

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). Universitas 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 akademik yang sehat dan bermutu; dan

Menjalin kerjasama dengan lembaga atau institusi lain untuk mendukung penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi.

4.2 Karakteristik 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 4.2
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 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 Univeritas 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 masing² fakultas terutama dalam hal mengajar misalnya mata kuliah² 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 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:

“Tya 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 sering kali 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 motivasi² 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 dosen tetap dan namanya dosen tidak tetap kalau dosen tetap itu memang sudah ada ketentuan khusus yang di tetapkan oleh yayasan untuk gaji² 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 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 bidang² lain karena saya melihat hanya satu sisi yang di pertimbangkan yaitu dosen harus mengajar betul² 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:

- 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 metode² 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.

Dalam pemberhentian dosen di Universitas Nias berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Nias Nomor: 010/KPTS-UNIAS/2022 Tentang Tim Penyusun Buku Pedoman Akademik Universitas Nias pada

Bab X Tenaga Kependidikan Dan Non Kependidikan pada huruf A angka 7 bagian :

- a. Dosen dapat diberhentikan dengan hormat karena:
 1. Meninggal dunia
 2. Mengundurkan diri;
 3. Tidak dapat melaksanakan tugas secara terus menerus selama 6 (enam) bulan karena sakit; dan
 4. Berakhirnya perjanjian/kesepakatan kerja bersama antara dosen dan Yayasan.
- b. Dosen dapat diberhentikan tidak dengan hormat karena:
 1. Melanggar perjanjian/kesepakatan kerja bersama;
 2. Melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas selama 1 (satu) bulan atau lebih secara terus menerus;
 3. Melakukan perbuatan yang dapat merugikan nama baik Universitas dan Yayasan; atau
 4. Melanggar Peraturan Universitas, Peraturan Yayasan dan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

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 Meningkatkan Kualifikasi Pendidikan Dosen Di Universitas Nias

Perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan kualifikasi pendidikan dosen di Fakultas Ekonomi 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 Fakultas Ekonomi 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.

Dalam hal ini kualifikasi pendidikan dosen telah disebutkan dalam 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 pasca sarjana 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. Dan Keputusan Rektor Universitas Nias Nomor: 010/KPTS-UNIAS/2022 Tentang Tim Penyusun Buku Pedoman Akademik Universitas Nias pada Bab X Tenaga Kependidikan Dan Non Kependidikan pada huruf A angka 2 tentang Kewajiban Dosen:

- a. Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan oleh Universitas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Tridarma Perguruan Tinggi;
- b. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diutamakan lulusan program sarjana dan program magister yang linier;
- c. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian; dan
- d. Dosen memiliki kualifikasi akademik paling rendah: lulusan Program Magister.

Untuk memperjelas arah perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualifikasi dosen di fakultas ekonomi Universitas. Perlu adanya kualifikasi dosen dari sisi akademik, disipliner dan juga kepakaran seorang dosen dibagi atas 3 kualifikasi sebagai berikut:

1. Kualifikasi Akademik

- a. Gelar Akademik

Biasanya, seorang dosen memiliki gelar sarjana (S1), gelar magister (S2), dan/atau gelar doktor (S3) dalam bidang studi yang relevan dengan mata kuliah yang diajarkan.

b. Rekam Jejak Akademik

Dosen yang berkualitas biasanya memiliki rekam jejak akademik yang baik, termasuk publikasi dalam jurnal akademik terkemuka, buku, atau konferensi ilmiah.

c. Pengalaman Mengajar

Dosen yang baik biasanya memiliki pengalaman mengajar yang relevan dengan mata kuliah yang diajarkan, baik di tingkat sarjana maupun pascasarjana.

2. Disipliner

a. Etika Profesional

Seorang dosen harus mematuhi kode etik profesional dalam pekerjaannya, termasuk integritas akademik, penghormatan terhadap hak kekayaan intelektual, dan komitmen terhadap keberagaman dan inklusi.

b. Kemampuan Komunikasi

Dosen harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, baik dalam bentuk lisan maupun tulisan, untuk menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan efektif kepada mahasiswa.

c. Komitmen pada Pengembangan Diri

Dosen yang berkualitas selalu berusaha untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan profesional mereka melalui pendidikan kontinu, pelatihan, serta partisipasi dalam kegiatan ilmiah dan akademik.

d. Kemampuan Manajerial

Dosen yang efektif juga memiliki kemampuan manajerial yang baik, termasuk kemampuan dalam mengelola waktu, sumber daya, dan tugas-tugas administratif.

3. Kepakaran

a. Pengetahuan Mendalam

Seorang dosen yang berkualitas harus memiliki pengetahuan mendalam dan terkini dalam bidangnya. Mereka harus mampu

menjelaskan konsep-konsep yang kompleks dengan cara yang mudah dipahami oleh mahasiswa.

b. Keterampilan Komunikasi

Kepakaran dosen juga mencakup kemampuan untuk menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas dan efektif. Ini melibatkan keterampilan dalam berbicara di depan umum, menulis materi ajar yang berkualitas, dan berkomunikasi dengan mahasiswa secara efektif.

c. Kemampuan Menginspirasi

Dosen yang berkualitas mampu menginspirasi dan memotivasi mahasiswa untuk belajar. Mereka mungkin menggunakan pendekatan pengajaran yang inovatif, mendorong diskusi, dan memberikan umpan balik konstruktif untuk meningkatkan pemahaman mahasiswa.

d. Keterlibatan dalam Pembelajaran

Dosen yang baik terlibat aktif dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas. Mereka dapat membimbing mahasiswa dalam proyek-proyek penelitian, memberikan saran akademis, dan menjadi mentor dalam pengembangan karier mahasiswa.

Maka pentingnya perencanaan dan pengembangan SDM, keberhasilan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Sebuah Kunci keberhasilan organisasi. Dalam membangun dan mempertahankan kesuksesan sebuah organisasi, peranan pengelolaan serta pengembangan SDM tidak bisa diabaikan. Di zaman yang penuh dinamika dan persaingan global saat ini, SDM menjadi penentu utama antara organisasi yang unggul dan yang tersisih.

Menurut Waruwu, E., (2023:11) Berikut ini alasan utama mengapa aspek SDM sangat kritikal:

- a. Optimalisasi Produktivitas dan Efektivitas, Melalui pengelolaan SDM yang tepat, produktivitas organisasi meningkat. Hal ini dicapai dengan memastikan karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai, diberikan tugas sesuai kemampuan, serta didukung dengan fasilitas memadai.

- b. Membentuk Prestasi Karyawan yang Istimewa, Manajemen SDM yang cemerlang meningkatkan performa karyawan. Dengan umpan balik konstruktif dan tujuan yang jelas, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai ekspektasi organisasi
- c. Membina Lingkungan Kerja Kompetitif, Melalui pengembangan SDM, organisasi mampu membangun lingkungan kerja yang inovatif. Pelatihan berkualitas membentuk karyawan yang adaptif dan siap menghadapi dinamika bisnis.
- d. Memperkuat Loyalitas Karyawan, Pengelolaan SDM yang efektif menumbuhkan loyalitas dan dedikasi karyawan, yang pada gilirannya mengurangi fluktuasi karyawan dan memastikan stabilitas tim.
- e. Menavigasi Tantangan dan Dinamika, Organisasi dengan SDM yang terkelola dengan baik lebih tangguh dalam menghadapi tantangan bisnis, perubahan teknologi, dan kondisi pasar.

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 Dalam Peningkatan Kualifikasi pendidikan dosen di Universitas Nias

Perencanaan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kualifikasi pendidikan dosen khususnya di Fakultas Ekonomi 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.