

ANALISIS KEBUTUHAN DOSEN DI JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK MESIN FT UNIMED

Hidir Efendi¹, Eka Daryanto², Selamat Riadi³

Dosen Fakultas Teknik Unimed

hidirefendi23@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan deskriptif mengenai perencanaan kebutuhan dosen di Jurusan Pendidikan Teknik Mesin FT Unimed. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. Subyek dalam penelitian adalah Jurusan Pendidikan Teknik Mesin FT Unimed. Objek penelitian ini adalah Dosen di Jurusan Pendidikan Teknik Mesin FT Unimed. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data mengenai perencanaan kebutuhan dosen yang dikumpulkan dengan teknik pencatatan dokumen, observasi dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2017 Jurusan Pendidikan Teknik Mesin FT Unimed membutuhkan Dosen; (1) sebanyak 1 (satu) orang, untuk mengampu KDBK Desain & Konstruksi, (2) sebanyak 3 (tiga) orang untuk mengampu KDBK Pemesinan, dan (3) sebanyak 2 (dua) orang untuk mengampu KDBK Fabrikasi Logam, (4) sebanyak 2 (dua) orang untuk mengampu KDBK Basic Science (5) sebanyak 1 (satu) orang untuk mengampu KDBK Sistim Kontrol, dan (6) sebanyak 1 (satu) orang untuk mengampu KDBK Otomotif.

Keywords— Jurusan Pendidikan Teknik Mesin, Kebutuhan Dosen, KDBK,

I. PENDAHULUAN

Jurusan Pendidikan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan (JPTM FT Unimed) merupakan salah satu Jurusan yang ada di Fakultas Teknik Unimed yang menyelenggarakan pendidikan strata satu. Untuk menyelenggarakan pelayanan pendidikan Jurusan Pendidikan Teknik Mesin diharapkan bisa menghasilkan kualitas lulusan yang berdaya saing tinggi baik di tingkat lokal, regional maupun nasional. (Renstra JPTM 2016-2020). Hal ini akan tercapai apabila JPTM FT Unimed memiliki dosen yang memadai baik kuantitas maupun kualitas. Kuantitas artinya jumlah dosen yang mengampu di JPTM FT Unimed harus seimbang dengan beban SKS yang tercantum di kurikulum KKNI dan jumlah kelas yang ada pada JPTM FT Unimed karena semakin banyak jumlah mahasiswa yang diterima per angkatan maka beban SKS akan semakin tinggi.

Di sisi lain, dosen kelebihan mengajarnya hanya dihargai maksimum 16 SKS (BKD Dosen) dan dibarengi juga dengan penerimaan mahasiswa di atas batas kuota yang telah direncanakan sehingga beban dosen mengajar menjadi tinggi dan daya tampung untuk ruang kuliah menjadi krusial (jadwal kuliah ada tetapi ruangan tidak ada). Fenomena ini kadang-kadang membuat pimpinan fakultas

menjadi stres dalam rangka untuk memberikan pelayanan pendidikan yang optimal. Data menunjukkan bahwa dosen di JPTM FT Unimed yang mengampu rata-rata matakuliah di atas beban ideal 12 SKS, penerimaan mahasiswa yang melampaui daya tampung yang tersedia, keputusan penerimaan dosen baru yang masih bersifat sentralistik (dalam keputusan rekrutmen, seleksi, dan penempatan dosen secara otonom ada pada rektorat), termasuk rekrutmen dosen non PNS yang dilakukan.

Kondisi ini membuktikan bahwa di JPTM FT Unimed penting untuk merencanakan kebutuhan dosen dengan tepat agar operasionalisasi penyelenggaraan proses pelayanan pendidikan dan pengajaran berjalan lancar. Fakta menunjukkan bahwa di JPTM FT Unimed berdasarkan hasil observasi awal pada lima orang dosen menunjukkan bahwa ke lima orang dosen rata-rata memiliki beban mengajar di atas beban ideal 12 SKS. JPTM FT Unimed dalam jangka pendek maupun panjang diharapkan memiliki sumber daya manusia yang memadai baik dalam kualitas maupun kuantitas serta dalam menjalankan fungsi pendidikan dan pengajaran yang sesuai dengan tuntutan deskripsi, spesifikasi, dan standar kinerja serta mampu beradaptasi

terhadap perubahan teknologi dan lingkungan global yang semakin tajam.

Dalam rangka untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut agar bisa berjalan dengan baik maka pemerintah mengeluarkan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang dosen, yang menyatakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tugas pendidikan nasional. Dengan demikian, dosen sebagai pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di perguruan tinggi.

Terkait dengan hal ini, pemerintah pusat melalui kementerian riset, teknologi, dan perguruan tinggi telah berupaya untuk mewujudkan tenaga pengajar (dosen) yang bekerja secara profesional sehingga dapat menyelenggarakan pendidikan yang efektif dan efisien.

Namun dalam kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud yang disebabkan karena terjadinya ketidaksesuaian antara kompetensi dosen dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian ini disebabkan karena komposisi keahlian atau keterampilan dosen yang belum proporsional. Demikian juga dosen yang ada saat ini belum mengacu kepada kebutuhan organisasi sebenarnya, dalam arti belum sepenuhnya berdasarkan analisis pekerjaan, beban kerja, dan perencanaan kebutuhan dosen yang sebenarnya, oleh karena itu kajian yang mendalam mengenai perencanaan kebutuhan dosen berdasarkan data yang akurat ada di lapangan sangat diperlukan.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan deskriptif mengenai perencanaan kebutuhan dosen di JPTM FT Unimed. Hasil penelitian ini mempunyai dua manfaat, yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan informasi dalam mengambil kebijakan dan keputusan yang terkait dengan pengadaan dosen dan pendayagunaannya di JPTM FT Unimed agar produktivitas kerja dosen dapat ditingkatkan yang tercermin pada peningkatan kualitas pelayanan pendidikan dan pengajaran kepada mahasiswa.

Di samping itu, secara teoritis hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan dan

perencanaan kebutuhan sumber daya manusia. Analisis pekerjaan merupakan proses pengumpulan dan pemeriksaan atas aktivitas-aktivitas kerja pokok pada sebuah posisi serta kualifikasi angka, mudah untuk diukur, dipahami oleh karyawan dan pengawas, dan tidak memberikan penafsiran ganda (Fitz-enz dan Davison, 2011).

Standar kinerja pekerjaan berfungsi untuk (1) mengarahkan tujuan atau sasaran dari usaha karyawan dan (2) kriteria pengukuran kesuksesan suatu pekerjaan. Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut keterkaitan dengan pekerjaan yang lainnya dalam organisasi (Syafaruddin Alwi, 2001). Desain pekerjaan memadukan isi pekerjaan, kompensasi atau balas jasa, dan kualifikasi yang disyaratkan untuk setiap pekerjaan dengan cara yang memenuhi kebutuhan karyawan maupun organisasi (Mondyetal, 2000). Teknik desain pekerjaan bisa dilakukan dengan simplikasi pekerjaan, rotasi pekerjaan, pemekaran pekerjaan, dan pemerdayaan pekerjaan (Simamora, 2007).

Perencanaan kepegawaian (*employment planning*) merupakan bagian dari rencana sumber daya manusia secara keseluruhan yang berfokus pada kuantitas dan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi (Simamora, 2007). Perencanaan kepegawaian mengestimasi permintaan terhadap pegawai di masa mendatang baik dalam kualitas maupun kualitas; membandingkan permintaan dengan yang diharapkan dengan tenaga kerja yang tersedia saat ini, serta menentukan kekurangan atau kelebihan jumlah pegawai berdasarkan strategi dan tujuan perusahaan (Syafaruddin Alwi, 2001).

Perencanaan kepegawaian meliputi peramalan kebutuhan pegawai di masa mendatang dari berbagai kategori pekerjaan dan membandingkan antara permintaan dan suplai agar dapat memperoleh jumlah dan tipe pegawai yang tepat guna dalam mengerjakan tugas yang tepat pada waktu yang tepat. Meramal permintaan pegawai berarti menentukan jumlah pegawai pada setiap kategori pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Meramalkan suplai pegawai berarti menentukan jumlah karyawan dalam kategori pekerjaan tertentu yang tersedia untuk kepegawaian (Fitz-enz dan Davison, 2011).

Proses perencanaan kepegawaian dibagi menjadi 3 tahap, yaitu tahap (1) peramalan permintaan sumberdaya manusia, (2) analisis suplai sumberdaya manusia yang tersedia, dan (3) rekonsiliasi ketidakcocokan antara permintaan dan penawaran dengan cara merancang aktivitas sumberdaya manusia (Simamora, 2007). Persyaratan yang mesti dipenuhi oleh standar kinerja pekerjaan adalah: relevan dengan tujuan individu dan organisasi, stabil dan dapat dihindarkan, membedakan antara pekerjaan baik; sedang; dan buruk, dinyatakan dalam angka, mudah untuk diukur, dipahami oleh karyawan dan pengawas, dan tidak memberikan penafsiran ganda. Faktor yang dominan mempengaruhi permintaan terhadap sumber daya manusia adalah (1) perubahan lingkungan organisasi eksternal, (2) perubahan kondisi organisasi, dan (3) perubahan kondisi tenaga kerja (Syafaruddin Alwi, 2001).

Akurasi dan ketepatan teknik peramalan kebutuhan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh faktor tipe organisasi, ukuran organisasi, penyebaran organisasi dan akurasi informasi (Fitz-enz dan Davison, 2011). Peramalan kebutuhan sumberdaya manusia meliputi dua periode waktu yang berbeda, yaitu peramalan jangka pendek (*short-termforecasting*) dan peramalan jangka panjang (*long-term forecasting*). Peramalan untuk jangka pendek digunakan teknik anggran dan beban kerja, sedangkan untuk jangka panjang digunakan teknik peramalan permintaan unit organisasional, pendapat para pakar, model probabilistik/stokastik, analisis trend, analisis markov, dan model peramalan agregat (Simamora, 2007).

Metode analisis yang paling akurat dalam jangka pendek adalah menggunakan informasi mengenai beban kerja (*work load*) yang sesungguhnya berdasarkan analisis pekerjaan terhadap kerja yang perlu diselesaikan. Teknik analisis beban kerja ini memerlukan penggunaan rasio atau pedoman penyusunan staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasional, dengan langkah-langkah: (1) mengidentifikasi seberapa banyak output organisasi yang ingin dicapai dan (2) menterjemahkan output yang dihasilkannya kedalam jumlah jam kerja karyawan pada setiap kategori pekerjaan yang diperlukan untuk

mencapai output tersebut (Fitz-enz dan Davison, 2011).

Jika output diperkirakan berubah maka perubahan dalam pekerjaan dapat diramal dengan mengkalkulasi berapa banyak jam kerja karyawan yang dibutuhkan. Wakui (2000) mengungkapkan bahwa aktivitas yang dilakukan pada setiap posisi atau jabatan dalam rangka untuk melaksanakan tugasnya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif, yaitu jenis riset yang tujuannya untuk menggambarkan karakteristik: (1) deskripsi, spesifikasi, standar kinerja, dan desain pekerjaan; (2) beban pekerjaan, dan kebutuhan Dosen dalam lima tahun pada JPTM FT Unimed yang nantinya hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam formasi dan pengadaan Dosen .

Desain penelitian deskriptif ini dilakukan dengan langkah-langkah: merumuskan masalah, (2) deskripsi teori, (3) mengumpulkan dan menganalisis data, dan (4) penarikan kesimpulan. Subyek dalam penelitian adalah JPTM FT Unimed. Objek penelitian ini adalah Dosen di JPTM FT Unimed. Adapun jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer yang meliputi: analisi pekerjaan dan analisis beban kerja yang sumbernya ada di bidang akademik FT Unimed. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Dosen di JPTM FT Unimed. Dalam penelitian ini semua populasi diteliti agar mendapatkan informasi yang akurat tentang analisis pekerjaan, beban kerja, kebutuhan dosen JPTM FT Unimed pada tahun 2016 Data dikumpulkan dengan teknik pencatatan dokumen dan observasi. Kemudian data dianalisis secara deskriptif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian mengenai kebutuhan dosen di JPTM FT Unimed seperti yang nampak pada Tabel 1

Tabel 1. Kebutuhan Dosen di JPTM FT Unimed Tahun 2017

No	KDBK	Jlh. Sks	Jumlah Dosen		
			Butuh	Tersedia	Selisih
1	Pendidikan	161	9	11	+2
2	Material	31	2	1	-1
3	Disain & Konstruksi	93	6	5	-1

4	Pemesinan	98	6	3	-3
5	Las Fabrikasi Logam	38	3	1	-2
6	Konversi Energi	33	2	2	0
7	Basic Science/General	104	6	4	-2
8	Sistim Kontrol	59	4	3	-1
9	Otomotif	60	4	3	-1
T o t a l		677	42	33	-11

Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa beban total mengajar dosen di JPTM FT Unimed pada saat ini sebanyak 677 SKS dengan rata-rata beban mengajar sebanyak 10-11 SKS/dosen/semester. Temuan ini menunjukkan bahwa rata-rata beban dosen mengajar berada diatas beban ideal 9 SKS. Artinya jika dilihat dari ratio Jumlah dosen dengan jumlah SKS, JPTM FT Unimed membutuhkan lebih dari 4 (empat) orang dosen. Namun jika dilihat dari kebutuhan berbasis KDBK dibutuhkan (1) sebanyak 1 (satu) orang untuk mengampu KDBK Material, 1 (satu) orang untuk mengampu KDBK Desain & Konstruksi, (2) sebanyak 3 (tiga) orang untuk mengampu KDBK Pemesinan, (3) sebanyak 2 (dua) orang untuk mengampu KDBK Las Fabrikasi Logam, (4) sebanyak 2 (dua) orang untuk mengampu KDBK Basic Science/general, (5) sebanyak 1 (satu) orang untuk mengampu KDBK Sistim Kontrol, dan (6) sebanyak 1 (satu) orang untuk mengampu KDBK Otomotif.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban total mengajar dosen di JPTM FT Unimed rata-rata beban mengajar sebanyak 10 SKS per dosen pada tahun 2016. Beban mengajar 10 SKS bagi 34 dosen yang tersedia sangat menyulitkan bagi terlaksananya Tri Dharma, karena belum memperhitungkan dosen yang tugas belajar dan izin belajar. Demikian pula bagi fungsionaris yang menerima tugas tambahan baik ditingkat Laboratorium/workshop, prodi, jurusan, fakultas maupun di tingkat Universitas, Disisi lain ada pula dosen yang mendekati usia pensiun dengan kesehatan yang tidak memungkinkan menjalankan beban SKS maksimal. Dengan keadaan tersebut menyebabkan banyak dosen yang jauh melebihi beban SKS ideal.

Temuan hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa beban dosen mengajar melampaui batas kinerja ideal 9 SKS maksimum. Temuan ini sejalan dengan temuan empirik Sudrajat (2014) yang mengatakan bahwa rata-rata dosen mengajar melampaui batas ideal 12 SKS dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Hasil penelitian ini sejalan pula dengan pendapat Suryana (2015) dosen di perguruan tinggi harus sesuai dengan ilmu yang ditekuninya dan minimal lulusan kualifikasi S2 atau S3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa JPTM FT Unimed pada tahun 2016 membutuhkan dosen untuk melaksanakan pendidikan dan pengajaran sebanyak 44 orang dosen dengan kualifikasi lulusan S2 atau S3 untuk mengampu KDBK Material, Disain & konstruksi, pemesinan, Las fabrikasi logam, konversi energi, basic science/general, sistim kontrol, dan otomotif. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai yang mengungkapkan bahwa organisasi akan bisa melaksanakan operasional dengan baik apabila didukung oleh kebutuhan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kesulitan untuk mengumpulkan data pencatatan dokumentasi karena data dokumentasi tidak tersedia secara lengkap. Disamping itu penelitian masih dalam lingkup Jurusan sehingga belum mengungkap kebutuhan dosen pada level Fakultas padahal pengadaan dosen ada pada tingkat Rektorat dan Fakultas bukan di Jurusan, sehingga kedepan penelitian diharapkan dikembangkan pada tingkat Fakultas atau Rektorat.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

Beban dosen mengajar di JPTM FT Unimed pada tahun 2016 sebanyak 677 SKS dengan beban rata-rata per dosen sebanyak 10 SKS/semester. Kebutuhan dosen di JPTM FT Unimed di tahun 2016 sebanyak 42 orang dosen dengan kompetensi untuk mengampu KDBK pendidikan sebanyak 9 dosen, KDBK Material sebanyak 2 dosen, KDBK disain & konstruksi sebanyak 6 dosen, KDBK pemesinan sebanyak 6 dosen, KDBK Las Fabrikasi Logam sebanyak 3 dosen, KDBK Konversi Energi

sebanyak 2 orang, KDBK Basic Science/General sebanyak 6 dosen, KDBK Sistem Kontrol sebanyak 4 dosen, dan KDBK Otomotif sebanyak 4 orang dosen. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan yang ada diperlukan penambahan pada KDBK Disain & Konstruksi sebanyak 1 dosen, KDBK Pemesinan sebanyak 3 dosen, KDBK Las Fabrikasi Logam sebanyak 2 dosen, KDBK Basic Science/General sebanyak 2 dosen, KDBK Sistem Kontrol sebanyak 1 dosen dan KDBK Otomotif sebanyak 1 orang dosen

Berdasarkan simpulan diatas dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

(1). JPTM FT Unimed diharapkan untuk merencanakan kebutuhan rekrutmen dosen baru dengan berkordinasi dengan pengadaan dosen dan pegawai di tingkat Fakultas dan Rektorat agar perencanaan kebutuhan dosen ini bisa dipehuni di tahun 2017/2018 sehingga kualitas pendidikan dan pengajaran di JPTM FT Unimed bisa berjalan secara optimal.

(2). Bagi Fakultas diharapkan untuk menindak lanjuti hasil penelitian dengan membuat plafon kebutuhan perencanaan dosen yang diajukan kepada Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Davey, K. J.. 1981. *Financing Regional Government In Indonesian*. John Willey & Sons. New York.
- Fitz-enz, Jac and Barbara Davison. 2011. *How to Measure Human Resources Management*. McGraw-Hill Company Inc.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, Shane R. Premeaux. 2000. *Human Resource Management*. Seventh Edition. Prentice Hall.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart and Patrick M. Wright. 2000. *Human Resource Management Gaining Competitive Advantage*. Third Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Nuh, Moh.. 2009. *Sertifikasi Dosen di Perguruan Tinggi*. Kementerian dan Kebudayaan. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sudrajat, Ajat. 2014. *Produktivitas Kerja Dosen di Universitas Pendidikan Indonesia*. Jurnal

Pendidikan dan Pengajaran. Vol 2, Nomor 1278. Halaman 10-25.

Suryana, Dadang. 2015. *Tri Dharma Dosen di Perguruan Tinggi*. Universitas Pendidikan Indonesia.

Susilo, Wily. 2002. *Audit SDM*. Percetakan Gema Amini.

Syafaruddin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta.

Tjahya, Supriatna. 1996. *Sistem Administrasi Pemerintahan di Daerah*. Peberbit Bumi Aksara. Jakarta.