

# ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KUALIFIKASI PENDIDIKAN DOSEN DI UNIVERSITAS NIAS

*by Gulo John Kristian*

---

**Submission date:** 01-Mar-2024 04:54AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2308756499

**File name:** SKRIPSI\_JOHN\_KRISTIAN\_GULO\_CEK\_PLAGIASI.docx (287.61K)

**Word count:** 17804

**Character count:** 119232

**8**  
**ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**DALAM KUALIFIKASI PENDIDIKAN DOSEN**  
**DI UNIVERSITAS NIAS**

**S K R I P S I**



**Oleh:**  
**JOHN KRISTIAN GULO**  
**NIM. 2319257**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NIAS**  
**2024**  
**BAB I**

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peningkatan mutu pendidikan pada prinsipnya telah lama dilakukan oleh para pelaku pembangunan bidang pendidikan di Indonesia, namun faktanya yang kita lihat di lapangan menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih dikatakan rendah. Pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia suatu negara. Dalam konteks pendidikan tinggi, dosen merupakan salah satu elemen kunci yang memainkan peran utama dalam mentransfer pengetahuan, menginspirasi mahasiswa, dan melakukan penelitian yang dapat mendukung perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, kualifikasi pendidikan dosen sangat penting dalam mencapai standar dan kualitas pendidikan tinggi yang tinggi. Banyak universitas di berbagai negara menghadapi berbagai tantangan terkait dengan perencanaan sumber daya manusia dalam kualifikasi pendidikan dosen. Tantangan ini mungkin meliputi pertumbuhan pesat jumlah mahasiswa, perubahan dalam paradigma pendidikan, perkembangan teknologi, dan tuntutan yang semakin kompleks dalam dunia pendidikan tinggi. Dalam konteks ini, penting bagi universitas untuk memiliki strategi perencanaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat memastikan bahwa dosen memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai dan relevan.

Konsekuensi logis dari upaya peningkatan pendidikan adalah perlunya peningkatan pendidikan seluruh komponen sistem pendidikan, baik berupa sumber daya manusia maupun sumber daya materi. Dalam upaya peningkatan kualifikasi pendidikan dosen, komponen pendidikan berupa sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam tujuan pendidikan yang diinginkan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian yang khusus terhadap sumber daya manusia yang terlibat, tidak hanya tenaga didik, tenaga pengajar dan juga masyarakat. Dimana sumber daya manusia mampu merubah pandangan, kebiasaan, pola pikir, dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen. Dimana sumber daya manusia memberikan pengaruh yang sangat signifikan dan menjadi

pemeran utama dalam peningkatan kualitas pendidikan. Visi dan misi sebuah lembaga dapat dicapai karena sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang handal. Dapat dikatakan bahwa komponen pendidikan berupa sumber daya materi tidak mampu berjalan secara efektif tanpa dukungan dari sumber daya manusia.

Demikian juga dengan perguruan tinggi yang kini menjadi salah satu yang berperan penting dalam meningkatkan dan memajukan kualitas sumber daya manusia yang ada. Pengembangan dan proses peningkatan sebuah perguruan tinggi dari dulu hingga kini semakin menarik perhatian seluruh masyarakat. Oleh karena itu, perguruan tinggi diharapkan untuk terus meningkatkan kualifikasi serta mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Di lain sisi, perguruan tinggi juga harus meningkatkan image yang menunjukkan kualifikasi dan keunikan perguruan tinggi tersebut dibanding dengan perguruan tinggi lainnya. Dalam arti lain sebuah perguruan tinggi harus menonjolkan keunikan yang lebih dari yang lain untuk menarik minat khalayak.

Sebuah lembaga tidak terlepas dari sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan terkait yang telah di rancang oleh lembaga tersebut. Setiap lembaga terus menerus memerlukan perencanaan yang tepat yang bertujuan untuk mencapai target atau tujuan lembaga. Pengelolaan lembaga terlihat baik dikarenakan manajemen dan organisasi adalah suatu kesatuan yang saling melengkapi. Menurut pendapat (Hasibuan, 2001) menyatakan bahwa suatu lembaga adalah tempat untuk mengarahkan atau mengatur manusia, metode, uang, segala benda mati lainnya yang ada dalam lembaga, dimana dalam sebuah lembaga sumber daya manusia dilatih untuk bisa bekerjasama, proses untuk manajemen, pembagian kerja, dan segala hal lain yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari lembaga. Sumber daya manusia berperan sangat penting dan sangat utama dalam menjalankan kegiatan perguruan tinggi baik dosen maupun seluruh mahasiswa sehingga mencapai standar mutu pendidikan yang terbaik.

Keberadaan dosen sebagai pelaksana yang utama di sebuah perguruan tinggi diharapkan mampu melakukan tanggungjawabnya secara maksimal.



Dengan demikian dapat memberi kualifikasi pendidikan yang signifikan terhadap mutu pendidikan di perguruan tinggi. Sebuah lembaga pada dasarnya telah membuat visi dan misi yang akan dicapai. Demikian halnya dengan perguruan tinggi harus memiliki visi dan misi yang menjadi target atau capaian yang memberikan image lebih dari perguruan tinggi lainnya. Hal itu juga dapat dilakukan dan dicapai karena adanya dukungan dan kerjasama antar sumber daya manusia, terutama dosen dan juga mahasiswa.

Perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi yang utama untuk dilaksanakan setiap lembaga apa pun untuk mencapai visi dan misi yang merupakan tujuan lembaga. Rivai dan Sagala (2009), menyatakan bahwa dalam suatu organisasi tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan kegiatan operasionalnya dapat mengakibatkan organisasi itu tidak mampu mempertahankan keberadaannya, tidak mampu mengembangkan serta memajukan lembaga tersebut dimasa yang akan datang.

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini setiap lembaga di segala bidang harus mampu menentukan masa depan dengan berbagai macam rencana yang relevan serta sesuai dengan tuntutan zaman. Terlebih lagi di pulau Nias, dimana sangat diperlukan sumber daya manusia yang bisa mengangkat derajat dan memajukan daerah. Pulau Nias yang termasuk dalam provinsi Sumatera Utara yang statusnya masih dengan julukan 3T yaitu tertinggal, terisolir dan termiskin. Maka dari itu banyak pihak yang bergerak membangun dan memajukan pulau ini, salah satunya yaitu dalam bidang pendidikan. Di pulau ini juga sangat diharapkan kualifikasi pendidikan yang baik mengingat kondisi dan keadaan yang cukup memprihatinkan. Untuk itu banyak sekolah tinggi bahkan universitas yang saat ini tengah di bangun dan di kembangkan di pulau ini. Salah satunya adalah Universitas Nias yang saat ini letak geografisnya berada di kota Gunungsitoli-Nias. Universitas Nias adalah salah satu perguruan tinggi yang ada di pulau Nias-Sumatera Utara yang sedang berupaya melakukan perbaikan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam rangka tercapainya visi dan misi Universitas Nias. Universitas Nias di sahkan pada 22 September 2021 yang di sahkan

langsung oleh kemenkum HAM yaitu Yasona Laoli, S.H., M.Sc., Ph.D. Hingga saat Universitas ini terdiri dari beberapa Fakultas dan memiliki beberapa jurusan masing-masing.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh beberapa pihak dalam membangun dan mengembangkan Universitas Nias termasuk perencanaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dimana peranan utama dalam membangun, menjalankan serta mengembangkan Universitas ini adalah sumber daya manusia yang handal dalam bidang masing-masing. Tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankan segala kegiatan, Universitas ini tidak akan bisa berjalan dengan baik. Salah satunya adalah dosen. Dosen sangat berperan aktif dalam menciptakan kualifikasi pendidikan dalam Universitas Nias. Karena Universitas merupakan sarana yang mampu memberikan berbagai wawasan yang lebih luas dan tinggi, sehingga menghasilkan alumni yang memberikan kontribusi yang baik dan cukup besar tentunya untuk kemajuan dunia pendidikan yang ada di Indonesia. Hal ini akan di capai jika adanya dukungan mulai dari seluruh sarana dan prasarana yang memadai termasuk di dalamnya adalah dosen. Namun di era globalisasi ini, dunia pendidikan bersaing dengan ketat, sehingga Universitas dapat lebih unggul di bandingkan dengan universitas lainnya. Termasuk dosen yang mengajar didalamnya, dimana Pendidikan seorang dosen sangat diperlukan. Di Universitas Nias juga perlu ditingkatkan kualifikasi pendidikan dosen demi meningkatkan keunggulannya sumber daya manusia yang di harapkan. Universitas Nias, diharapkan melakukan pembenahan dalam meningkatkan hasil atau output yang ideal, sehingga Universitas Nias mampu bersaing dengan Universitas lainnya baik yang ada di pulau Nias maupun di seluruh Indonesia bahkan dunia.

Berdasarkan hasil observasi awal bahwa pada <sup>8</sup> Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan kualifikasi pendidikan Dosen Di Universitas Nias terdapat permasalahan yang kurang baik adalah masih tidak sesuai dengan kebutuhan universitas, misalnya tidak adanya rencana konkret untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen yang kurang berkualitas, kurangnya perencanaan sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan

kualifikasi pendidikan dosen, dan kurangnya diperhatikan rasio antara mahasiswa dan dosen menjadi satu alasan mengapa peningkatan sumber daya manusia di Universitas Nias masih terhambat artinya dengan pertimbangan rasio yang benar juga akan membuat dosen memiliki waktu mengajar yang lebih tepat sesuai yang dibutuhkan dan di tetapkan di Universitas Nias.

Berdasarkan latar belakang atau masala diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul: “**Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kualifikasi Pendidikan Dosen Di Universitas Nias**”.

### **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan garis besar dari pengamatan penelitian sehingga analisa hasil penelitian lebih terarah.

Menurut Spradley dalam Sugiyono 2019 mengemukakan bahwa “fokus penelitian merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. Sesuai dengan penelitian, maka peneliti menetapkan fokus penelitian berdasarkan nilai temuan serta berdasarkan permasalahan yang terkait dengan teori dan informan”.

Yang menjadi fokus penelitian ini yaitu Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kualifikasi Pendidikan Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Husaini Usman & Purnomo S (2022:9) berpendapat bahwa rumusan masalah adalah “Pembahasan mengenai gejala atau topik yang batasan-batasan masalahnya jelas dan mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang ada pada suatu objek, baik untuk satu variabel maupun lebih dari satu variabel. Sederhananya rumusan masalah adalah pendeskripsian perolehan data ataupun informasi yang didapatkan oleh peneliti”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kualifikasi Pendidikan Dosen Di Universitas Nias?
2. Bagaimana dampak perencanaan sumber daya manusia terhadap kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Muharijin, M., & Maya, P.(2017:9) tujuan sebuah penelitian dilakukan yaitu: “Untuk menemukan hukum universal dan mencoba menjelaskan mengapa suatu gejala atau fenomena yang terjadi, dengan mengaitkan antara gejala yang satu dengan gejala atau fenomena yang lain”.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kualifikasi Pendidikan Dosen Di Universitas Nias?
2. Untuk mengetahui dampak perencanaan sumber daya manusia terhadap kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias?

#### 1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Harapan peneliti yaitu supaya penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat baik secara akademis dan praktis. Berikut manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yakni:

1. Bagi peneliti.
 

Sebagai wadah untuk mengembangkan kreativitas dalam menulis sebagai implementasi dari pengetahuan yang pernah diperoleh di bangku perkuliahan selama belajar di FE-UNIAS.
2. Bagi Universitas.
 

Sebagai bahan bacaan, reverensi penelitian untuk peneliti selanjutnya bagi yang tertarik meneliti tentang analisis perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan dosen di Universitas Nias.
3. Bagi Objek Penelitian
 

Sebagai bahan bacaan yang dapat digunakan untuk mengetahui analisis perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan dosen di Universitas Nias.
4. Bagi peneliti selanjutnya.
 

Diharapkan dapat menjadi bahan reverensi dan acuan peneliti lain khususnya dalam menganalisis perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan dosen di Universitas Nias.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia

Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis yang digunakan oleh organisasi atau institusi untuk memastikan ketersediaan, kompetensi, dan pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan saat ini dan masa depan. Tujuan utama dari perencanaan SDM adalah untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektif. Dalam kamus bahasa Inggris perencanaan diartikan sebagai *Planing* yang berasal dari kata *Plan* yang berarti rencana, maksud, rancangan atau niat. Menurut U. Saefullah, (2018:211) menyatakan bahwa perencanaan adalah proses kegiatan yang berkaitan dengan usaha, merumuskan program yang didalamnya berisi segala hal yang akan dilaksanakan, menentukan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan capai, serta prosedur atau metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam manajemen perencanaan adalah proses mengartikan tujuan organisasi, menyusun strategi untuk mencapai tujuan serta mengembangkan tujuan kerja organisasi. Dalam manajemen perencanaan adalah hal yang terpenting dari segala fungsi manajemen, dimana tanpa perencanaan fungsi lain dari manajemen tidak terlaksana. Oleh karena itu menurut Andri Feriyanto & Endang (2018:13) perencanaan diartikan sebagai:

- a. Proses perbandingan, penilaian, serta memilih alternatif yang terbaik dan tepat dari kegiatan yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- b. Mengambil keputusan dalam memilih beberapa kemungkinan yang tersedia.
- c. Suatu proses yang rasional dengan menggunakan kejadian atau fakta yang pernah terjadi dengan peramalan masa depan organisasi.

### 2.1.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen, sumber daya manusia merupakan kegiatan yang penting dirancang oleh universitas supaya pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), serta pengetahuan (*skill*) yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan mekanisme dari analisis serta kegiatan mengidentifikasi yang dilakukan oleh sekelompok organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia dengan tujuan supaya organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja supaya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia itu sendiri diharapkan dapat melakukan perencanaan dan analisis sumber daya manusia, memberi peluang kerja yang sama, adanya pengangkatan pegawai, adanya pengembangan sumber daya manusia, adanya upah serta tunjangan lainnya, adanya layanan kesehatan serta keselamatan dalam bekerja dan pelayanan lainnya. Dalam hal ini universitas mewujudkan mekanisme kerja yang sehat, serta memberikan dorongan atau motivasi kepada seluruh pegawai untuk lebih percaya diri, mampu bekerja dengan lebih baik dan kreatif, serta penuh dengan tanggungjawab sesuai dengan pembagian tugas yang tepat serta penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidangnya masing-masing (*profesional* dan *proposional*).

Perencanaan sumber daya manusia pada universitas adalah menganalisis, meramalkan, serta menyebutkan kebutuhan universitas baik saat ini maupun pada masa depan universitas. Selain perencanaan sumber daya manusia dalam mengantisipasi dosen, juga membantu menentukan dosen yang kapabel dan dibutuhkan oleh universitas. Proses perencanaan dosen dalam universitas terjadi dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Dalam KBBI mendefinisikan “perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah potensi individu yang mampu dikembangkan dan dilatih untuk kepentingan proses produksi”. Sedangkan menurut Mathis

& Jacson (2018) mengemukakan bahwa “perencanaan sumber daya manusia adalah sebuah proses identifikasi dan analisis untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu mencapai tujuan sebuah organisasi”.

Demikian juga Andrew E. Sikula menyatakan bahwa “perencanaan sumber daya manusia yaitu sebuah upaya dalam menentukan kebutuhan pegawai supaya pekerjaan dari sumber daya tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Sedangkan Werther dan Davis juga menyatakan bahwa “perencanaan sumber daya manusia adalah sebuah rencana yang telah diatur atau ditetapkan oleh organisasi dalam memprediksi jumlah dari kebutuhan karyawan dengan mempertimbangkan ketersediaan waktu yang akan datang”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah upaya atau cara organisasi untuk menganalisis keadaan dan kebutuhan dari sumber daya manusia dalam organisasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Ada 6 manfaat perencanaan sumber daya manusia menurut Sondang P. Siagian (2018:248) adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik. Berarti perencanaan sumber daya manusia harus dimulai dari kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang telah terdapat dalam organisasi tersebut.
- b. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik dan tepat, produktivitas kerja dari pegawai yang ada dapat ditingkatkan lagi. Hal ini tentu memberikan dampak yang baik bagi organisasi melalui terwujudnya tujuan organisasi, adanya penyesuaian dalam organisasi baik dalam penyesuaian kedisiplinan kerja, peningkatan keterampilan.
- c. Perencanaan sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja masa depan organisasi, baik dalam kuantitas maupun kualitas.



- d. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang saat ini dirasakan semakin penting adalah penanganan informasi ketenagakerjaan yang dibutuhkan tidak hanya oleh satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi tetapi juga setiap satuan unit kerja.
- e. Penelitian sebagai kegiatan pendahuluan akan menimbulkan pemahaman mengenai pemakaian tenaga kerja dan jumlah jumlah pencari kerja yang akan memberikan pemahaman kepada organisasi untuk membuat rencana yang sesuai dengan situasi dalam organisasi.
- f. Rencana sumber daya manusia adalah dasar bagi penyusunan program kerja dalam organisasi.

### 2.1.3 Fungsi Serta Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Secara umum fungsi perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk menyusun dan menyatukan rencana sumber daya manusia dengan rencana-rencana organisasi, mempelajari faktor-faktor sosial, teknologi serta hal lainnya sehingga mampu memberikan dampak yang baik atau mendukung kemajuan organisasi baik terhadap pekerjaan serta individu pegawai dalam suatu organisasi. Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk menjamin penggunaan yang optimal terhadap sumber daya manusia pada suatu organisasi serta menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dimasa depan organisasi dengan mempertimbangkan dari segi kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Menurut Hadari Nawawi (2019:13), tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Mampu memberikan arah dalam menentukan kualitas serta jumlah sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan.
- b. Memberikan jaminan ketersediaan tenaga sumber daya manusia baik saat ini maupun di masa yang akan datang sehingga pekerjaan tetap terlaksana dengan baik dan tepat sasaran.
- c. Menghindari terjadinya masalah berupa mismanajemen serta tumpang tindih dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.



- d. Memberi kemudahan dalam hal koordinasi , integrasi serta sinkronisasi sehingga adanya peningkatan dalam pekerjaan.
- e. Mampu memberikan gambaran untuk menghindari kekurangan ataupun kelebihan pegawai dalam organisasi.
- f. Menjadi pedoman dalam menentukan program, pemeriksaan, pengembangan, upah, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan serta pemberhentian pegawai.
- g. Memberikan pedoman dalam melakukan mutasi pegawai serta pensiun pegawai.
- h. Menjadi patokan dalam memberikan nilai terhadap pegawai.

#### **2.1.4 Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia.**

Proses perencanaan sumber daya manusia diawali dengan memahami seluruh visi dan misi, tujuan organisasi, strategi yang tepat yang digunakan oleh organisasi, dan susunan truktur organisasi dan mengkaji keadaan sumber daya manusia yang ada baik dari segi kualitas maupun segi jumlah sumber daya manusia yang tersedia. Setelah itu perlu untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan rencana yang digunakan atau strategi organisasi. Kemudian penting juga untuk mempelajari berapa besar perbedaannya antara keadaan sumber daya yang ada saat ini dengan kebutuhan sumber daya manusia yang ingin di capai dengan menghitung penyusutan dari sumber daya manusia yang ada. Menurut Janes O., (2018:23), pentingnya perencanaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi, Selain itu, perencanaan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang signifikan dengan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

#### **2.1.5 Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2020:9) terdiri dari enam tahapan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis tujuan dari organisasi tersebut, yaitu melakukan peguraian tujuan organisasi menjadi lebih rinci yang menjadi tujuan setiap bagian divisi organisasi.

- b. Melakukan pencatatan sumber daya manusia yang ada, termasuk didalamnya yaitu kapasitas, kemampuan, kuantitas, latar belakang pendidikan hingga potensi yang dimiliki oleh pegawai.
- c. Memprediksi permintaan dan ketersediaan sumber daya manusia, organisasi harus memikirkan serta mempertimbangkan apakah harus melakukan penambahan pegawai, pelatihan bagi pegawai, meningkatkan produktivitas serta hal lainnya yang akurat supaya mampu memperkirakan kebutuhan organisasi.
- d. Memperkirakan kesenjangan sumber daya manusia, mempertimbangkan apakah perlu mengadakan pengurangan maupun penambahan sumber daya manusia supaya lebih efektif dan efisien.
- e. Merumuskan rencana tindakan sumber daya manusia, dilakukan setelah tersedianya hasil apabila telah terjadi kesenjangan dan diperlukan tindakan untuk mengatasi kesenjangan tersebut.
- f. Melakukan pemantauan, pengendalian serta umpan balik sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### **2.1.6 Ruang Lingkup Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan**

Dalam dunia pendidikan perencanaan sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat makro hingga ditingkat mikro. Dalam perencanaan sumber daya yang berskala makro dapat diketahui dari skala nasional sampai dengan regional dan untuk perencanaan sumber daya mikro dapat dari perencanaan dalam skala lokal serta kelembagaan. Perencanaan sumber daya manusia yang bersifat makro mencakup usaha sumber daya manusia dalam penyelenggaraan dan penyusunan keseluruhan jenjang serta jenis pendidikan sesuai dengan aturan yang berlaku dalam sistem pendidikan nasional. Sedangkan dalam perencanaan sumber daya manusia skala mikro yaitu perencanaan pada tingkat daerah sampai provinsi yang mencakup keseluruhan jenis dan jenjang pendidikan di daerah tersebut.

Menurut John Dewey (2019:45), Dalam merencanakan sumber daya manusia pendidikan paling sedikit harus memiliki unsur-unsur berikut ini:

a. Tujuan

Sasaran atau tujuan merupakan sasaran yang ingin dicapai. Setiap perencanaan harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan harus ditentukan terlebih dahulu karena menjadi panduan setiap langkah dan arah yang akan di capai. Tujuan dirumuskan secara hierarkis dan operasional sehingga pencapaiannya terus menerus dan berkesinambungan. Tujuan dapat diperjelas jika dilengkapi dengan merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi.

b. Anggaran

Anggaran dalam perencanaan sumber daya manusia perlu diketahui karena menjadi dasar dalam memberikan kompensasi. Walaupun sumber daya manusia harus didasarkan pada kebutuhan, namun dalam prakteknya perlu anggaran dalam pertimbangannya. Jika anggaran yang tersedia tidak menjadi kendali, perencanaan tidak akan mengalami kendala atau masalah. Tetapi, jika anggaran menjadi kendala langkah lain yang harus dipikirkan adalah mencari sumber anggaran baru atau realokasi kembali anggaran yang sudah ada.

c. Standar

Standar yang harus ditentukan dalam perencanaan adalah standar yang mencakup jumlah (kuantitas) dan mutu (kualitas). Aspek yang menjadi standarisasi adalah terkait dengan hasil atau isi, metode, manusia, proses, uang, mesin, alat, dan sasaran pasar.

d. Program

Setiap perencanaan harus ada program yang direncanakan. Program tersebut merupakan kumpulan kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan. Dalam program akan tampak kegiatan yang harus dilakukan terlebih dahulu dan kegiatan yang dilakukan berikutnya, serta kegiatan yang dapat dilakukan secara bergantian.

e. Kebijakan

Kebijakan adalah petunjuk yang menyeluruh untuk menetapkan batas-batas tertentu dan arah bagi tindakan yang akan dilakukan. Dalam perencanaan, kebijakan hendaknya bersifat tertulis secara tegas sehingga dapat ditafsirkan sama dan sebagai dasar hukum yang dipedomani. Kebijakan ada yang bersifat umum (*policy*) dan ada yang bersifat khusus (*wisdom*).

f. Prosedur

Prosedur harus ada dalam melakukan suatu perencanaan. Prosedur berupa rangkaian tugas-tugas yang saling berhubungan secara berurutan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Prosedur ini dapat terlihat dalam program yang telah dibuat dan ditetapkan. Jika programnya telah disusun secara sistematis, berarti sudah terlihat prosedurnya. Secara umum, prosedur biasanya diurutkan dari kegiatan awal (persiapan), kegiatan inti, dan kegiatan akhir (penutup).

g. Metode

Metode dalam perencanaan dimaksudkan untuk menyederhanakan kerja. Metode dapat dirumuskan sebagai cara pelaksanaan kerja dari suatu tugas. Penentuan metode dalam perencanaan dimaksudkan untuk menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Dengan metode yang ditentukan akan terlihat bagaimana penggunaan tenaga dan biaya serta berapa lama waktu yang dibutuhkan.

### 2.1.7 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017;257-259) indikator perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Pengadaan

Pengadaan harus dilakukan secara baik dan tepat supaya mutu dan jumlah sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi, diantaranya penarikan dan seleksi.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja baik saat ini maupun dimasa yang akan datang.

5  
c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Pada prinsipnya kompensasi harus adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, dan layak diartikan mampu memenuhi kebutuhan utama serta berpedoman juga dengan batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal serta eksternal konsistensi.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, supaya mereka tetap mau berkerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan (*maintenance*) perlu direncanakan dengan baik agar Labor Turnover relatif rendah, diantaranya adalah program kesejahteraan.

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik maka tujuan organisasi akan sulit terwujud dengan maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial. Kedisiplinan sebagai cerminan tanggungjawab pegawai yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Diantaranya yakni peraturan dan sanksi hukum.

f. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Karena cepat atau lambat pegawai berhenti dengan alasan yang bermacam-macam, diantaranya yakni pensiun serta yang dipecat.

## 2.2 Hubungan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Dosen Di Universitas Nias

Seperti yang telah dibahas di bab sebelumnya bahwa di Pulau Nias telah didirikan sebuah Universitas yakni Universitas Nias. Hingga saat ini Universitas Nias terus melakukan pembenahan baik sarana dan prasarana dalam meningkatkan Kualifikasi pendidikan. Termasuk juga didalamnya yaitu peningkatan Kualifikasi Pendidikan dosen. Dimana dosen juga sangat berpengaruh penting dalam mendukung peningkatan pendidikan di Universitas Nias. Berbagai upaya direncanakan dan dilaksanakan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen Universitas Nias seperti memberi peluang dan kesempatan kepada beberapa dosen untuk melanjutkan kuliah S3 di salah satu Universitas terkemuka yang ada di Indonesia yaitu Universitas Sumatera Utara. Juga Universitas Nias sering mengadakan pelatihan, sosialisasi dengan menghadirkan narasumber yang luar biasa dari luar daerah pulau Nias, guna untuk meningkatkan wawasan dan pengalaman dosen maupun mahasiswa. Hal ini merupakan salah satu wujud dari perencanaan peningkatan sumber daya manusia.

## 2.3 Kualifikasi Pendidikan

### 2.3.1 Pengertian Kualifikasi Pendidikan

Menurut Manser (dalam Muchtar, 2019:12) Secara etimologis kata kualifikasi diadopsi dari bahasa Inggris *qualification* yang berarti *training, test, diploma, etc. that qualifies a person*. Kualifikasi berarti latihan, tes, ijazah dan lain-lain yang menjadikan seseorang memenuhi syarat. Menurut Hasbullah dalam Handayani (2019:01) Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi kualifikasi pendidikan adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu.

Selanjutnya menurut Ningrum dalam Muchtar, 2019) kualifikasi pendidikan berarti persyaratan yang harus dipenuhi terkait dengan

kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kualifikasi pendidikan dapat menunjukkan kredibilitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian menurut Miarso dalam Muchtar (2019) mengartikan kualifikasi Pendidikan sebagai keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang dikerjakannya yang dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Simanjuntak (2018: 61) Kualifikasi pendidikan berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Menurut Mulyadi dalam Muchtar (2019) Tingkat pendidikan merupakan salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dimana semakin tinggi tingkat pendidikan akan membuat pekerja mudah dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

UU RI. No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1) Sebagai pekerjaan profesional, dosen dituntut memiliki sejumlah kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yakni sebagai seorang pengajar profesional. Salah satu bentuk keprofesionalan dosen adalah memiliki kualifikasi akademik dan prestasi akademik sesuai aturan yang dipersyaratkan dalam UU RI. No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Peraturan

### 2.3.2 Jenis Kualifikasi Pendidikan

Pemerintah (PP) RI No 32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan serta diperkuat oleh Permendiknas No 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Selanjutnya di Permendiknas Nomor 49 Tahun 2014 Pasal 46 ayat 1 dan 2 disebutkan: Ayat 1: "Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diperoleh melalui



pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian". Ayat 2: Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: (1) Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan (2) Lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

### 2.3.3 Kualifikasi Pendidikan Pada Keterampilan Dosen

Menurut Undang-undang No 14 tahun 2005 Pasal 72 yaitu meliputi: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih. Dengan demikian tugas pokok ini adalah merupakan tugas yang berkaitan dengan melaksanakan proses pembelajaran di dalam kampus yang nota bene berkaitan dengan tugas-tugas akademik atau perkuliahan.

Untuk mendukung keberhasilan tugas pokok dosen di atas, nampaknya setiap dosen harus memiliki sejumlah keterampilan pada saat melaksanakan proses pembelajaran atau perkuliahan. Adapun keterampilan-keterampilan yang hendaknya dimiliki oleh dosen ialah

1. Keterampilan bertanya, keterampilan ini perlu dikuasai tenaga pendidik dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dimana tujuannya untuk mengetahui tingkat daya serap dari materi yang disampaikan dalam pembelajaran.
2. Memberi penguatan (*Reinforcement*) merupakan respons yang dilakukan pengajar terhadap perilaku peserta didik yang positif sehingga dapat memungkinkan terulangnya kembali perilaku tersebut.
3. Mengadakan variasi pembelajaran merupakan keterampilan yang harus dikuasai pengajar untuk mengatasi kebosanan peserta didik, agar selalu antusias dan penuh partisipasi.



## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Tahun penelitian	Judul skripsi	Hasil penelitian
Alwan Tanaya, Dkk	2022	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Pendidikan	Dengan perencanaan sumber daya manusia pendidikan dapat memberikan pedoman kepada lembaga pendidikan pada umumnya tentang sumber daya manusia yang dibutuhkan, kegiatan sumber daya manusia akan dikelola dan dikembangkan, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas bagi sekolah maupun bagi pendidik dan tenaga pendidik, sehingga dapat diintegrasikan ke dalam tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang dari lembaga pendidikan
Lilik Siswanta, S.E., M.M	2014	Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Dosen Dalam Mendukung Visi Dan Misi UPY	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa beberapa upaya yang sebaiknya dilakukan untuk pengembangan SDM dalam peningkatan Kinerja Dosen dalam mencapai visi dan misi UPY, yaitu : 1) menerapkan sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara tegas, pengembangan SDM bertumpu pada peningkatan <i>Emotional</i> dan <i>Spiritual Quotient</i> , memberikan kesempatan lebih luas kepada dosen dalam pelaksanaan program di unit kerjanya, 4) Pengembangan SDM dengan perencanaan yang melibatkan dosen, Menjalani kerja sama dengan perguruan tinggi lain dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi

Masbullah, Salmi Yuniar Bahri	2022	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam peningkatan Mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah Selong	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilakukan melalui program, langkah perencanaan, tahapan perencanaan, termasuk indikator atau target mutu yang ingin dicapai sebagai proses peningkatan pendidikan. Bentuk perencanaan meliputi penataan sumber daya yang memuat pengembangan sumber daya manusia, pengembangan proses pembelajaran, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan.
Mutmainah	2020	Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sdm Dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta	Hasil penelitian yaitu (1) Perencanaan kebutuhan SDM Dosen bersifat incidental berdasarkan rasio Dosen-mahasiswa, yang dilakukan oleh Prodi (2) pelatihan dan pengembangan dilakukan oleh masing-masing prodi, (3) penilaian kinerja, dilakukan dengan EDOM, belum ada kebijakan penilaian kinerja. Hasil penelitian adalah usulan Model Perencanaan Kebutuhan SDM Dosen, Model Pelatihan & Pengembangan Karir dan Model Penilaian Kinerja, juga model Sistem Informasi MSDM UMJ. Penelitian merekomendasikan yaitu perlunya diadakan analisis eksternal dan internal ( <i>SWOT analysis</i> ), perlunya dilakukan koordinasi dan evaluasi secara rutin, perlunya dibuat kebijakan dan pedoman MSDM dosen.

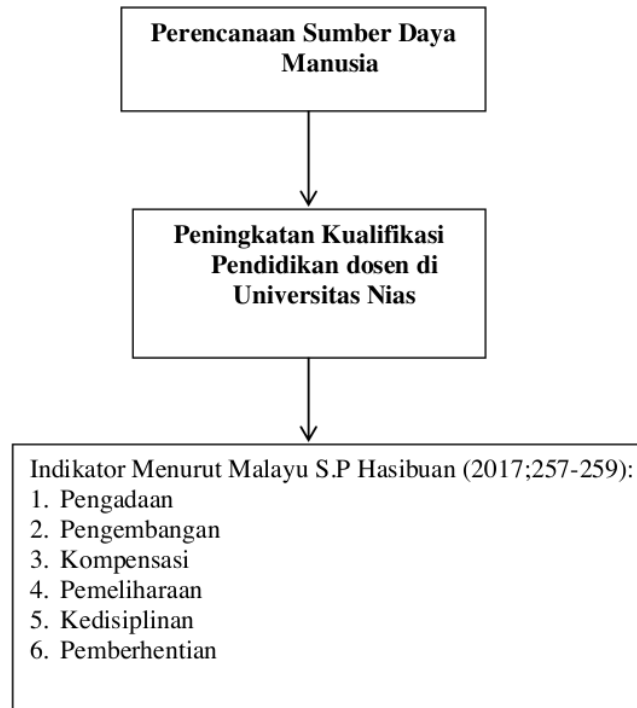
Sumber: Olahan Peneliti, 2023

## 2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Bepikir



Kebutuhan sumber daya manusia teridentifikasi, universitas ini mengadakan berbagai program pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kualifikasi dosen. Program-program ini dapat mencakup kursus lanjutan, workshop, penelitian kolaboratif, serta kesempatan untuk mengejar gelar pendidikan lanjutan seperti magister atau doktor. Universitas Nias juga mendorong dosen untuk terlibat dalam penelitian dan publikasi ilmiah sehingga mereka dapat tetap terhubung dengan perkembangan terkini di bidang mereka. Selain itu, universitas ini juga berusaha untuk menjalin kolaborasi dengan universitas lain dan lembaga pendidikan tinggi di dalam dan luar negeri untuk memfasilitasi pertukaran pengalaman dan pengetahuan antara dosen. Ini membantu menciptakan lingkungan akademik yang beragam dan kaya akan wawasan.

Selama proses perencanaan sumber daya manusia ini, Universitas Nias juga mengupayakan monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa program-program peningkatan kualifikasi pendidikan

dosen berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Upaya ini merupakan langkah yang krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi di wilayah Nias. Dengan dosen yang berkualifikasi tinggi dan terus menerus meningkatkan kompetensinya, universitas ini berharap dapat memberikan pendidikan yang lebih baik, menghasilkan penelitian yang berkualitas, dan berperan aktif dalam pengembangan masyarakat setempat serta daerah secara keseluruhan.. Pentingnya Perencanaan SDM dalam konteks peningkatan kualitas dosen dapat dipahami melalui hubungannya dengan berbagai elemen yang esensial dalam manajemen SDM, seperti Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian dimana pengadaan artinya Proses pengadaan dosen baru dilakukan dengan cermat, memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kompetensi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan fakultas ekonomi, Pengadaan yang tepat mendukung pemenuhan posisi kosong dan pertumbuhan fakultas, kemudian pengembangan artinya Perencanaan SDM juga melibatkan pengembangan kompetensi dosen yang ada, dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, universitas dapat merancang program-program yang membantu dosen meningkatkan kemampuan pengajaran, penelitian, dan keterampilan lainnya, kemudian kompensasi artinya Salah satu aspek kunci dalam menarik dan mempertahankan dosen berkualitas adalah kompensasi yang adil dengan kualifikasi, pengalaman, dan kinerja dosen. Kompensasi yang memadai juga mendorong motivasi dan dedikasi dosen dalam memberikan kontribusi terbaik, kemudian Pemeliharaan artinya Aspek pemeliharaan mencakup upaya mempertahankan dosen yang telah berkontribusi secara positif, kemudian Kedisiplinan artinya Perencanaan SDM juga berhubungan dengan pengelolaan kedisiplinan, dan pemberhentian artinya Terkadang, situasi mengharuskan pemberhentian dosen yang tidak sesuai dengan standar atau yang tidak lagi memenuhi kriteria tertentu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Jenis-jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat eksplansi, dan analisis serta jenis data. Dengan mengenal jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling tepat dan mudah untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah. Secara umum jenis penelitian biasanya dibedakan dari bentuk data yang digunakan. Riset berdasarkan jenis data menurut Suliyanto (2016:11), dibagi menjadi :

- a. Riset kualitatif adalah riset yang didasarkan pada data kualitatif yaitu tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat.
- b. Riset kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif yaitu berbentuk angka atau bilangan.
- c. Riset gabungan/kombinasi adalah riset yang menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan pendapat di atas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif yang digunakan untuk memahami fenomena tentang apa yang dipahami oleh subjek penelitian secara rinci, faktual dan akurat. Penjelasan mengenai hubungan tersebut diuraikan secara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah sehingga pembahasan hasil penelitian ini akan menjadi lebih tajam dan relevan dengan permasalahan di lapangan.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Yang menjadi variabel pada penelitian ini antara lain :

Perencanaan sumber daya manusia adalah upaya atau cara organisasi untuk menganalisis keadaan dan kebutuhan dari sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan. Adapun indikator dari perencanaan sumber daya manusia adalah :

10  
a. Pengadaan

Pengadaan harus dilakukan secara baik dan tepat supaya mutu dan jumlah sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi, diantaranya penarikan dan seleksi.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhannya pekerja baik saat ini maupun dimasa yang akan datang.

5  
c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Pada prinsipnya kompensasi harus adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, dan layak diartikan mampu memenuhi kebutuhan utama serta berpedoman juga dengan batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal serta eksternal konsistensi.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, supaya mereka tetap mau berkerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan (*maintenance*) perlu direncanakan dengan baik agar Labor Turnover relatif rendah, diantaranya adalah program kesejahteraan.

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi msdm yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik maka tujuan organisasi akan sulit terwujud dengan maksimal.







### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada data yang telah dikumpulkan, dipublikasikan, atau dihasilkan oleh pihak lain atau peneliti sebelumnya. Data ini tidak dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pengguna data. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Menurut Uma Sekaran (2018:55), Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder bersumber dari data berupa bukti, dokumen-dokumen dan laporan-laporan serta data pendukung berupa dokumen terkait.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian yang akurat. Menurut Sugiyono (2019:156) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitian adalah wawancara, dokumentasi lapangan penelitian terhadap beberapa dosen di Universitas Nias.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat sangat penting untuk memastikan keakuratan dan relevansi informasi yang dikumpulkan sesuai dengan tujuan penelitian atau analisis. Teknik pengumpulan data adalah proses pengumpulan informasi atau fakta-fakta yang relevan untuk digunakan dalam analisis, penelitian, pengambilan keputusan, atau tujuan lainnya. Menurut Sugiyono (2019:224), “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan”. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Menurut John W. Creswell (2018:400), Creswell menyatakan bahwa observasi adalah proses mengumpulkan data dengan mengamati orang, tempat, atau peristiwa secara langsung. Observasi dapat dilakukan secara partisipan, yaitu dengan terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati, atau secara nonpartisipan, yaitu mengamati dari luar tanpa terlibat langsung. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa atau fenomena yang menjadi focus penelitian.

### 2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019 : 195), menyatakan bahwa wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh". Wawancara merupakan sesi tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti yang dilaksanakan secara tatap muka dengan Kepala Pemilik, Pelanggan dan karyawan.

### 3. Dokumentasi

Menurut Michael Buckland (2018:240), Seorang ahli dalam bidang ilmu informasi dan perpustakaan yang telah mengemukakan konsep "rekayasa dokumentasi" dan penekanan pada pentingnya konteks informasi dalam dokumentasi. Dokumentasi ini merekam semua hasil wawancara dan keterangan yang diberikan oleh informan.

## 3.7 Teknik Analisa Data

Analisa data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa data tersebut dapat diberi arti dan makna. Hasil analisa sangat berguna dalam memecahkan masalah dalam penelitian. menurut Arikunto (2017:309) berpendapat bahwa "Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam suatu fenomena yang terjadi pada saat penelitian dilakukan serta bisa diukur secara matematis".

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teknik analisis data deskriptif kualitatif yaitu:

- a. Reduksi data dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan pembuatan ringkasan, penggambaran topik, pembuatan gugus-gugus, menulis memo atau catatan dengan tujuan menghapus informasi atau data yang asing.
- b. Penyajian data yaitu data yang disajikan relatif jelas dan informatif, karena data disajikan dalam bentuk kumpulan informasi berupa tabel, bagan, dan penjelasan deskriptif.
- c. Triangulasi merupakan salah satu pendekatan yang digunakan peneliti untuk memperoleh dan menerapkan teknik pengelolaan data kualitatif. Triangulasi metode adalah metode pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara dengan target survei. Bagian terpenting dari pengelolaan data kualitatif berasal dari peneliti itu sendiri.
- d. Menarik kesimpulan merupakan kegiatan akhir dari analisis data. Menarik kesimpulan dalam bentuk kegiatan interpretatif. Ini adalah pencarian makna dari data yang disajikan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Objek Penelitian**

Universitas Nias didirikan pada tanggal 22 September 2021 berdasarkan SK Kemdikbud Ristekdikti Nomor 400/E/O/2021. Universitas Nias merupakan penggabungan Perguruan Tinggi IKIP Gunungsitoli menjadi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, STIE Pembnas menjadi Fakultas Ekonomi serta penambahan fakultas baru yakni Fakultas Sains dan Teknologi. Fakultas Ekonomi merupakan salah satu fakultas yang ada di Universitas Nias dibawah naungan YAPERTI Nias yang berada di kota Gunungsitoli dan berdiri sejak tanggal 23 Agustus 2000 dengan SK Mendiknas Nomor: 168/D/O/2000 dengan nama STIE Pembangunan Nasional (STIE Pembnas). Pada tahun 2021 namanya berubah menjadi Fakultas Ekonomi setelah adanya penggabungan antara dua Perguruan Tinggi, yaitu Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Gunungsitoli dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional (STIE Pembnas) menjadi Universitas Nias. Universitas Nias terbentuk berdasarkan SK Kemdikbud Ristekdikti RI Nomor: 400/E/O/2021 yang memiliki tiga Fakultas yakni Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Ekonomi (FE) dan Fakultas Sains dan Teknologi (FST). Fakultas Ekonomi Univeristas memiliki dua program studi yakni program studi Manajemen (S1) dan Program Studi Akuntansi (D3).

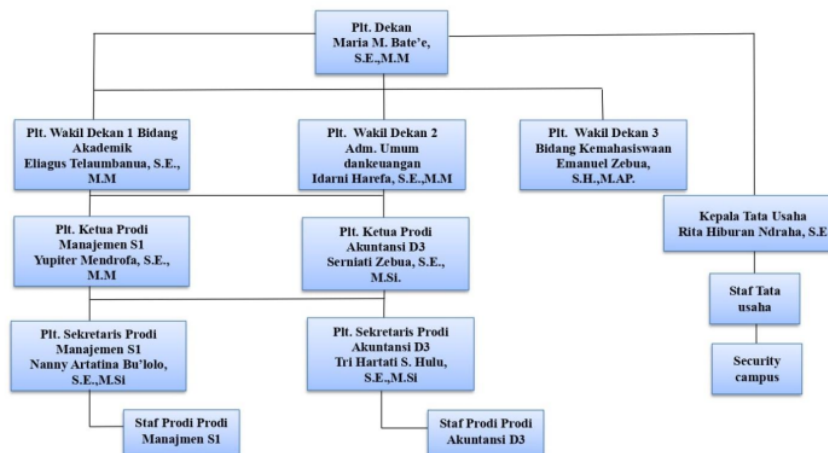
##### **4.1.2 Visi Dan Misi**

Visi adalah tujuan atau arah utama yang ingin dicapai oleh suatu lembaga atau instansi, organisasi, sedangkan misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi atau organisasi dengan tujuan agar bisa mencapai visi tersebut. Visi dan Misi prodi manajemen fakultas ekonomi universitas nias, yakni sebagai berikut:

- a. **Visi**  
Menjadi universitas yang unggul dalam bidang Pendidikan, Ekonomi, Sainstek, dan Sosial Budaya.
- b. **Misi**  
Menyelenggarakan pendidikan yang menghasilkan lulusan yang terampil, kompetitif, inovatif, dan berkarakter;  
Mengembangkan dan menyebarluaskan hasil penelitian yang berorientasi pendidikan, ekonomi, sainstek, dan sosial budaya;  
Mengembangkan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka pemanfaatan, pendayagunaan, dan pengembangan ilmu pengetahuan dan/atau sainstek untuk kesejahteraan masyarakat  
Menyelenggarakan tata kelola dan layanan akadmik yang sehat dan bermutu; dan  
Menjalin kerjasama dengan lembaga atau institusi lain untuk mendukung penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Universitas Nias

**Gambar 4.1**  
**Struktural Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Nias**



#### 4.1.4 Deskripsi Tugas dan Fungsi Dari Struktural Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi sesuai dengan fungsinya yaitu sebagai berikut:

##### 1. Dekan Fakultas

Dekan mempunyai tugas dan wewenang meliputi:

- a. Memimpin penyelenggaraan pendidikan dan administrasi, membina dosen, membina tenaga kependidikan, membina mahasiswa dan alumni;
- b. Menyusun rencana strategi (RENSTRA) dan Rencana Anggaran Belanja Fakultas;
- c. Merencanakan, mengatur, membina, mengembangkan dan mengevaluasi, unit-unit pelaksana akademik, administrasi dan penunjang akademik yang ada di program studi;
- d. Mengusulkan kurikulum yang diusulkan oleh program studi kepada Rektor;
- e. Menyampaikan rencana kerja bidang akademik, laporan tahunan bidang akademik dan laporan akhir masa jabatan bidang akademik dalam rapat Senat Fakultas; dan
- f. Menyampaikan laporan pertanggungjawaban keunagan fakultas setiap akhir tahun dan akhir masa jabatan kepada Rektor.

##### 2. Wakil Dekan Bidang Akademik

Wakil dekan bidang akademik mempunyai tugas dan wewenang mengkoordinasikan kegiatan dilingkungan fakultas yang meliputi:

- a. Melaksanakan, pengembangan pendidikan dan pengajaran;
- b. Membina tenaga pelajar dan tenaga peneliti;
- c. Melaksanakan kegiatan dibidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka turut membantu memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat dan pembangunan;
- d. Mengolah data yang menyangkut pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;

- e. Merencanakan dan melaksanakan kebijakan dasar yang menjadi pedoman bagi pimpinan fakultas dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam bidang akademik;
  - f. Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum, silabus dan mata kuliah yang ditawarkan pada setiap jenjang pendidikan oleh setiap program studi;
  - g. Membina, mengembangkan, meningkatkan mutu dan disiplin akademik dosen;
  - h. Menyusun laporan akademik tahunan dan laporan akademik akhir masa jabatan;
  - i. Mewakili Dekan dalam hal Dekan berhalangan tetap atau tidak tetap; dan
  - j. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Dekan
3. Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan
- Wakil dekan bidang administrasi dan keuangan mempunyai tugas mengkoordinasikan kegiatan dilingkungan fakultas yang meliputi:
- a. Merencanakan dan mengelola anggaran;
  - b. Mengelola ketatausahaan, kelengkapan kerumah tanggaan dan pemeliharaan ketertiban;
  - c. Mengelola data administrasi umum dan keuangan;
  - d. Mengatur dan menyiapkan sarana dan prasarana perkuliahan dan kegiatan akademik lainnya;
  - e. Memelihara dan merawat semua fasilitas fisik yang ada didalam lingkungan fakultas;
  - f. Merencanakan dan melaksanakan kebijakan dasar berkenan dengan pengembangan administrasi, personalia, keuangan, aset, dan infrastruktur yang mendukung perencanaan program bidang akademik dan kemahasiswaan;
  - g. Menyusun dan melaksanakan Rencana Belanja Operasional Tahunan fakultas;
  - h. Menyusun laporan keuangan tahunan dan laporan keuangan akhir masa jabatan;

- i. Membina, mengembangkan dan meningkatkan mutu dan disiplin tenaga kependidikan;
  - j. Membina, mengembangkan disiplin dosen;
  - k. Mewakili Dekan dalam hal Dekan dan Wakil Dekan Bidang Akademik berhalangan tidak tetap; dan
  - l. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Dekan.
4. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
- Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan mempunyai tugas mengkoordinasikan kegiatan di lingkungan fakultas yang meliputi:
- a. Membina dan meningkatkan kewirausahaan, *softskill*, minat bakat, dan disiplin mahasiswa;
  - b. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan serta usaha kesejahteraan bagi mahasiswa;
  - c. Membangun jaringan kerjasama (*networking*) dengan institusi luar (*stakeholders*, industri dan masyarakat) di bidang kemahasiswaan dengan berkoordinasi kepada Wakil Rektor bidang kemahasiswaan, Alumni, Kerjasama dan Humas;
  - d. Menciptakan iklim pendidikan yang baik dalam kampus dan membantu pelaksanaan program pembinaan, memelihara kesatuan dan persatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945;
  - e. Melaksanakan kegiatan mahasiswa dalam rangka pembangunan dan tetap dilandasi nilai-nilai dan tanggungjawab akademik;
  - f. Merencanakan dan melaksanakan kebijakan dasar yang menjadi pedoman bagi pimpinan fakultas dalam melaksanakan tugas-tugasnya bidang kemahasiswaan;
  - g. Membina dan mengembangkan organisasi kemahasiswaan;
  - h. Melaksanakan tugas Kehumasan di tingkat Fakultas;
  - i. Menyusun Laporan Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama tahunan dan akhir masa jabatan;
  - j. Mewakili Dekan dalam hal Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik, Wakil Dekan bidang Administrasi dan keuangan berhalangan tidak tetap; dan



k. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Dekan.

5. Program Studi

- a. Program Studi sebagaimana yang dimaksud berkedudukan di fakultas;
- b. Program studi terdiri atas: unsur Ketua dan Sekretaris;
- c. Ketua Program Studi bertanggungjawab kepada Dekan.
- d. Sekretaris Program Studi bertanggungjawab kepada Dekan Melalui Ketua Program Studi.
- e. Program Studi adalah satuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, pendidikan vokasi, pada suatu jenjang pendidikan atau satu cabang ilmu pengetahuan, Teknologi dan Seni (IPTEKS) tertentu dalam bidang keilmuan di fakultas.
- f. Program Studi mempunyai tugas pendidikan akademi, dan profesi, secara profesional dalam satu cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni tertentu.
- g. Ketua Program Studi dapat menyusun kelompok fungsional dosen *homebase* untuk mendukung penyelenggaraan program Studi dalam urusan:
  - a) Akademik dan kurikulum;
  - b) Tugas akhir/skripsi/proyek akhir/thesis;
  - c) Asistensi perkuliahan dan pratikum/laboratorium/bengkel/studio;
  - d) Kerja praktek/magang (*internship*);
  - e) Penjaminan mutu dan akreditasi; dan
  - f) Pengelola kelas internasional.

#### 4.2 Karakterisk Informan

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: di Universitas Nias Kota Gunungsitoli, khususnya menjelaskan dan menganalisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kualifikasi Pendidikan Dosen Di Universitas Nias. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas

Nias. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, pendidikan terakhir, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 4 orang yaitu: Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nias. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Nama – Nama Informan Penelitian**

No.	Nama	Jabatan
1	Delipiter Lase, S.E., M.Pd	Dosen / Plt. Wakil Rektor II
2	Maria Magdalena Bate'e, S.E., MM	Dosen / Plt. Dekan FE
3	Eduar Baene, S.E., M.Si	Dosen
4	Peringatan Harefa, S.E.,M.M	Dosen

Sumber : Olahan Peneliti, 2024

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan**

No.	Nama	Pendidikan
1	Delipiter Lase, S.E., M.Pd	S-2
2	Maria Magdalena Bate'e, S.E., MM	S-2
3	Eduar Baene, S.E., M.Si	S-2
4	Peringatan Harefa, S.E.,M.M	S-2

Sumber : Olahan Peneliti, 2024

#### 4.3 Analisis Hasil Wawancara

Dalam menganalisa hasil penelitian ini menggunakan teknik penelitian, antara lain:

a. Wawancara (*Interview*),

Merupakan: teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tata muka dan Tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Peneliti telah melakukan wawancara kepada sumber data, disertai dengan bukti foto,

dan hasil wawancara. dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait tentang kinerja, pemanfaatan teknologi, dan pelayanan.

b. Dokumentasi

Merupakan: metode pengumpulan data yang disertai dengan bukti foto-foto, untuk melengkapi data hasil wawancara dan hasil pengamatan atau observasi. Peneliti telah mengambil dokumentasi dari sumber data, sebagai bukti bahwa peneliti sudah terjun langsung kelapangan untuk melakukan wawancara.

c. Observasi

Merupakan: Aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung dilokasi penelitian tersebut. Peneliti telah melakukan pengamatan tentang fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

#### 4.3.1 Pengadaan

Untuk meningkatkan kualitas Pendidikan di di Fakultas Ekonomi Universitas Nias, Perguruan Tinggi Universitas Nias melalui regulasi dan aturan serta syarat dalam merekrut dosen berdasarkan kualifikasi pendidikan minimal S-2 (Magister), sesuai kompetensinya kemudian jurusan konsentrasinya yang disesuaikan dengan kebutuhan Universitas Nias. Kebijakan ini untuk menyesuaikan kebutuhan fakultas ekonomi itu sendiri dalam memenuhi perencanaan sumber daya manusia (SDM) dosen yang di rencanakan sesuai kualifikasi Pendidikan dosen tersebut.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan serangkaian tindakan yang terstruktur untuk mengestimasi kebutuhan dan memperoleh SDM. Definisi perencanaan SDM adalah proses identifikasi kebutuhan SDM, yang bertujuan mengintegrasikan pelaksanaannya dengan rencana organisasi. Ini mencakup proses mengidentifikasi kebutuhan tenaga pengajar dan staf, meramalkan, mengembangkan, mengimplementasikan, dan mengendalikan kebutuhan tersebut agar sesuai dengan rencana lembaga. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan jumlah dan penempatan SDM yang sesuai dengan kebutuhan ekonomis dan organisasi. Panduan

pengelolaan SDM yang dikembangkan oleh Universitas Nias khususnya Fakultas Ekonomi serta menyertakan aspek-aspek seperti penetapan standar mutu SDM, kebutuhan dan kualifikasi, kompetensi, sistem rekrutmen, penempatan, pengembangan karir, retensi, monitoring dan evaluasi, penghargaan dan sanksi, serta pemberhentian SDM.

Dimana pengadaan sumber daya manusia (SDM) sebagai barometer dalam meningkatkan standarisasi dan kemampuan kualitas dosen dasar pembentukan karakter dalam berwirausaha dikarenakan Pemerintah Desa menyikapi permasalahan ini sebagai hal yang serius dikarenakan mencegah banyak angka pengangguran dan kemiskinan. Dengan persiapan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dapat mempersiapkan diri ditengah – tengah masyarakat yang saat ini memiliki tantangan hidup yang sangat bersaing.

Menurut Hadari Nawawi (2019:13), tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Mampu memberikan arah dalam menentukan kualitas serta jumlah sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan.
2. Memberikan jaminan ketersediaan tenaga sumber daya manusia baik saat ini maupun di masa yang akan datang sehingga pekerjaan tetap terlaksana dengan baik dan tepat sasaran.
3. Menghindari terjadinya masalah berupa mismanajemen serta tumpang tindih dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
4. Memberi kemudahan dalam hal koordinasi , integrasi serta sinkronisasi sehingga adanya peningkatan dalam pekerjaan.
5. Mampu memberikan gambaran untuk menghindari kekurangan ataupun kelebihan pegawai dalam organisasi.
6. Menjadi pedoman dalam menentukan program, pemeriksaan, pengembangan, upah, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan serta pemberhentian pegawai.
7. Memberikan pedoman dalam melakukan mutasi pegawai serta pensiun pegawai.
8. Menjadi patokan dalam memberikan nilai terhadap pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E., M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Utama. Dengan Pertanyaan: **Bagaimana proses rekrutmen dosen baru yang diterapkan di Universitas Nias?** Pada hari Selasa, tanggal 09 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Proses rekrutmen dosen baru di Universitas Nias disesuaikan dengan kebutuhan institusi dan dilaksanakan secara terbuka dengan mempedomani Peraturan Yayasan Perguruan Tinggi Nias Nomor 045a Tahun 2017 tentang Perubahan Ketiga Ketentuan Kepegawaian di Lingkungan Yayasan Perguruan Tinggi Nias. Perekrutan dilaksanakan oleh Universitas Nias atas usul fakultas dan program studi, bagi pelamar yang memenuhi persyaratan akademis dan kualifikasi pendidikan akan menjalani wawancara, bila calon dosen dinilai layak dan memenuhi syarat akan dipanggil untuk mengisi formasi yang dibutuhkan.”.*

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Batee, SE.,MM (Plt. Dekan Fakultas Ekonomi) Sebagai Informan Kunci: **Bagaimana proses rekrutmen dosen baru yang diterapkan di Universitas Nias. Pada hari rabu, tanggal 10 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:**

*“Iya jelas bahwa di dalam perekrutan dosen kandidat dosen yang di rekrut itu harus sesuai dengan kebutuhan dan juga keahlian atau kompetensi yang di miliki oleh dosen tersebut contoh kita lagi kekurangan di prodi manajemen keuangan tidak semua magister manajemen itu di terima di lihat dulu apa bidang keahliannya di butuhkan adalah di manajemen keuangan di konsentrasi keuangan jadi ketika merekrut kandidat dosen itu benar-benar di lihat background pendidikan apa konsentrasinya apa kemudian di lihat juga kampusnya apakah kampus tersebut sudah terakreditasi”.*

Sedangkan Menurut Bapak Eduar Baene, SE.,M.Si Sebagai Informan Utama: **Bagaimana proses rekrutmen dosen baru yang diterapkan di Universitas Nias?.** Pada hari rabu, tanggal 10 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Kalau kita untuk penerimaan dosen di Universitas Nias biasanya itu tidak serta merta langsung di terima begitu saja tapi melalui proses dan tahapan yang pertama adalah tergantung kebutuhan pada masing<sup>2</sup> fakultas terutama dalam hal mengajar misalnya mata kuliah<sup>2</sup> tertentu kalau memang belum ada dosen yang sesuai dengan jurusan maka kita harus bisanya pimpinan memberikan peluang*

*pada masyarakat atau pengumuman untuk di terima dosen nah kalau untuk pengangkatan dosen tersendiri itu biasanya harus melalui proses yang di tetapkan oleh yayasan.*

Hasil analisis wawancara diatas menunjukkan bahwa Proses rekrutmen dosen baru di Universitas Nias disesuaikan dengan kebutuhan institusi dan dilaksanakan secara terbuka sesuai dengan <sup>12</sup>Peraturan Yayasan Perguruan Tinggi Nias Nomor 045a Tahun 2017 tentang Perubahan Ketiga Ketentuan Kepegawaian. Perekrutan dilaksanakan oleh Universitas Nias atas usul fakultas dan program studi. Kandidat dosen yang memenuhi persyaratan akademis dan kualifikasi pendidikan akan menjalani wawancara. Jika dinilai layak dan memenuhi syarat, mereka dipanggil untuk mengisi formasi yang dibutuhkan. Selain itu, dalam penerimaan dosen, Universitas Nias memperhatikan kebutuhan dan kompetensi yang sesuai dengan bidang keahlian yang dibutuhkan, seperti contoh pada kekurangan dosen di program studi manajemen keuangan. Penerimaan dosen tidak langsung diterima, melainkan melalui proses dan tahapan yang mencakup pengumuman kepada masyarakat dan penilaian berdasarkan kebutuhan fakultas serta prosedur yang ditetapkan oleh yayasan untuk pengangkatan dosen..

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E., M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Utama. Dengan Pertanyaan: **Apakah kandidat dosen yang direkrut sesuai kebutuhan dan kompetensi yang ada serta dampak atau manfaatnya untuk Universitas Nias?** Pada hari kamis, tanggal 11 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Kandidat dosen yang direkrut wajib sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dipersyaratkan. Ini untuk memastikan bahwa Universitas Nias mendapatkan tenaga pengajar yang berkualitas dan mampu berkontribusi pada pencapaian tujuan tri darma perguruan tinggi..*

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Batee, SE.,MM (Plt. Dekan Fakultas Ekonomi) Sebagai Informan Kunci: **Apakah kandidat dosen yang direkrut sesuai kebutuhan dan kompetensi yang ada serta dampak atau manfaatnya untuk Universitas Nias?.** Pada hari senin, **tanggal 10 Januari 2024** beliau mengatakan bahwa:

*“Iya jelas bahwa di dalam perekrutan dosen kandidat dosen yang di rekrut itu harus sesuai dengan kebutuhan dan juga keahlian atau kompetensi yang di miliki oleh dosen tersebut contoh kita lagi kekurangan di prodi manajemen keuangan tidak semua magister manajemen itu di terima di lihat dulu apa bidang keahliannya di butuhkan adalah di manajemen keuangan di konsentrasi keuangan jadi ketika merekrut kandidat dosen itu benar-benar di lihat background pendidikan apa konsentrasinya apa kemudian di lihat juga kampusnya apakah kampus tersebut sudah terakreditasi.*

Sedangkan Menurut Bapak Eduar Baene, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Apakah kandidat dosen yang direkrut sesuai kebutuhan dan kompetensi yang ada serta dampak atau manfaatnya untuk Universitas Nias?.** Pada hari rabu, **tanggal 10 Januari 2024** beliau mengatakan bahwa:

*Kalau untuk sementara ini dulu dosen-dosen yang sudah di rekrut sudah sesuai dengan kompetensi yang kita butuhkan seperti yang saya sampaikan tadi bahwa untuk merekrut dosen itu harus di sesuaikan dengan kompetensinya kemudian jurusan Konsentrasinya apa nah ini berkaitan dengan jurusan kita di sini.*

Hasil analisis wawancara diatas disimpulkan bahwa Pada dasarnya, perekrutan dosen di Universitas Nias harus memperhatikan kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pengajar yang direkrut memiliki kualitas yang sesuai dan dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan tri darma perguruan tinggi. Dalam konteks ini, penerimaan dosen harus didasarkan pada keahlian dan kompetensi yang relevan dengan bidang atau program studi yang dibutuhkan, seperti contohnya dalam kasus kekurangan dosen di

program studi manajemen keuangan yang mengharuskan pemilihan dosen dengan latar belakang pendidikan dan konsentrasi yang sesuai. Untuk saat ini, dosen-dosen yang telah direkrut telah memenuhi kriteria kompetensi yang diperlukan, dengan penekanan pada kesesuaian antara kompetensi dan bidang studi yang ada di universitas tersebut.

#### **4.3.2 Pengembangan**

Dalam mewujudkan tujuan Universitas Nias dalam pengembangan sumberdaya manusia (SDM) menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas dosen. Pengembangan perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi langkah kunci untuk mencapai tujuan tersebut yaitu menyentuh potensi sumberdaya manusia (SDM) yang dimiliki oleh dosen tersebut. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung keberlanjutan ketersediaan tenaga pengajar di dalam kampus. Serta Mendorong partisipasi aktif dosen dalam program belajar mengajar yang ada di dalam lingkungan kampus. Memfasilitasi keberlanjutan program S3 (Doktor) untuk pengembangan ilmu pengetahuan dosen yang difasilitasi pihak yayasan.

Dengan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) yang direncanakan dapat menghasilkan persiapan yang matang dalam menghadapi era globasi yang semakin modern. Dengan kesiapan sumberdaya manusia (SDM) yang ada di Universitas Nias siap menerima dan diterima dan ikut sumbangsih dalam meningkatkan mutu dan kualitas Pendidikan di Universitas Nias khususnya di kepulauan nias.

Menurut (Krismiyati, 2017:44) Pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Menurut (Tarigan & Nasution, 2014:147) Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses persiapan individu untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan



tugas dan fungsinya di dalam perusahaan yang dilakukan melalui peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E.,M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Utama. Dengan Pertanyaan: **Apa jenis pelatihan yang biasanya diberikan kepada dosen di Fakultas Ekonomi untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias?** Pada hari senin, tanggal 15 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Jenis pelatihan yang diberikan kepada dosen mencakup pelatihan pengembangan diri dan profesionalitas dosen, dalam bentuk workshop dan/atau seminar. Seringnya pada peningkatan kapasitas dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, dan publikasi karya ilmiah”.*

Selanjutnya hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Batee, SE.,MM (Plt. Dekan Fakultas Ekonomi) Sebagai Informan kunci. Dengan Pertanyaan: **Apa jenis pelatihan yang biasanya diberikan kepada dosen di Fakultas Ekonomi untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias?** Pada hari Senin, tanggal 15 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Kalau yang sudah pernah di lakukan pelatihan itu contoh mengenai penelitian bagaimana melakukan penelitian nah itu sudah beberapa kali kemudian ada juga pelatihan tentang kewirausahaan juga ada itu di lakukan baik kepada pesertanya waktu itu ada juga dosen dan ada juga mahasiswa ada satu lagi yang pernah itu mengenai manajemen sumber daya manusia itu pelatihan yang diberikan kalau untuk meningkatkan kualifikasi dosen paling penting tadi itu pelatihan penelitian dosen supaya dosen banyak menulis paling penting.”*

Sedangkan Menurut Bapak Eduar Baene, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Apa jenis pelatihan yang biasanya diberikan kepada dosen di Fakultas Ekonomi untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen**

**di Universitas Nias?** Pada hari senin, tanggal 15 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Kalau bicara tentang pengembangan kualifikasi dosen biasanya lembaga sering melakukan yang namanya pelatihan-pelatihan melalui seminar-seminar yang di mana nanti para narasumber nya di undang dari luar sudah memiliki kompetensi dalam bidang-bidang tertentu”*

Menurut Bapak Peringatan Harefa, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Apa jenis pelatihan yang biasanya diberikan kepada dosen di Fakultas Ekonomi untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias?.** Pada hari selasa, tanggal 16 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Seperti seminar-seminar yang telah kami ikuti dari fakultas mengajukan kita supaya mengikuti pekerti dan saya terakhir mengikuti pekerti di Malang selama 2 minggu dan itulah upaya yang di berikan.*

Hasil analisis wawancara diatas disimpulkan bahwa Pada Pelatihan yang diberikan kepada dosen di Universitas Nias mencakup pengembangan diri dan profesionalisme, biasanya dalam bentuk workshop dan seminar. Fokus pelatihan seringkali adalah meningkatkan kapasitas dosen dalam hal pengajaran, penelitian, dan publikasi karya ilmiah. Pelatihan tersebut seringkali terkait dengan teknik penelitian, kewirausahaan, manajemen sumber daya manusia, dan bidang-bidang lain yang relevan. Lembaga seringkali mengundang narasumber dari luar yang memiliki kompetensi dalam bidang tertentu untuk menyampaikan materi dalam seminar-seminar tersebut. Ini merupakan upaya lembaga untuk meningkatkan kualifikasi dosen dan memperluas pengetahuan mereka melalui pengalaman dan pembelajaran dari para ahli di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E.,M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Utama. Dengan Pertanyaan: **Apakah ada program pengembangan karir yang di desain untuk membantu dosen mengembangkan kompetensi dosen dalam bidang akademik?** Pada hari rabu, tanggal 17 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Program pengembangan karir dosen dirancang untuk mendukung pertumbuhan profesional dosen dan meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, serta kontribusi terhadap masyarakat dan institusi. Program ini dapat mencakup pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mengajar, penelitian, dan pengembangan profesional, sertifikasi dosen, studi lanjut, penelitian dan publikasi, pengembangan kepemimpinan akademik seperti ketua program studi, dekan, atau posisi administratif lainnya, termasuk mentoring dan coaching.”.*

Selanjutnya hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Batee, Sedangkan Menurut Bapak Eduar Baene, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Apakah ada program pengembangan karir yang di desain untuk membantu dosen mengembangkan kompetensi dosen dalam bidang akademik?** Pada hari senin, tanggal 15 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Ini kita sekarang lagi ada pengembangan karir contoh seperti sekarang ada beberapa dosen yang di sekolahkan dari tadinya dia S-2 sampai ke S-3 itu yang sudah di Universitas Nias saat itu ada 19 orang itu angkatan 2022 sebelum itu ada 1 orang ada 10 orang yang kuliah di UNIMED 9 orang kuliah di USU 1 orang di Universitas Di Ponegoro jadi itu program pengembangan karir dengan meningkatkan pendidikan dosen.*

Menurut Bapak Eduar Baene, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Apakah ada program pengembangan karir yang di desain untuk membantu dosen mengembangkan kompetensi dosen dalam bidang akademik?.** Pada hari selasa, tanggal 16 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk pengembangan karir yang di desain dosen itu di ikut sertakan dalam sering di lakukan berupa seminar kepada dosen termasuk juga pada mahasiswa di sini itu artinya untuk meningkatkan karir-karir dosen yang ada di sini sehingga mereka punya kompetensi dalam bidang itu..*

Menurut Bapak Peringatan Harefa, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Apakah ada program pengembangan karir yang di desain untuk membantu dosen mengembangkan kompetensi dosen dalam bidang akademik?** Pada hari selasa, tanggal 16 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Pengembangan karir dosen ini sudah di atur sehingga ini nanti ada yang semacam penilaian khusus yang mereka berikan seperti SKP di situ kita tau bahwa seorang dosen masuk di bagian jabatan akademik yang mana misalnya pengembangan di berikan motivasi<sup>2</sup> kemudian di lihat dari kinerja dosen itu apakah aktif dalam pengajaran aktif dalam penelitian dan aktif dalam pengabdian pada masyarakat yang menilai kami seperti LDTI bagaimana kami melaksanakan Tridharma perguruan tinggi.*

Dari hasil wawancara diatas dapat di simpulkan Program pengembangan karir dosen bertujuan untuk mendukung pertumbuhan profesionalisme dan peningkatan kualitas pengajaran, penelitian, serta kontribusi terhadap masyarakat dan institusi. Program ini meliputi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mengajar, penelitian, dan pengembangan profesional, serta sertifikasi dosen, studi lanjut, penelitian dan publikasi, serta pengembangan kepemimpinan akademik. Pelaksanaannya dapat melibatkan serangkaian kegiatan seperti seminar, pendidikan lanjutan, dan mentoring.

Sebagai contoh, program pengembangan karir dosen di Universitas Nias telah melibatkan sejumlah dosen dalam peningkatan pendidikan mereka, dari tingkat S-2 hingga S-3. Pengembangan karir juga melibatkan partisipasi dosen dalam seminar, yang juga terbuka bagi mahasiswa, guna meningkatkan kompetensi mereka dalam bidang masing-masing.

Sistem pengembangan karir dosen telah diatur dengan ketat, termasuk penilaian kinerja yang melibatkan aspek pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Evaluasi kinerja dosen dilakukan dengan menggunakan indikator seperti SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yang mempertimbangkan kontribusi dosen terhadap pencapaian Tri Dharma Perguruan Tinggi, seperti yang dinilai dalam LDTI (Laporan Diri Tridharma Perguruan Tinggi).

### 4.3.3 Kompensasi

Dalam perencanaan sumberdaya manusia (SDM) pada dosen serta peningkatan kompetensi SDM dalam mendukung kegiatan belajar mengajar di lingkungan kampus. Universitas Nias perlu memperhatikan kesejahteraan berupa intensif atau penghargaan (*reward*) kepada dosen. Dimana kompensasi sebagai daya tarik dalam menggapai sasaran rencana Universitas Nias dalam mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi tersebut. Serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perkembangan kurikulum dan strategi pendidikan universitas dan komitmen universitas untuk meningkatkan kondisi kerja dan menghargai peran Dosen dalam mencapai tujuan akademik universitas.

Menurut Chelangat & Gachunga dalam Silalahi (2022) Kompensasi (*reward*) adalah sebuah alat yang digunakan oleh manajemen atau pimpinan untuk mengapresiasi kinerja karyawan,

Menurut M. S. Hasibuan dalam Handoko (2022) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. kompensasi mempunyai tujuan atau manfaat antara lain ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah. Ada beberapa bentuk kompensasi yang biasa

diberikan perusahaan kepada para karyawan mereka, secara umum dapat berupa imbalan finansial (materil) dan non finansial (*inmateril*).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E., M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Bagaimana sistem penentuan gaji dosen di Universitas Nias, dan faktor apa yang dipertimbangkan dalam menentukan besaran gaji?** Pada hari senin, tanggal 15 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Sistem penentuan gaji dosen di lingkungan Universitas Nias mempedomani Peraturan Yayasan Perguruan Tinggi Nias Nomor 045a Tahun 2017 tentang Perubahan Ketiga Ketentuan Kepegawaian di Lingkungan Yayasan Perguruan Tinggi Nias. Terdapat beberapa faktor umum yang sering dipertimbangkan dalam menentukan besaran gaji, antara lain:*

- a. Pangkat dan golongan
- b. Kualifikasi Akademik
- c. Tingkat jabatan dan tanggung jawab
- d. Ketersediaan dana.

Selanjutnya hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Batee, SE.,MM (Plt. Dekan Fakultas Ekonomi) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Bagaimana sistem penentuan gaji dosen di Universitas Nias, dan faktor apa yang dipertimbangkan dalam menentukan besaran gaji?** Pada hari senin, tanggal 15 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk saat ini yang konkritnya kita belum tau bagaimana sistem penentuan gaji kalau yang saya tau sistem penentuan gaji di Universitas Nias di lihat dari golongannya di lihat lagi apakah dia sudah berkeluarga itu tunjangan sih ya tapi gaji yang di lihat di tentukan berdasarkan golongan dan berapa lama dia sudah kerja”.*

Menurut Bapak Eduar Baene, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Bagaimana sistem penentuan gaji dosen di Universitas Nias, dan faktor apa yang dipertimbangkan dalam menentukan besaran gaji?** Pada hari senin, tanggal 15 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Kalau untuk penentuan gaji dosen di sini kan ada namanya tetap dan namanya dosen tidak tetap kalau dosen tetap itu memang sudah ada ketentuan khusus yang di tetapkan oleh yayasan untuk*

*gaji<sup>2</sup> dosen tetap sementara kalau dosen tidak tetap itu berdasarkan jumlah SKS yang di ampu dalam setiap semester kalau untuk pertimbangan ya misalnya status pendidikan masa kerjanya itu di lihat kemudian termasuk yang terpenting di situ adalah keaktifan dosen dalam mengaja”.*

Menurut Bapak Peringatan Harefa, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Bagaimana sistem penentuan gaji dosen di Universitas Nias, dan faktor apa yang dipertimbangkan dalam menentukan besaran gaji?**. Pada hari selasa, tanggal 16 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Ini sudah ada tabel-tabel yang di berikan oleh yayasan artinya kalau dosen sudah 3a, 3b itu sudah setara dengan asisten ahli kalau di akademik kalau dia golongan 3a karena sudah ada mekanisme yang sudah di tentukan oleh Universitas Nias dan faktor apa yang dilakukan besaran gaji ini faktor yang mempertimbangkan dengan kemampuan yayasan contoh gaji pegawai negeri 4 juta dan kita tidak sama dengan itu pertimbangan di sesuaikan dengan kemampuan yayasan yang setidaknya kesejahteraan itu diberikan berdasarkan tabel yang sudah di buat.*

Dari hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa Sistem penentuan gaji dosen di Universitas Nias mengikuti Peraturan Yayasan Perguruan Tinggi Nias Nomor 045a Tahun 2017. Beberapa faktor yang umumnya dipertimbangkan dalam menentukan besaran gaji meliputi pangkat dan golongan, kualifikasi akademik, tingkat jabatan, dan ketersediaan dana. Gaji dosen biasanya ditentukan berdasarkan golongan dan masa kerja, dengan tambahan tunjangan untuk dosen yang sudah berkeluarga. Ada perbedaan dalam penentuan gaji antara dosen tetap dan tidak tetap. Dosen tetap tunduk pada ketentuan khusus yang ditetapkan oleh yayasan, sementara dosen tidak tetap biasanya diberi gaji berdasarkan jumlah SKS yang diajar setiap semester. Keaktifan dalam mengajar juga merupakan faktor penting yang dipertimbangkan. Universitas Nias memiliki tabel gaji yang memuat informasi tentang golongan dosen, yang digunakan sebagai pedoman dalam menetapkan besaran gaji. Besaran gaji juga

disesuaikan dengan kemampuan finansial yayasan, sehingga kesejahteraan dosen dapat diberikan secara proporsional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E., M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Apa jenis insentif atau bonus yang diberikan kepada dosen yang telah mencapai prestasi atau kontribusi yang luar biasa?** Pada hari rabu tanggal 17 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Insentif bagi dosen merupakan bagian penting dari strategi pengelolaan sumber daya manusia di Univeritas Nias, bertujuan untuk mengakui dan merangsang kontribusi maksimal mereka dalam pengajaran, penelitian, dan pelayanan kepada masyarakat. beberapa jenis insentif yang sering diberikan kepada dosen untuk mendorong prestasi atau kontribusi maksimal, di antaranya:*

- a. Pemberian insentif atau tunjangan untuk tugas-tugas seperti pengembangan kurikulum, jabatan struktural universitas, termasuk partisipasi dalam tim-tim di lingkungan universitas.*
- b. Mendukung studi lanjut dosen, termasuk pelatihan profesional untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi.*
- c. Dosen yang berhasil memenangkan hibah penelitian memperoleh akses ke dana tambahan untuk mendukung proyek penelitian.*
- d. Membantu pendanaan (subsidi) bagi dosen untuk menghadiri konferensi, seminar, atau workshop.*
- e. Mendanai dan/atau memberi subsidi untuk kegiatan publikasi karya ilmiah dosen*
- f. Promosi ke posisi akademik yang lebih tinggi sebagai pengakuan atas kontribusi dan prestasi.*

Selanjutnya hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Batee, SE.,MM (Plt. Dekan Fakultas Ekonomi) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Apa jenis insentif atau bonus yang diberikan kepada dosen yang telah mencapai prestasi atau kontribusi yang luar biasa?** Pada hari rabu, tanggal 17 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Kita masih belum ada tapi kedepan akan ada sejak Unias berdiri ini kita masih belum menerima insentif atau bonus karena suatu prestasi belum pernah terjadi tapi akan di laksanakan ini kita sudah mulai tentang penilaian-penilaian kepada bapak/ibu dosen nah tentu nanti ada insentif atau bonus kita bisa di naikan gaji pokoknya atau dia bisa promosi jabatan atau misalkan tunjangan bagi yan yang bekerja di naikan itu biasa jadi jenis-jenisnya itu kedepan akan di berlakukan”.*



Menurut Bapak Eduar Baene, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Apa jenis insentif atau bonus yang diberikan kepada dosen yang telah mencapai prestasi atau kontribusi yang luar biasa?** Pada hari rabu, tanggal 17 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Kalau kita di sini sementara dulu belum ada insentif atau bonus yang di berikan kecuali memang kalau hari-hari besar di kasi tunjangan nya hari raya istilahnya di berikan oleh lembaga di sini kalau bonus belum pernah kita terima di sini”.*

Menurut Bapak Peringatan Harefa, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Apa jenis insentif atau bonus yang diberikan kepada dosen yang telah mencapai prestasi atau kontribusi yang luar biasa?** Pada hari rabu, tanggal 17 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Saya rasa untuk itu terbatas tidak pernah di berikan bukan karena tidak di hargai biasanya capaian menerbitkan sebuah buku menerbitkan penelitian yang sifatnya bisa di berikan sebagai referensi dan ini penghargaan masih minim atau kecil untuk perlu di tingkatkan sehingga itu nanti merupakan dorongan bagi dosen untuk dapat berlomba kadang saya seorang dosen bilang kita ini tidak di hargai dari sisi pencapaian prestasi yang luar biasa”.*

Dari hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa Insentif bagi dosen di Universitas Nias menjadi bagian penting dari strategi pengelolaan sumber daya manusia, dengan tujuan mengakui dan mendorong kontribusi maksimal dalam pengajaran, penelitian, dan pelayanan kepada masyarakat. Jenis insentif yang umumnya diberikan termasuk tunjangan untuk tugas-tugas khusus, dukungan untuk studi lanjut dan pelatihan profesional, akses ke dana tambahan untuk penelitian, subsidi untuk kegiatan publikasi, dan promosi ke posisi akademik yang lebih tinggi.

Saat ini, Universitas Nias belum memberikan insentif atau bonus kepada dosen, kecuali pada hari-hari besar yang mungkin diberikan tunjangan khusus. Namun, di masa depan, rencana untuk memberikan insentif sedang dipertimbangkan, mungkin dalam bentuk kenaikan gaji, promosi jabatan, atau tunjangan tambahan. Meskipun demikian, masih ada

kebutuhan untuk meningkatkan penghargaan terhadap prestasi dosen, seperti publikasi karya ilmiah, untuk memberikan dorongan yang lebih besar bagi dosen dalam pencapaian prestasi yang luar biasa.

#### **4.3.4 Pemeliharaan**

Pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam suksesnya dalam kegiatan belajar mengajar dilingkungan Universitas Nias. Pemeliharaan ini mencakup pada menjaga, meningkatkan, dan mendukung kesejahteraan serta perkembangan potensi individu yang terlibat dalam program. Dalam hal ini, pemeliharaan SDM mencakup aspek kesehatan fisik dan mental, pengembangan keterampilan, serta peningkatan kualitas hidup secara menyeluruh.

Upaya pemeliharaan SDM dimulai dengan kebijakan kesehatan yang komprehensif. Program pemberdayaan ekonomi harus menyediakan fasilitas kesehatan, asuransi, dan layanan kesehatan preventif untuk memastikan bahwa peserta program dapat menjalani aktivitas ekonomi dengan optimal. Kesehatan yang baik tidak hanya mendukung produktivitas tetapi juga meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Selanjutnya, pemeliharaan SDM mencakup pengembangan keterampilan dan pengetahuan. Program dapat menyelenggarakan pelatihan dan *workshop* secara berkala, yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial peserta. Dengan meningkatkan kompetensi, peserta program menjadi lebih siap menghadapi tantangan ekonomi, memperluas peluang pekerjaan, dan meningkatkan daya saing dalam pasar kerja.

Aspek pemeliharaan SDM juga mencakup dukungan sosial dan psikologis. Pemberdayaan masyarakat seringkali melibatkan perubahan paradigma dan tuntutan baru, oleh karena itu, penting untuk memberikan dukungan psikososial untuk mengatasi stres dan ketidakpastian. Ini bisa melibatkan penyediaan layanan konseling, forum diskusi kelompok, atau kegiatan sosial yang memperkuat solidaritas dan dukungan antar peserta program.

Penting juga untuk mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program dapat mengimplementasikan kebijakan fleksibilitas waktu atau menawarkan fasilitas penunjang seperti tempat penitipan anak. Dengan demikian, peserta program dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara kewajiban ekonomi dan kebutuhan keluarga.

Menurut Hasibuan (2018) Yang menjadi tujuan pemeliharaan sumber daya manusia adalah:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turn-over*
4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.
8. Mengefektifkan pengadaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E., M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Bagaimana Universitas Nias memastikan bahwa dosen merasa diberdayakan dan dihargai dalam lingkungan akademik?** Pada hari Kamis, tanggal 18 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Pemberdayaan dan penghargaan dalam lingkungan akademik, meliputi:*

- a. Memberikan pengakuan atas prestasi dan kontribusi dosen, melalui penghargaan promosi, dan bentuk apresiasi lainnya.
- b. Menyediakan sumber daya dan kesempatan bagi dosen untuk pengembangan profesional, termasuk pelatihan, studi lanjut, dan kolaborasi penelitian.
- c. Melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan akademik, kurikulum, dan aspek lain dari kehidupan kampus.
- d. Mendorong dan memfasilitasi kolaborasi antar dosen, baik dalam lingkup internal maupun dengan institusi atau organisasi eksternal.
- e. Memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendengarkan kebutuhan serta masukan dari dosen.

- f. Mendorong dosen untuk mengembangkan pendekatan pengajaran baru, penelitian inovatif, dan proyek kreatif dengan menyediakan sumber daya, waktu, dan penghargaan.
- g. Menyediakan program kesejahteraan, termasuk akses ke layanan kesehatan.
- h. Mengimplementasikan program mentorship yang memungkinkan dosen muda dan baru mendapatkan bimbingan dari kolega yang lebih berpengalaman.
- i. Menyediakan akses ke pendanaan dan hibah untuk memfasilitasi penelitian, pelatihan dan pengembangan, dan proyek-proyek inovatif, yang tidak hanya mendukung karya dosen tetapi juga meningkatkan profil institusi.

Selanjutnya hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Batee, SE.,MM (Plt. Dekan Fakultas Ekonomi) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Bagaimana Universitas Nias memastikan bahwa dosen merasa diberdayakan dan dihargai dalam lingkungan akademik?**

Pada hari kamis, tanggal 18 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Salah satunya dosen itu mendapatkan dukungan dari pimpinan artinya apa yang kita sampaikan seperti yang berhubungan dengan kenaikan karir atau pun pengetahuan bapak/ibu dosen supaya tetap terakses itu salah satu dukungan itu di adakan pelatihan itu narasumbernya lokal dari luar semua bahkan di bentuk seminar workshop narasumbernya semua orang luar profesor kebanyakan yang jadi narasumbernya jadi di situ dosen merasa di berdayakan atau di hargai salah satunya tadi di berikan dukungan melalui ilmunya kemudian tetap ada dampingan juga dari pimpinan ketika kita ada program yang mau kita lakukan contoh kita mau melakukan penelitian kita di berikan pendampingan itu tadi di hadirkan narasumber yang mendampingi kita supaya bisa terarah kita menelitinya kemudian di dalam hal melakukan keputusan juga persoalan itu di diskusikan di lempar kepada kita ini bagaimana juga kita di hargai atau di libatkan dalam memberi solusi supaya bisa di pertimbangkan juga kemudian mendapatkan dukungan terhadap metode-metode pembelajaran”*

Menurut Bapak Eduar Baene, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci:  
**Bagaimana Universitas Nias memastikan bahwa dosen merasa**

**diberdayakan dan dihargai dalam lingkungan akademik?** Pada hari Kamis, tanggal 18 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk memastikan dosen merasa di berdayakan ya banyak dosen juga di ikut sertakan dalam kegiatan yan yang berkaitan dengan akademik misalnya kegiatan tentang kemahasiswaan.”.*

Menurut Bapak Peringatan Harefa, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Bagaimana Universitas Nias memastikan bahwa dosen merasa diberdayakan dan dihargai dalam lingkungan akademik?** Pada hari Kamis, tanggal 18 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Tentu kita menggunakan tenaga kita sebaliknya kurang perhatian bahkan kita semacam di buruh untuk mengejar yang terbaik sedangkan hal² kecil ketinggalan yang seharusnya kita lakukan dulu dari tahap step by step kita tidak tau kalau masih banyak yang mendasar untuk kita lakukan seperti pembenahan dosen apakah dari disiplin ilmunya sudah pas dengan apa yang diajarkan atau tidak.”.*

Dari hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa Pemberdayaan dan penghargaan dalam lingkungan akademik di Universitas Nias meliputi beberapa aspek penting antara lain:

- a. Memberikan pengakuan atas prestasi dan kontribusi dosen melalui penghargaan promosi dan bentuk apresiasi lainnya.
- b. Menyediakan sumber daya dan kesempatan bagi dosen untuk pengembangan profesional, termasuk pelatihan, studi lanjut, dan kolaborasi penelitian.
- c. Melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan akademik, kurikulum, dan aspek lain kehidupan kampus.
- d. Mendorong dan memfasilitasi kolaborasi antar dosen, baik secara internal maupun dengan institusi atau organisasi eksternal.
- e. Memberikan umpan balik konstruktif dan mendengarkan kebutuhan serta masukan dari dosen.
- f. Mendorong pengembangan pendekatan pengajaran baru, penelitian inovatif, dan proyek kreatif dengan menyediakan sumber daya, waktu, dan penghargaan.

- g. Menyediakan program kesejahteraan, termasuk akses ke layanan kesehatan.
- h. Mengimplementasikan program mentorship yang memungkinkan dosen muda mendapatkan bimbingan dari kolega yang lebih berpengalaman.
- i. Menyediakan akses ke pendanaan dan hibah untuk mendukung penelitian, pelatihan, dan proyek-proyek inovatif.

Dosen di Universitas Nias merasa didukung dan dihargai melalui berbagai inisiatif, termasuk pelatihan dan pembinaan dari pimpinan, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kegiatan akademik lainnya. Upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa dosen merasa diberdayakan dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional dan pribadi.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E., M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Apa upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi dosen agar tetap termotivasi dan berkontribusi secara maksimal?** Pada hari jumat, tanggal 19 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi dosen:*

- a. Menyediakan akses ke seminar, workshop, dan pelatihan untuk mengasah keterampilan pengajaran dan penelitian.
- b. Memberikan dukungan finansial bagi dosen yang menempuh pendidikan lebih lanjut.
- c. Menerapkan sistem penghargaan untuk mengakui pencapaian dosen dalam bidang penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- d. Menyediakan jalan yang jelas dan transparan untuk promosi dan kemajuan karir berdasarkan merit dan pencapaian
- e. Memfasilitasi kolaborasi dengan institusi lain, industri, dan komunitas untuk memperluas jaringan dan peluang penelitian.
- f. Menyediakan program kesehatan dan kesejahteraan.
- g. Membangun budaya organisasi yang menghargai keragaman, inklusi, dan keadilan.

- h. Memastikan adanya komunikasi yang efektif dan terbuka antara dosen dan administrasi, serta antar dosen sendiri.
- i. Memberikan dosen kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan akademik dan administrasi universitas.

Selanjutnya hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Batee, SE.,MM (Plt. Dekan Fakultas Ekonomi) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Apa upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi dosen agar tetap termotivasi dan berkontribusi secara maksimal?** Pada hari jumat, tanggal 19 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Upayanya melengkapi semua fasilitas dan infrastruktur khususnya di FE dosen butuh apa yang di siapkan Infokus AC dalam ruangan supaya nyaman itu bisa menciptakan keadaan yang kondusif terus di bangun ruangan per masing-masing dosen mereka sekarang sudah punya ruangan begitu juga para struktural mereka sudah punya ruangan jadi nyaman lingkungan kerja”.*

Menurut Bapak Peringatan Harefa, SE.,M.Si Sebagai Informan Kunci: **Apa upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi dosen agar tetap termotivasi dan berkontribusi secara maksimal?** Pada hari jumat, tanggal 19 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Saya menciptakan kinerja itu lebih kondusif padahal sudah ada dalam aturan setiap hari dosen ke sini itu juga tidak relevan karena kita butuh pengabdian mana ada waktu lagi untuk penelitian karena kita di sini terus sehingga kita kaku untuk bisa melakukan bidang<sup>2</sup> lain karena saya melihat hanya satu sisi yang di pertimbangkan yaitu dosen harus mengajar betul<sup>2</sup> contohnya hari ini saya tidak punya les tetapi diwajibkan untuk masuk kampus jadi terbatas karena sudah tersita saya untuk ke kampus padahal tugas kami itu ada 3 yaitu mengajar, penelitian, dan pengabdian contohnya di haruskan melakukan Finger print kelewatan waktu datang juga kena teguran kurang juga kena teguran itu hanya disiplin untuk datang ke*

*kampus dia tidak tau kalau tugas dosen ada 3 yakni 1 di kampus yaitu mengajar dan dua di luar kampus yaitu penelitian dan pengabdian..”.*

Dari hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa Upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi dosen di Universitas Nias mencakup beragam inisiatif, antara lain:

- a. Menyediakan akses ke seminar, workshop, dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pengajaran dan penelitian.
- b. Memberikan dukungan finansial bagi dosen yang mengejar pendidikan lebih lanjut.
- c. Menerapkan sistem penghargaan untuk mengakui prestasi dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- d. Menyediakan jalan yang jelas dan transparan untuk promosi dan kemajuan karir berdasarkan prestasi dan pencapaian.
- e. Memfasilitasi kolaborasi dengan institusi lain, industri, dan komunitas untuk memperluas jaringan dan peluang penelitian.
- f. Menyediakan program kesehatan dan kesejahteraan.
- g. Membangun budaya organisasi yang menghargai keragaman, inklusi, dan keadilan.
- h. Memastikan adanya komunikasi yang efektif dan terbuka antara dosen dan administrasi, serta antar dosen sendiri.
- i. Memberikan dosen kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan akademik dan administrasi universitas.

Meskipun telah dilakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, beberapa tantangan masih dihadapi oleh dosen, seperti keterbatasan waktu dan kakuannya dalam melakukan kegiatan di luar pengajaran akademik. Dosen sering merasa tersita oleh tugas-tugas administratif dan kurangnya waktu untuk melakukan penelitian dan pengabdian. Perlu adanya pemahaman yang lebih baik tentang peran dosen dan fleksibilitas dalam jadwal kerja agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam semua aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi.



#### 4.3.5 Kedisiplinan

Dalam perencanaan sumber daya manusia di Universitas Nias, kedisiplinan dosen memegang peranan penting dalam menentukan kualifikasi pendidikan. Dosen di Universitas Nias menunjukkan dedikasi dan keteraturan dalam memperoleh kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Mereka secara aktif terlibat dalam program pengembangan diri, baik melalui pelatihan internal maupun melalui pendidikan lanjut di luar kampus. Kedisiplinan ini tercermin dalam upaya mereka untuk terus meningkatkan kompetensi dan pengetahuan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam proses pendidikan dan pengembangan mahasiswa serta kemajuan institusi.

Kedisiplinan memegang peran sentral dalam keberhasilan belajar mengajar di lingkungan kampus. Kedisiplinan yang kuat merupakan landasan utama untuk mencapai tujuan program ini. Dalam hal ini, kedisiplinan mencakup berbagai aspek, termasuk kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam menjalankan regulasi yang telah ditetapkan.

Pentingnya kedisiplinan tercermin dalam ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan-kegiatan belajar mengajar yang diintegrasikan dalam aturan yang ada maka kualitas dosen yang disiplin mampu menjaga konsistensi dan ketertiban, memastikan efisiensi waktu dan menciptakan suasana baru. Kedisiplinan juga berkaitan erat dengan kemampuan yang dihasilkan oleh dosen, serta menciptakan nilai plus yang dapat dijunjung tinggi oleh tenaga pengajar untuk kemajuan sebuah universitas itu sendiri.

Selain itu, kedisiplinan juga melibatkan tanggung jawab terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dalam program yang telah disepakati. Sehingga output yang dihasilkan berjalan dengan semestinya.

Dengan menerapkan kedisiplinan yang kokoh di semua aturan yang ada pada kampus dapat mencapai kesuksesan jangka panjang. Kedisiplinan SDM bukan hanya menguntungkan individu-individu yang terlibat dalam aturan tersebut tetapi juga mendorong pertumbuhan nilai-nilai budaya yang baik dan memberikan dampak positif secara menyeluruh bagi dosen itu

sendiri. Sehingga menciptakan fondasi yang kokoh untuk pembangunan sumber daya manusia yang inklusif dan berdaya saing.

Menurut Hasibuan dalam Salim (2019), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan dan menentukan kedisiplinan seseorang. Oleh sebab itu disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia jadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E., M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Bagaimana universitas memastikan bahwa dosen menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan dalam lingkungan akademik?** Pada hari senin, tanggal 22 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Universitas Nias, seperti institusi pendidikan tinggi umumnya, memastikan bahwa dosen menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan dalam lingkungan akademik melalui serangkaian strategi dan kebijakan yang dirancang untuk mempromosikan integritas, profesionalisme, dan komitmen terhadap standar akademik, di antaranya:* <sup>12</sup>

- a. *Peraturan Peraturan Yayasan Perguruan Tinggi Nias Nomor 045a Tahun 2017 tentang Perubahan Ketiga Ketentuan Kepegawaian di Lingkungan Yayasan Perguruan Tinggi Nias secara eksplisit mengatur tentang hak, kewajiban dan larangan-larangan bagi pegawai Yayasan termasuk dalam hal ini Dosen, dan secara koheren menjelaskan kode etik dan standar profesional pegawai (dosen) di lingkungan Universitas Nias, yang mencakup aspek-aspek seperti integritas akademik, objektivitas dalam penilaian, dan etika dalam penelitian.*
- b. *Mengembangkan kebijakan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab dosen, termasuk kebijakan tentang kehadiran, pengajaran, penilaian, dan pengawasan penelitian.*
- c. *Menyediakan mekanisme untuk melaporkan dan menangani pelanggaran disiplin atau etika secara adil dan transparan.*
- d. *Melakukan evaluasi kinerja secara rutin yang tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada perilaku dan kesesuaian dengan nilai-nilai kedisiplinan dan etika universitas.*
- e. *Menggunakan umpan balik dari mahasiswa, rekan sekerja, dan pengawasan sendiri sebagai bagian dari proses evaluasi.*
- f. *Membangun budaya positif di mana integritas dan kedisiplinan dihargai dan dijadikan contoh.*

- g. Mendorong komunikasi terbuka dan transparan antara dosen, mahasiswa, dan administrasi universitas tentang ekspektasi, standar, dan kebijakan.
- h. Memastikan semua dosen dan staf akademik mengetahui sumber daya, kebijakan, dan prosedur yang relevan dengan tugas-tugas.

Selanjutnya hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Batee, SE.,MM (Plt. Dekan Fakultas Ekonomi) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Bagaimana universitas memastikan bahwa dosen menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan dalam lingkungan akademik?** Pada hari senin, tanggal 22 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Salah satunya dosen itu mendapatkan dukungan dari pimpinan artinya apa yang kita sampaikan seperti yang berhubungan dengan kenaikan karir atau pun pengetahuan bapak/ibu dosen supaya tetap terakses itu salah satu dukungan itu di adakan pelatihan itu narasumbernya lokal dari luar semua bahkan di bentuk seminar workshop narasumbernya semua orang luar profesor kebanyakan yang jadi narasumbernya jadi di situ dosen merasa di berdayakan atau di hargai salah satunya tadi di berikan dukungan melalui ilmunya kemudian tetap ada dampingan juga dari pimpinan ketika kita ada program yang mau kita lakukan contoh kita mau melakukan penelitian kita di berikan pendampingan itu tadi di hadirkan narasumber yang mendampingi kita supaya bisa terarah kita menelitinya kemudian di dalam hal melakukan keputusan juga persoalan itu di diskusikan di lempar kepada kita ini bagaimana juga kita di hargai atau di libatkan dalam memberi solusi supaya bisa di pertimbangkan juga kemudian mendapatkan dukungan terhadap metode<sup>2</sup> pembelajaran.”*

Dari hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa Universitas Nias telah menetapkan serangkaian strategi dan kebijakan untuk memastikan bahwa nilai-nilai kedisiplinan dijunjung tinggi dalam lingkungan akademik. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti integritas, profesionalisme, dan komitmen terhadap standar akademik, universitas memastikan bahwa dosen menjalankan tugasnya dengan penuh

tanggung jawab. Dukungan dari pimpinan, baik dalam bentuk pelatihan, pendampingan penelitian, maupun dalam proses pengambilan keputusan, memberikan dorongan bagi dosen untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Melalui budaya positif yang mempromosikan integritas dan komunikasi terbuka, universitas membentuk lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan akademik bagi seluruh dosen dan staf akademiknya.

Selanjutnya Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E., M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Apakah ada aturan dan sanksi tegas bagi dosen yang melanggar nilai – nilai kedisiplinan dalam lingkungan akademik?** Pada hari selasa, tanggal 23 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Di Universitas Nias, aturan dan sanksi bagi dosen yang melanggar nilai-nilai kedisiplinan ditetapkan untuk memastikan integritas, profesionalisme, dan standar etika yang tinggi. Peraturan Yayasan Perguruan Tinggi Nomor 045 Tahun 2017 tentang Perubahan Ketiga Ketentuan Kepegawaian di Lingkungan Yayasan Perguruan Tinggi Nias mengatur dengan jelas prinsip umum tentang penanganan pelanggaran kedisiplinan oleh dosen mencakup tingkat dan jenis sanksi, meliputi surat peringatan dan skorsing, hingga pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Pengaturan aturan dan sanksi yang jelas merupakan bagian penting dari upaya universitas untuk memelihara lingkungan akademik yang etis dan profesional.*

Selanjutnya hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Batee, SE.,MM (Plt. Dekan Fakultas Ekonomi) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Apakah ada aturan dan sanksi tegas bagi dosen yang melanggar nilai – nilai kedisiplinan dalam lingkungan akademik?** Pada hari selasa, tanggal 23 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Iya jelas ada sanksinya contoh kalau dosen itu tidak pernah di absen dan Fingerprint hal itu di anggap tidak hadir kalau tanpa pemberitahuan berkali kali tidak datang pasti kena sanksi kedisiplinan ini juga bukan hanya ada saat mereka hadir mereka harus memenuhi tatap muka di dalam kelas kedisiplinan didalam hal*

*mengisi nilai mahasiswa kalau itu juga terlambat tetap ada sanksi dan tetap kita proses dan itu terlaksana dan tetap kita lakukan.*

Dari hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa Di Universitas Nias, aturan dan sanksi terhadap dosen yang melanggar nilai-nilai kedisiplinan ditetapkan dengan jelas untuk menjamin integritas, profesionalisme, dan standar etika yang tinggi. Peraturan Yayasan Perguruan Tinggi Nomor 045 Tahun 2017 mengatur prinsip umum penanganan pelanggaran kedisiplinan oleh dosen, termasuk jenis dan tingkat sanksi yang dapat diberlakukan, mulai dari surat peringatan hingga pemberhentian kerja. Konsistensi dalam menerapkan aturan dan sanksi tersebut menjadi bagian penting dari upaya universitas untuk menjaga lingkungan akademik yang etis dan profesional, dengan menegaskan pentingnya kehadiran, kualitas pengajaran, dan kedisiplinan dalam pengisian nilai mahasiswa.

#### **4.3.6 Pemberhentian**

Pemberhentian (*separation*) atau disebut pemecatan dari suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dikarenakan kesalahan yang tidak dapat ditolerir sebabkan kesalahan tersebut berdampak pada citra lingkungan pendidikan kampus baik secara internal maupun external. Pemberhentian kepada seorang tenaga pengajar atau dosen merupakan sikap yang tegas atas aturan atau regulasi yang diatur oleh pihak universitas untuk menjaga nama baik dan kelangsungan kenyamanan dalam kegiatan belajar mengajar. Di dalam lingkungan kampus, pemberhentian dosen merupakan proses serius yang terkait erat dengan perencanaan sumber daya manusia dan kualifikasi pendidikan dosen. Saat seorang dosen tidak lagi memenuhi standar yang ditetapkan oleh universitas, langkah-langkah tegas perlu diambil untuk memastikan konsistensi dan kualitas pendidikan yang dihadirkan.

Pertama-tama, sebelum memutuskan pemberhentian, Pihak kampus memiliki prosedur yang telah ditetapkan untuk menangani masalah disiplin dosen. Ini bisa mencakup serangkaian langkah seperti pemberian peringatan tertulis, pengawasan ketat, atau bahkan penempatan dosen dalam program perbaikan kinerja. Kemudian, jika masalahnya tidak teratasi, universitas

kemungkinan akan mempertimbangkan pemberhentian. Hal ini didasarkan pada analisis menyeluruh terhadap kinerja dosen dan kesesuaiannya dengan standar yang telah ditetapkan. Kualifikasi pendidikan dosen menjadi faktor penting dalam evaluasi ini. Jika dosen tidak lagi memenuhi persyaratan pendidikan yang ditetapkan untuk posisi mereka, misalnya, tidak memiliki gelar yang sesuai atau kualifikasi lanjutan yang diperlukan, hal ini bisa menjadi alasan serius untuk pemberhentian.

Selain itu, aspek lain dari perencanaan sumber daya manusia termasuk dalam pertimbangan. Universitas perlu memastikan bahwa setiap dosen yang dipekerjakan merupakan aset yang bernilai bagi lembaga, baik dalam hal pendidikan, penelitian, maupun kontribusi kepada masyarakat. Jika seorang dosen tidak lagi memenuhi standar ini, maka pemberhentian bisa dianggap sebagai langkah yang diperlukan untuk menjaga reputasi dan integritas universitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E., M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Utama. Dengan Pertanyaan: **Bagaimana proses pemberhentian dosen yang tidak memenuhi standar atau kriteria tertentu diatur di Universitas Nias?** Pada hari jumat, tanggal 26 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

“Proses pemberhentian dosen yang tidak memenuhi standar tertentu di Universitas Nias, seperti pada umumnya di institusi pendidikan tinggi lain, diatur dalam kebijakan internal Universitas Nias, yang didasarkan pada peraturan Yayasan dan kebijakan pemerintah yang relevan. Berikut adalah garis besar umum dari prosedur yang dilalui dalam praktik standar di Universitas Nias.

- a. Dosen rutin menjalani penilaian kinerja untuk mengevaluasi pengajaran, penelitian, dan keterlibatan masyarakat mereka. Penilaian ini termasuk umpan balik dari mahasiswa, rekan sekerja, dan penilaian diri.
- b. Jika penilaian kinerja menunjukkan bahwa dosen tidak memenuhi standar tertentu, masalah tersebut akan diidentifikasi dan didokumentasikan. Standar yang tidak terpenuhi bisa

- mencakup masalah kualitas pengajaran, produktivitas penelitian, perilaku profesional, atau keterlibatan komunitas.
- c. Dosen akan menerima peringatan tertulis tentang masalah kinerja dan diberikan jangka waktu tertentu untuk melakukan perbaikan.
  - d. Setelah periode perbaikan, kinerja dosen akan dievaluasi ulang. Proses ini melibatkan penilaian tambahan, wawancara, atau pengumpulan bukti kinerja yang diperbaiki.
  - e. Jika tidak ada perbaikan yang signifikan dalam kinerja atau jika dosen gagal memenuhi standar yang ditetapkan setelah periode perbaikan, proses pemberhentian akan dimulai.
  - f. Keputusan untuk pemberhentian dibuat oleh komite disiplin bentukan Universitas Nias setelah mempertimbangkan semua bukti dan dokumen terkait.

Selanjutnya hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Bate'e, SE.,MM (Plt. Dekan Fakultas Ekonomi) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **Bagaimana proses pemberhentian dosen yang tidak memenuhi standar atau kriteria tertentu diatur di Universitas Nias?**

Pada hari jumat, tanggal 26 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Ini tidak mungkin di hentikan hentikan saja harus melalui proses salah satunya evaluasi kinerja dosen evaluasi pribadi dosen itu sendiri kemudian evaluasi ini bisa melalui rekan-rekan kerja sesama dosen bisa melalui atasan evaluasi juga bisa di lihat dari kinerja akademiknya bagaimana dosen tersebut melakukan pengajaran pengabdian dan penelitian itu semua di lihat itu langkah-langkah evaluasinya setelah di evaluasi kalau misalkan di lihat bagus itu akan di pertahankan misalkan tidak bagus ya akan di panggil dan di lihat dari kasus kemudian di proses di buat keputusan bagaimana apakah di lanjut atau diberikan dulu SP1 SP2 yan yang jelas kalau proses pemberhentian dosen tidak serta merta di berhentikan di lakukan dulu BAP.*

Dari hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa prosedur pemberhentian dosen di Universitas Nias adalah bahwa proses tersebut diatur melalui kebijakan internal yang didasarkan pada peraturan Yayasan

dan kebijakan pemerintah yang relevan. Proses ini melibatkan beberapa tahapan, termasuk evaluasi kinerja dosen, peringatan tertulis jika ditemukan masalah kinerja, dan periode perbaikan. Jika tidak ada perbaikan yang signifikan, atau jika dosen gagal memenuhi standar yang ditetapkan, maka proses pemberhentian akan dimulai. Keputusan untuk pemberhentian dibuat oleh komite disiplin Universitas Nias setelah mempertimbangkan semua bukti dan dokumen terkait. Pentingnya proses evaluasi kinerja dan dokumentasi yang tepat sebelum mengambil keputusan pemberhentian ditekankan untuk memastikan keadilan dan keberlanjutan dalam tindakan tersebut.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Delipiter Lase, S.E., M.Pd (Plt. Wakil Rektor II) Sebagai Informan Utama. Dengan Pertanyaan: **Apa langkah-langkah yang diambil untuk memastikan bahwa pemberhentian dosen dilakukan dengan adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku?** Pada hari senin, tanggal 29 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*“Untuk memastikan bahwa pemberhentian dosen di Universitas Nias dilakukan dengan adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut.*

- a. Memastikan semua dosen mengetahui standar kinerja, kode etik, dan kebijakan disiplin yang ditetapkan oleh Universitas Nias dan Yayasan Perguruan Tinggi Nias, termasuk konsekuensi dari pelanggaran.
- b. Melakukan penilaian kinerja dosen secara rutin dan objektif, menggunakan kriteria yang jelas dan terukur. Penilaian mencakup umpan balik dari berbagai sumber, termasuk mahasiswa, rekan sekerja, dan penilaian diri.
- c. Mencatat dan mendokumentasikan setiap kasus pelanggaran atau kinerja yang tidak memenuhi standar dengan detail, termasuk tanggal, sifat pelanggaran, dan setiap tindakan yang telah diambil.
- d. Memberikan peringatan tertulis kepada dosen yang kinerjanya tidak memenuhi standar, dengan jelas menyatakan area yang memerlukan perbaikan dan menetapkan jangka waktu untuk perbaikan tersebut.
- e. Menawarkan dukungan untuk perbaikan, seperti mentoring, atau sumber daya lain yang diperlukan.
- f. Setelah periode perbaikan, dilakukan evaluasi ulang kinerja dosen. Keputusan tentang pemberhentian didasarkan pada bukti yang konkret dari penilaian kinerja dan dokumentasi yang relevan.



- g. Pembentukan komite disiplin yang berwenang untuk mengkaji kasus pemberhentian, yang terdiri dari anggota dengan keahlian dan posisi yang relevan, termasuk perwakilan dari fakultas atau unit akademik terkait.
- h. Memberikan kesempatan kepada dosen yang bersangkutan untuk menjelaskan atau membela diri terhadap tuduhan yang dihadapi dalam sebuah forum yang adil dan objektif.
- i. Keputusan pemberhentian dibuat berdasarkan konsensus dalam komite dan sesuai dengan aturan dan kebijakan Universitas Nias serta Peraturan Yayasan Perguruan Tinggi Nias.
- j. Keputusan pemberhentian kepada dosen yang bersangkutan dibuat secara tertulis, dengan menyertakan alasan yang jelas dan informasi tentang hak untuk mengajukan banding atau prosedur hukum lain yang tersedia.
- k. Memberikan kesempatan bagi dosen yang ingin menantang keputusan pemberhentian, termasuk batas waktu untuk mengajukan banding dan prosedur yang harus diikuti.

Langkah-langkah di atas memastikan bahwa setiap keputusan pemberhentian dosen di Universitas Nias dilakukan dengan cara yang adil, transparan, dan konsisten, dengan memberikan perlindungan yang memadai bagi dosen serta memelihara integritas dan standar akademik Universitas Nias.

Selanjutnya hasil wawancara kepada Ibu Maria Magdalena Bate'e, SE.,MM (Plt. Dekan Fakultas Ekonomi) Sebagai Informan Kunci. Dengan Pertanyaan: **pa langkah-langkah yang diambil untuk memastikan bahwa pemberhentian dosen dilakukan dengan adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku?** Pada hari senin, tanggal 29 Januari 2024 beliau mengatakan bahwa:

*Penting untuk memulai proses dengan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja dosen. Evaluasi ini harus mencakup berbagai aspek, termasuk pengajaran, penelitian, dan keterlibatan masyarakat. Dalam evaluasi tersebut, umpan balik dari mahasiswa, rekan sekerja, dan penilaian diri dosen harus dipertimbangkan secara menyeluruh. Hal ini penting untuk memastikan bahwa dosen dievaluasi secara objektif berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, sehingga langkah-langkah selanjutnya dalam proses, seperti pemberian peringatan dan periode perbaikan, dapat dilakukan dengan tepat. Dengan memulai dari evaluasi, institusi dapat mengidentifikasi masalah kinerja dengan akurat dan mengambil*

*langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkan kualitas kinerja dosen atau mengambil tindakan lebih lanjut jika diperlukan.*

Dari hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa langkah-langkah untuk memastikan pemberhentian dosen di Universitas Nias dilakukan secara adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku adalah bahwa proses tersebut sangat terstruktur dan transparan. Dimulai dari memastikan pemahaman terhadap standar kinerja, kode etik, dan kebijakan disiplin, evaluasi kinerja dilakukan secara rutin dan objektif dengan melibatkan berbagai sumber umpan balik. Setiap kasus pelanggaran atau kinerja yang tidak memenuhi standar didokumentasikan secara detail, dan dosen diberikan peringatan tertulis dengan jangka waktu untuk perbaikan. Dukungan diberikan untuk membantu perbaikan, dan setelah periode perbaikan, evaluasi ulang kinerja dilakukan dengan cermat. Pembentukan komite disiplin yang berkualitas dan proses pengambilan keputusan yang konsensus memastikan bahwa keputusan pemberhentian didasarkan pada bukti konkret dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Proses ini juga memberikan kesempatan bagi dosen untuk menjelaskan atau membela diri serta memberikan hak untuk mengajukan banding. Dengan demikian, langkah-langkah ini menegaskan komitmen Universitas Nias untuk memelihara integritas dan standar akademiknya dalam proses pemberhentian dosen.

#### **4.4 Pembahasan Penelitian**

##### **4.4.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kualifikasi Pendidikan Dosen Di Universitas Nias**

Perencanaan sumber daya manusia dalam kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias menjadi sebuah proses yang cermat dan strategis. Setiap langkah dalam perencanaan ini dirancang untuk memastikan bahwa dosen yang dipekerjakan memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan universitas dan standar yang ditetapkan. Mulai dari identifikasi kebutuhan pengajar di berbagai bidang studi hingga pengembangan program rekrutmen yang efektif, perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa dosen yang direkrut memiliki kemampuan akademik dan profesional yang memadai. Selain itu, strategi pengembangan karir juga menjadi bagian penting dari perencanaan ini, yang melibatkan pelatihan dan pengembangan kontinyu untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian dosen. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia dalam kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias menjadi landasan kuat bagi kesuksesan dan reputasi akademik universitas tersebut.

Dalam melaksanakan sebuah perencanaan sangat diperlukan adanya suatu sasaran yang tepat dan tujuannya dapat tercapai berdasarkan apa yang telah tentukan. Terkait hal ini sesuai dengan pendapat Krisnandi dkk, (2019:97) Perencanaan yang dilakukan haruslah mengikuti tujuan dan hasil yang diinginkan oleh suatu organisasi atau pihak yang merencanakan. Serangkaian tindakan yang direncanakan juga haruslah berdasarkan tujuan tersebut. Perencanaan dapat diartikan sebagai pemilihan tujuan dan menentukan cara bagaimana mencapai tujuan tersebut.

Proses perencanaan sumber daya manusia diawali dengan memahami seluruh visi dan misi, tujuan organisasi, strategi yang tepat yang digunakan oleh organisasi, dan susunan truktur organisasi dan mengkaji keadaan sumber daya manusia yang ada baik dari segi kualitas maupun segi jumlah sumber daya manusia yang tersedia. Setelah itu perlu untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan rencana yang

digunakan atau strategi organisasi. Kemudian penting juga untuk mempelajari berapa besar perbedaannya antara keadaan sumber daya yang ada saat ini dengan kebutuhan sumber daya manusia yang ingin di capai dengan menghitung penyusutan dari sumber daya manusia yang ada. Menurut Janes O. (2018:23), pentingnya perencanaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi, Selain itu, perencanaan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang signifikan dengan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam kualifikasi Pendidikan seorang dosen di Universitas Nias melangkah secara bertahap untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas dengan beberapa program pengembang karir yang sudah dilaksanakan oleh pihak Universitas Nias yakni beberapa dosen Universitas Nias melanjutkan program Pendidikan lanjutan diberbagai kampus di luar Kepulauan Nias.

Berdasarkan hasil analisis wawancara peneliti kepada informan yang mengatakan bahwa ada beberapa dosen Universitas Nias yang melanjutkan pendidikan S-2 sampai ke S-3 yang diprogram oleh Universitas Nias sekitar 19 orang dosen. yang kuliah di UNIMED, USU, Universitas Diponegoro (UNDIP). Program ini merupakan pengembangan karir dengan meningkatkan kualitas pendidikan dosen serta kesiapan bagian daripada pemenuhan pengadaan dosen di lingkungan kampus Universitas Nias. Selanjutnya dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) untuk kualifikasi pendidikan pada Universitas Nias telah diatur Proses rekrutmen dosen baru di Universitas Nias disesuaikan dengan kebutuhan institusi dan dilaksanakan secara terbuka dengan mempedomani Peraturan Yayasan Perguruan Tinggi Nias Nomor 045a Tahun 2017 tentang Perubahan Ketiga Ketentuan Kepegawaian di Lingkungan Yayasan Perguruan Tinggi Nias. Perekrutan dilaksanakan oleh Universitas Nias atas usul fakultas dan program studi, dalam memenuhi persyaratan akademis dan kualifikasi pendidikan.

Dengan kesiapan Universitas Nias dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) dosen, diharapkan dapat

menghadapi tantangan persaingan dan kemajuan teknologi modern, termasuk kecerdasan buatan (AI). Hal ini menjadi tantangan dosen dalam proses belajar mengajar terkait dengan kecanggihan teknologi. Diharapkan bahwa keahlian teknologi akan menjadi bagian integral dari kompetensi dosen, memungkinkan dosen untuk memberikan pengajaran yang lebih efektif dan relevan dengan perkembangan zaman.

Menurut Hadari Nawawi (2019:13), tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Mampu memberikan arah dalam menentukan kualitas serta jumlah sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan.
- b. Memberikan jaminan ketersediaan tenaga sumber daya manusia baik saat ini maupun di masa yang akan datang sehingga pekerjaan tetap terlaksana dengan baik dan tepat sasaran.
- c. Menghindari terjadinya masalah berupa mismanajemen serta tumpang tindih dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
- d. Memberi kemudahan dalam hal koordinasi, integrasi serta sinkronisasi sehingga adanya peningkatan dalam pekerjaan.
- e. Mampu memberikan gambaran untuk menghindari kekurangan ataupun kelebihan pegawai dalam organisasi.
- f. Menjadi pedoman dalam menentukan program, pemeriksaan, pengembangan, upah, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan serta pemberhentian pegawai.
- g. Memberikan pedoman dalam melakukan mutasi pegawai serta pensiun pegawai.
- h. Menjadi patokan dalam memberikan nilai terhadap pegawai.

Berdasarkan analisa pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Perencanaan sumber daya manusia untuk kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias telah dilaksanakan berdasarkan kebutuhan secara bertahap. Langkah-langkahnya mencakup identifikasi kebutuhan pengajar, pengembangan program rekrutmen efektif, dan strategi pengembangan karir. Dosen yang direkrut diharapkan memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai

dengan standar universitas. Melalui perencanaan ini, Universitas Nias berusaha untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dosen yang direkrut memiliki kemampuan akademik dan profesional yang memadai. Program pengembangan karir, seperti melanjutkan pendidikan lanjutan, merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dosen. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia di Universitas Nias bertujuan untuk memastikan kesuksesan dan reputasi akademik universitas tersebut melalui kesiapan menghadapi tantangan persaingan dan kemajuan teknologi modern.

#### **4.4.2 Dampak Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias?**

Perencanaan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias. Berikut adalah beberapa dampaknya:

1. Peningkatan Kualitas Pengajaran

Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang, universitas dapat memastikan bahwa dosen yang direkrut memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini berarti dosen memiliki pemahaman yang mendalam dalam bidang studinya dan dapat memberikan pengajaran yang berkualitas kepada mahasiswa.

2. Penyediaan Sumber Daya yang Sesuai

Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan universitas untuk mengidentifikasi kebutuhan pengajar di berbagai bidang studi. Dengan demikian, universitas dapat merekrut dosen dengan latar belakang pendidikan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan ini.

3. Pengembangan Karir Dosen

Strategi pengembangan karir yang terintegrasi dalam perencanaan sumber daya manusia memungkinkan dosen untuk terus meningkatkan kualifikasi pendidikan mereka melalui program pelatihan dan pendidikan lanjutan. Ini membantu meningkatkan kompetensi dosen

dan relevansi pengajaran mereka dengan perkembangan terkini dalam bidang studi mereka.

4. Menjaga Kualitas Penelitian

Selain pengajaran, perencanaan sumber daya manusia juga memperhatikan kualitas penelitian dosen. Dengan memastikan bahwa dosen memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai, universitas dapat mempertahankan standar penelitian yang tinggi.

5. Peningkatan Reputasi Universitas

Dengan memiliki dosen yang berkualifikasi tinggi dan mampu memberikan pengajaran dan penelitian yang berkualitas, Universitas Nias dapat meningkatkan reputasinya di dunia pendidikan dan akademik. Ini juga dapat meningkatkan daya tarik universitas bagi calon mahasiswa dan peneliti.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan peneliti maka didasarkan pada rumasan masalah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia untuk kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias telah dilaksanakan berdasarkan kebutuhan secara bertahap. Langkah-langkahnya mencakup identifikasi kebutuhan pengajar, pengembangan program rekrutmen efektif, dan strategi pengembangan karir. Dosen yang direkrut diharapkan memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan standar universitas. Melalui perencanaan ini, Universitas Nias berusaha untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dosen yang direkrut memiliki kemampuan akademik dan profesional yang memadai. Program pengembangan karir, seperti melanjutkan pendidikan lanjutan, merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dosen.
2. Dampak terhadap perencanaan sumber daya manusia kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias. Tersedianya kualifikasi pendidikan dosen yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini berarti dosen memiliki pemahaman yang mendalam dalam bidang studinya. merekrut dosen dengan latar belakang pendidikan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan kampus. pengajaran, perencanaan sumber daya manusia juga memperhatikan kualitas penelitian dosen. Dengan memastikan bahwa dosen memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai, universitas dapat mempertahankan standar penelitian yang tinggi dan dosen yang berkualifikasi tinggi dan mampu memberikan pengajaran dan penelitian yang berkualitas, Universitas Nias dapat meningkatkan reputasinya di dunia pendidikan dan akademik.



## 5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan diatas tentang perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam kualifikasi Pendidikan di Universitas Nias. yang menjadi saran peneliti adalah:

1. Dalam proses perencanaan sumber daya manusia dalam kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias ditentukan dalam regulasi atau pedoman perencanaan sumber daya manusia yang dibuat oleh pihak universitas sehingga menjadi tolak ukur dalam menentukan dalam mendesain perencanaan sumber daya manusia (SDM) di Universitas Nias.
2. Dampak dari perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam kualifikasi Pendidikan di Universitas Nias. tidak semua kualifikasi Pendidikan dosen tidak serta merta sama secara kualitas dan memiliki bakat yang sama, tidak semua dosen memiliki pemahaman yang mendalam dalam bidang studinya, serta jumlah ketersediaan dosen bekerja secara professional dan ketersediaan dosen yang memiliki gelar akademik lebih tinggi karena studi yang dilanjutkan berada diluar Kepulauan Nias.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andri Feriyanto & Endang. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Aplikasi, dan Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi. Penerbit Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2017). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Dewey, John. (2019). Educational Resource Planning Essentials. Penerbit ABC.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara.
- Janes, O. (2018). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.
- John W. Creswell. (2018). Desain Penelitian: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. Penerbit Sage Publications.
- Malayu S.P. H. (2017). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi ke-3. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit South-Western College.
- Muchtar (2019) Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat Di Bnn Kota Gorontalo. Universitas Negeri Gorontalo
- Muharijin, M., & Maya, P. (2017). Metode Penelitian: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Penerbit ABC.
- Nawawi, Hadari. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-5. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajawali Pers.
- Saefullah, U. (2014). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Proses, dan Aplikasi. Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

- Suliyanto. (2016). Metode Penelitian Sosial: Teori dan Aplikasi. Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- 2 Uma Sekaran. (2018). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Membangun Keterampilan. Penerbit Wiley.
- Usman, H., & Purnomo, S. (2022). Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif.
- Michael Buckland. (2018). Informasi dan Masyarakat. Penerbit The MIT Press.

# ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KUALIFIKASI PENDIDIKAN DOSEN DI UNIVERSITAS NIAS

## ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://prosiding.senakota.nusaputra.ac.id">prosiding.senakota.nusaputra.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://j-innovative.org">j-innovative.org</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://himpunan-peraturan.blogspot.com">himpunan-peraturan.blogspot.com</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://repository.ung.ac.id">repository.ung.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://journal.feb.unmul.ac.id">journal.feb.unmul.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://journal.unismuh.ac.id">journal.unismuh.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id">download.garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1%

10 Submitted to Sriwijaya University 1 %  
Student Paper

---

11 Submitted to University System of Georgia 1 %  
Student Paper

---

12 jurnalpolri.com 1 %  
Internet Source

---

13 jurnal.serambimekkah.ac.id 1 %  
Internet Source

---

14 digilib.uin-suka.ac.id 1 %  
Internet Source

---

15 www.jogloabang.com 1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

# ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KUALIFIKASI PENDIDIKAN DOSEN DI UNIVERSITAS NIAS

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

PAGE 72

---



PAGE 73

---

PAGE 74

---

PAGE 75

---

PAGE 76

---

PAGE 77

---

PAGE 78

---