

EQUAL EMPLOYMENT PADA REKRUTMEN DOSEN DI STIE ISLAM BUMIAYU

Suwarjono¹⁾

E-mail: suwarjonospdmsi@ymail.com

¹⁾Dosen Program Studi Manajemen, STIE Islam Bumiayu

Abstract

The research used qualitative descriptive method. The kind of the research was able to cover various qualitative information needed with full of nuance on it. The strategy of the research was used survey; it was a kind of the research method that aimed to collect huge variables about an individual number through some interviews and questionnaires.

The source of the research data comprised (a) the previous studies, (b) informant, namely: all of the stakeholders who got involved such as: head of institute foundation, management of STIE, lecturers, lecturers' applicant and some workers, (c) questionnaires.

The technique of collecting data was used (1) technique of the previous studies to analyze all of the theories about worker on each institution and enterprise, (2) interview, by giving some open questions, (3) questionnaires, by disseminating to some informants to get the complete and accurate data.

According to the observation through the questionnaire, the writer had examined that the recruitment of the lecturer did not requisite to the sex of the lecturer, as it has been listed to the requirement of the personnel regulation. It could be seen to the table data of STIE Islam Bumiayu's lecturers in the academic year 2011/2012. There were 24 lecturers (5 female lecturers and 19 male lecturers). It caused that the foundation of Ta'allumul Huda Bumiayu had a principle to lecturers' consignment based on the monotheism, humanist, nationalist, democracy, and social justice.

Keywords: *equal employment, recruitment, lecturer*

PENDAHULUAN

Yayasan Ta'allumul Huda yang telah berusia 96 tahun terus berupaya untuk mengabdikan diri berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa yang telah diamanatkan di dalam pembukaan UUD 1945. Upaya tersebut Yayasan Ta'allumul Huda sampai tahun 2012 telah memiliki lembaga pendidikan berupa PAUD, TK, MADIN, SD, SMP, SMA, STKIP, dan STIE bahkan sekarang sedang dirintis sebuah Universitas Peradaban Indonesia. Keunggulan Yayasan Ta'allumul Huda ini dibina oleh Bapak Prof. Dr. H. Yahya A Muhaimin, Menteri Pendidikan Nasional di era Presiden K.H. Abdurrohman

Wahid. Yayasan yang hampir berusia satu abad ini telah banyak melahirkan tokoh-tokoh penting yang banyak dibutuhkan oleh masyarakat.

Dalam upaya mempersiapkan generasi yang menguasai bidang ekonomi, Yayasan Ta'allumul Huda mendirikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) yang pada Tahun Akademik 2011/2012 ini telah memiliki dua program studi yaitu Akuntansi dan Manajemen, diampu oleh 23 dosen sesuai dengan bidang keahliannya.

STIE memiliki visi menjadikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Islam Bumiayu unggul dan terkemuka dalam menghasilkan ahli Ekonomi yang bertaqwa kepada Allah SWT, profesional, kompeten, dan berkualitas di bidang ekonomi. Visi tersebut dapat diwujudkan manakala sumber daya manusia yang dimiliki bersungguh-sungguh ingin berjuang.

Konsekuensi terhadap pembangunan sumber daya manusia itu dilakukan dengan niat yang tulus berperan aktif dalam bidang pendidikan sebagaimana disebutkan di dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang menjadi pertimbangan Pemerintah Republik Indonesia yaitu bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dapat kita wujudkan melalui langkah awal penyediaan dosen yang berkualitas sebagaimana dijelaskan dalam pasal 1 UU No. 14 Tahun 2005 bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Penulis ingin mengetahui apakah rekrutmen dosen STIE Islam Bumiayu memperhatikan *equal employment*?, bagaimanakah pandangan Yayasan Ta'allumul Huda terhadap *equal employment* dalam rekrutmen dosen di STIE Islam Bumiayu?, mengapa penulis ingin mengetahui proses rekrutmen dosen di STIE Islam Bumiayu?, sebab banyak pakar manajemen yang mengatakan mutu sumber daya manusia dapat dilihat dari proses rekrutmen awal, rekrutmen awal yang selektif akan berpengaruh pada mutu sumber daya manusia yang profesional. Sebaliknya rekrutmen yang salah akan berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan. Begitu pula rekrutmen dosen, jika ingin mendapatkan dosen yang berkualitas maka proses rekrutmen juga harus mengacu pada peraturan yang berlaku. Pasal 45 UU No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan pasal tersebut sebagaimana disebutkan dalam pasal 46 ayat (2) pendidikan tinggi dapat merekrut dosen dengan kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana, dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Karena STIE membuka program Sarjana (S1) maka, dosen yang dipersyaratkan adalah minimal lulusan program magister.

METODE PENELITIAN

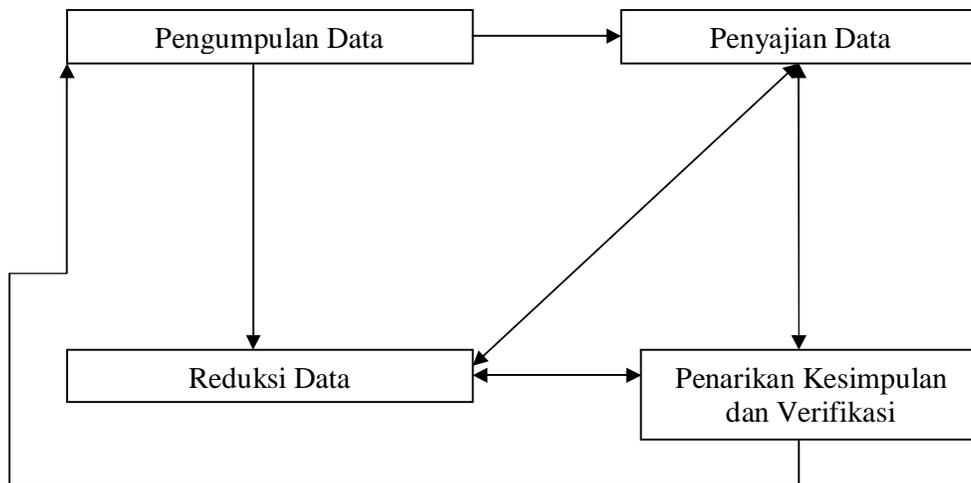
Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Bentuk penelitian ini dipandang mampu mengungkapkan berbagai informasi kualitatif yang penuh nuansa yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Strategi penelitian yang digunakan adalah strategi survey yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan sejumlah besar variabel mengenai sejumlah besar individu melalui alat ukur wawancara dan penyebaran angket.

Sumber data dalam penelitian ini meliputi (a) kajian pustaka, (b) informan, yakni pihak-pihak yang terkait dengan rekrutmen dosen yang meliputi: ketua yayasan, manajemen STIE, dosen, pelamar dosen, dan karyawan, (c) angket.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) teknik pustaka dengan menganalisa teori-teori tentang rekrutmen pegawai di berbagai lembaga dan perusahaan, (2) wawancara mendalam yakni wawancara dengan mengajukan pertanyaan kepada informan yang bersifat terbuka, (3) melalui penyebaran angket kepada narasumber untuk memperoleh data yang lengkap dan akurat.

Alur analisis data kualitatif secara umum mencakup tiga kegiatan setelah kegiatan pengumpulan data. Kegiatan alur yang terjadi secara bersamaan itu adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Rahman, 2001).

1. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang diperoleh dari catatan lapangan. Caranya adalah dengan meringkas, mengkode, menelusur tema, membuat guus-gugus dan menulis memo.
2. Penyajian data dimaksudkan untuk menyusun sekumpulan informasi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Penarikan kesimpulan/verifikasi yaitu kegiatan mencari arti, mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab-akibat dari proporsi. Alur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut (Haberman, 1992):



Gambar 1. Alur Sebab-Akibat dari Proporsi

HASIL DAN ANALISIS

Equal Employment

Equal Employment adalah kesempatan dalam memperoleh peluang kerja bagi setiap orang sama tanpa ada suatu perlakuan yang membeda-bedakan jenis kelamin, yang penting memiliki kualitas yang sama, seperti yang dikemukakan oleh Kunaryo Hadikusumo (1995) bahwa kualitas manusia meliputi kualitas fisik (kualitas lahiriah atau badaniah), dan kualitas non fisik (kualitas batiniah atau kejiwaan).

Jika kita kaji lebih mendalam kualitas non fisik dapat berupa: kualitas pribadi yang melekat pada diri, kualitas hubungan dengan Tuhan, lingkungan alam, masyarakat, dan sesama manusia, kualitas kerja yang tercermin dalam sifat produktif, disiplin kerja, kewaspadaan, dan wawasan masa depan. Kriteria tersebut mengisyaratkan kepada kita bahwa dalam rekrutmen dosen yang berkualitas tidak memandang jenis kelamin.

Perempuan yang sejak dulu mendapatkan predikat negatif, seperti Aristoteles (384-322 SM), mengatakan barangkali wanita itu satu kekhilafan dari alam dan laki-laki pada saat yang tepat dilahirkan, Plato (428-347 SM), menyangsikan apakah wanita itu patut dianggap sejenis hewan yang berbudi, dan salah satu Consibi (Dewan) di Roma menetapkan bahwa: perempuan itu hewan yang najis, tidak mempunyai rokh dan tidak kekal. Tetapi harus ibadah dan khidmat, harus ditutup mulutnya agar jangan tertawa dan bicara sebab ia adalah perkakas setan. Hal ini perempuan dianggap tidak layak untuk bekerja bersama dengan lelaki, perempuan hanya bekerja di kasur, di sumur dan di dapur karena kualitasnya berbeda dengan kaum lelaki.

Bahkan Emil Salim (1991) mengatakan bahwa kualitas manusia yang handal adalah manusia Indonesia yang memiliki lima komponen utama yaitu:

1. Bebas artinya memiliki kebebasan sesuai dengan konsep hidup yang jelas dan tidak tergantung pada orang lain.
2. Progresif dan ulet dalam mengejar prestasi, penuh ketekunan dan menguasai manajemen.
3. Berinisiatif yaitu mampu berfikir orisinal, kreatif dan penuh inisiatif.
4. Memiliki pengendalian diri dalam (*internal loans of control*) yaitu kemampuan menghadapi masalah dengan pengendalian yang tinggi sesuai dengan kemampuan.
5. Memiliki kemandirian diri (*self esteem = self confidence*) yaitu aspek percaya diri dalam memperoleh kepuasan kerja.

Sistem Rekrutmen Dosen

Rekrutmen adalah suatu upaya untuk mendapatkan dosen yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon dosen tersebut untuk membuat lamaran kerja guna bekerja pada instansi atau lembaga tersebut. Aktivitas mencari dan menerima para pelamar dengan motivasi kemampuan, keahlian dan pengetahuan SDM yang diperlukan oleh lembaga untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya di dalam rencana kepegawaian.

Tujuan rekrutmen dosen yaitu untuk menyediakan sekumpulan calon dosen yang memenuhi syarat, agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai lembaga, serta untuk memenuhi tanggung jawab lembaga dalam upaya menciptakan kesempatan kerja yang adil tidak memandang jenis kelamin.

Berdasarkan pasal 2 peraturan kepegawaian STIE, syarat menjadi dosen harus memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus untuk lebih jelasnya penulis uraikan persyaratan tersebut:

1. Syarat-syarat umum penerimaan calon pegawai/karyawan tetap:
 - a. Beragama Islam dan berakhlak baik
 - b. Dapat membaca Al-Qur'an
 - c. Sehat jasmani dan rohani
 - d. Usia produktif (sesuai kebutuhan)
 - e. Lulus Tes dan Wawancara
 - f. Memiliki Kartu Tanda Penduduk/Identitas Diri
 - g. Bersedia memenuhi tanggung jawabnya (khususnya kehadiran) selama masa percobaan sebagai calon pegawai/karyawan
 - h. Bersedia menjadi tenaga tetap STIE minimal 3 (tiga) tahun
 - i. Pendidikan sesuai kebutuhan
2. Syarat-syarat khusus untuk calon dosen tetap:
 - a. Beragama Islam dan berakhlak baik
 - b. Dapat membaca Al-Qur'an
 - c. Sehat jasmani dan rohani
 - d. Pendidikan minimal S2 yang sesuai program studi yang diperlukan
 - e. Diutamakan yang mempunyai pengalaman mengajar pada perguruan tinggi, atau telah mengajar di STIE minimal 2 (dua) semester sebagai dosen tidak tetap (honorar)
 - f. Mampu berbahasa Inggris
 - g. Memiliki kemampuan *IT Based*.
 - h. Bersedia menjadi dosen tetap STIE minimal 3 (tiga) tahun

Sedangkan dalam pasal 3 peraturan kepegawaian STIE tentang prosedur penerimaan dosen atau pegawai adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan pegawai (karyawan atau dosen) khususnya dilakukan melalui seleksi dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. Seleksi administratif
 - b. Psikotes
 - c. Tes keahlian/keterampilan yang diperlukan STIE
 - d. Tes kesehatan
 - e. Tes praktek baca Al-Qur'an
 - f. Tes kemampuan komputer (IT)
 - g. Tes Bahasa Inggris
 - h. Wawancara
 - i. Rapat penetapan berdasarkan hasil seleksi (pengambilan keputusan)
2. Ada formasi pegawai/jabatan
3. Diusulkan oleh Pembantu Ketua II untuk karyawan dan diusulkan oleh Pembantu Ketua I untuk Dosen

Menurut hasil pengamatan, dan penyebaran angket kepada narasumber penulis mengkaji hasil tersebut bahwa Yayasan Ta'allumul Huda Bumiayu dalam rekrutmen dosen tidak mempersyaratkan jenis kelamin, sebagaimana bukti persyaratan calon dosen yang ada di peraturan kepegawaian tidak ada persyaratan jenis kelamin. Hal ini dapat dilihat pada Tabel Dosen STIE Islam Bumiayu Tahun Akademik 2011/2012 berikut:

Tabel 1. Jumlah Dosen STIE Islam Bumiayu Tahun Akademik 2011/2012

Jenis Kelamin Dosen STIE	Jumlah
Laki-laki	19
Perempuan	5
Jumlah	24

Sumber: Data Dosen STIE 2012

Berdasarkan data tersebut berarti jenis kelamin tidak menjadi persoalan dalam rekrutmen dosen di STIE Islam Bumiayu, sebagaimana disebutkan dari 24 dosen 5 perempuan dan 19 laki-laki. Sebab Yayasan Ta'allumul Huda berpedoman bahwa prinsip penerimaan dosen harus berdasarkan *monotheis*, *humanis*, *nasionalis*, *demokrasi dan keadilan sosial (sosialisme)*.

Prinsip *monotheis* yaitu yang terpenting untuk dapat direkrut menjadi dosen adalah percaya dan takwa kepada Allah SWT, prinsip *humanis* mengajak kita untuk menghormati semua manusia tanpa kecuali. Di hadapan Allah semua manusia mempunyai hak yang sama dan bisa berbagi kewajiban dengan berdialog. Selama ini perempuan dianggap sebagai manusia kedua dan diberi posisi subordinat, maka perlu terjadi perubahan pandangan bahwa perempuan juga manusia dan hak asasi perempuan adalah hak asasi manusia.

Prinsip *nasionalis* mengajak kita untuk memahami keadaan sosial geografis Indonesia yang luas dan beraneka ragam suku dan budaya. Menjadi nasionalis tidak harus menjadi satu dan sama. Ada hal prinsip yang menyatukan bangsa, tetapi juga harus diakui realitas perbedaannya. Menyatukan yang berbeda membutuhkan seni Manajemen secara khusus. Pandangan non dikotomi, tidak hanya memandang hal-hal secara hitam putih, bisa membantu kita mengatasi persoalan ini. Kita bisa belajar dari pengalaman perempuan mampu mendidik anak-anaknya yang mempunyai perangai berbeda-beda. Oleh karena itu yayasan tidak membedakan jenis kelamin dalam merekrut dosen yang penting adalah WNI yang baik.

Prinsip *demokrasi* berkaitan erat dengan pemberian hak sama kepada semua manusia dan ekologi, berarti memberikan posisi setara kepada mereka. Dengan demikian pandangan dan pendapat dari kelompok masyarakat yang dimarjinalkan, termasuk kaum perempuan diperhitungkan dalam pengambilan keputusan untuk menerima dosen. Prinsip *keadilan sosial* adalah prinsip sosialisme yang mengajak penganutnya untuk berbagi dalam hidup. Keadilan sosial tidak harus berarti sama rata sama rata, karena keadilan bersifat relative. Maka menerapkan keadilan tidak bisa disama ratakan. Keadilan sosial diterapkan dengan memperhatikan situasi kehidupan yang multikultur. Kaum perempuan dan kaum marjinal lainnya akan merasa diperlakukan adil ketika kebutuhan yang ditentukan oleh mereka sendiri dipenuhi secara adil. Ketika persoalan-persoalan ketimpangan kekuasaan dalam masyarakat dapat dikurangi dan kalau mungkin dihilangkan, keadilan sosial akan terwujud. Keadilan sosial membutuhkan kesetaraan gender, konstruksi sosial budaya yang menghapus ketimpangan. Oleh karena itu dari 24 dosen yang dimiliki STIE tidak bisaimbang antara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Hal tersebut dikarenakan jumlah pelamar dosen perempuan juga sedikit, yang terpenting yayasan menganggap bahwa dosen tersebut memiliki produktivitas kerja yang baik. Produktivitas tersebut bahkan dipengaruhi oleh *equal employment* tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat tumbuh dari internal maupun eksternal dosen itu sendiri.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut Muchdarsyah (1992) secara umum produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh manusia, modal, metode (proses), produksi, umpan balik, lingkungan internal organisasi, dan lingkungan eksternal (baik lokal, regional, nasional maupun internasional).

Ravianto (1998) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Hal yang sama dikemukakan juga oleh Sutermeister (1976) bahwa "...the human contribution to productivity or employee job performance are considered to result from ability and motivation, or more accurately, ability times motivation."

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Anoraga (1992) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: 1. Pekerjaan yang menarik, 2. Upah yang baik, 3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, 4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, 5. Lingkungan atau saran kerja yang baik, 6. Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi/lembaga, 7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, 8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, 9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, dan 10. Disiplin kerja yang keras.

KESIMPULAN DAN SARAN

Rekrutmen adalah suatu upaya untuk mendapatkan dosen yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon dosen tersebut untuk membuat lamaran kerja guna bekerja pada instansi atau lembaga tersebut. Yayasan Ta'allumul Huda dalam melaksanakan rekrutmen dosen STIE tidak memandang *equal employment* tetapi lebih mengutamakan persyaratan-persyaratan umum maupun khusus, dengan dalih bahwa dosen tersebut memiliki kompetensi, kualitas yang baik, dan produktivitas tinggi. Dosen yang produktif adalah memiliki komitmen kuat terhadap visi dan misi STIE, desain pekerjaan yang terstruktur, motivasi tinggi, etos kerja tinggi, kreativitas, inovatif, memiliki jiwa kemitraan, dan berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2005). *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
Dessler, Garry. (1997). *Human resource management*. Prentice Hall.
Handoko, Hani. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
Malthis, R. L. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
Manulang, M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
Moleong, J. L. (2001). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya
Nugrahani, Farida. (2008). *Metode penulisan karya ilmiah, panduan bagi mahasiswa, ilmuwan dan eksekutif*. Yogyakarta: Pilar Media.
Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Simamora, Henry. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Singarimbun, Masri. (1995). *Metode penelitian survai*. Jakarta: LP3ES.
Yuniarsih, Tjutju. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.