

**ANALISIS PERMINTAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
PERGURUAN TINGGI SWASTA DI PROPINSI LAMPUNG
(HUMAN RESOURCES DEMAND ANALYSIS on PRIVATE
UNIVERSITIES in LAMPUNG PROVINCE)**

Oleh:

R.M. Moch. Wispandono

(Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dari keempat faktor lingkungan bisnis yang dihadapi oleh suatu perguruan tinggi (yang meliputi: kehendak mahasiswa, peraturan pemerintah, perguruan tinggi pesaing, dan tuntutan masyarakat), faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap permintaan sumber daya manusia (dalam hal ini dosen). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dengan menggunakan regresi ternyata faktor kehendak mahasiswa yang paling berpengaruh terhadap permintaan dosen di lingkungan perguruan tinggi (yang ditunjukkan dengan besaran koefisien determinansi sebesar 0.494 dengan $p < 0.01$).

Kata kunci: Lingkungan bisnis, kehendak mahasiswa, peraturan pemerintah, perguruan tinggi pesaing, tuntutan masyarakat.

Abstract

The goals of this research is to analyze from fourth of business environmental factor faced by a college (what covers: student will desire, regulation of government, competitor college, and public demand), which factor of which very influential to human resource demand (in this case lecturer). Based on result of research and analysis by using multiple regression student will desire factor that is very influential to demand of lecturer in college area (is showed at with coefficient determinant 0.494 with $p < 0.01$).

Keyword: business environmental, student will desire, regulation of government, competitor college, public demand.

Pendahuluan

Perhatian pada kondisi “persaingan” antar perguruan tinggi swasta (PTS) maupun dengan perguruan tinggi negeri (PTN) di Indonesia masih terus berkelanjutan dan mendominasi agenda manajerial masing-masing pengelola perguruan tinggi. Hal ini disebabkan semakin banyaknya PTS yang berdiri (data terakhir yang dilansir di harian Kompas, April 2010, menyebutkan selama dari tahun 2007/08 sampai dengan 2009/10 bertambah sekitar 300 PT menjadi sekitar 5.000-an PTS di Indonesia), dan semakin selektifnya calon mahasiswa dalam memilih PTS. Berbagai usaha yang telah ditempuh oleh masing-masing pengelola PTS untuk mengatasi persaingan tersebut selama ini pada umumnya masih bertumpu pada peningkatan pembangunan fisik (seperti: pembangunan ruang perkuliahan, laboratorium, gedung perpustakaan, dsb). Meskipun ada kenyataan bahwa pembangunan sarana prasarana pendidikan seperti tersebut di atas dapat dipecahkan namun masih banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan sebelum PTS yang bersangkutan dapat memperoleh kembali posisi persaingan yang pernah dicapai sebelumnya.

Salah satu pekerjaan yang harus segera mendapat perhatian dan dilaksanakan oleh pengelola PTS dewasa ini adalah melakukan perencanaan sumber daya manusia (PSDM) – dalam hal ini dosen, yang berfungsi sebagai motor penggerak peningkatan kualitas pendidikan. PSDM yang dibuat PTS harus bisa mengakomodasikan kepentingan para pemangku kepentingan (Stakeholders) dengan memperhatikan pada kemampuan sumber daya yang dimiliki

PTS. Sebagai contoh, walaupun undang-undang badan hukum pendidikan (BHP) tidak jadi dilaksanakan namun bukan berarti pemerintah tidak akan mengeluarkan peraturan pemerintah yang berkaitan dengan pengaturan penyelenggaraan pendidikan tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia. Menyikapi peraturan yang dibuat oleh pemerintah ini maka jelas pihak pengelola perguruan tinggi harus menyusun PSDM secara matang.

Apa yang sedang dan akan dilakukan oleh pengelola perguruan tinggi tidak bisa terlepas dari perkembangan bisnisnya. Bisnis (dalam penelitian ini selanjutnya diartikan sebagai suatu usaha) yang dilakukan oleh perguruan tinggi tidak lain adalah meliputi bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (ketiga bidang kegiatan ini yang disebut dengan tri dharma perguruan tinggi). Bobot kualitas penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi tergantung dari dosen yang dimiliki oleh PT bersangkutan.

Selama lima tahun terakhir ini jumlah dosen PTS di propinsi Lampung menunjukkan kecenderungan meningkat walaupun sebagian kecil di antara PTS tersebut ada yang mengalami penurunan jumlah dosen yang dimiliki. Peningkatan jumlah dosen baik karena semakin banyaknya dosen tetap yayasan, dosen yang diperbantukan oleh kopertis (DPK), maupun dosen luar biasa yang berasal dari PTN dan instansi lainnya bisa merupakan indikator semakin besarnya PTS tersebut. Konsekuensinya, pekerjaan pihak pengelola PT di bidang SDM semakin rumit. Mereka harus bisa

menentukan kebutuhan dosen baik kuantitas (jumlah) maupun kualitas (gelar akademik pendidikan tertinggi dan golongan kepangkatan/fungsional) seseuai dengan rencana pengembangan PTS dalam jangka panjang. Dalam penyusunan kebutuhan dosen ini perlu dipertimbangkan faktor lingkungan yang

memiliki pengaruh terhadap pengadaannya.

Apabila dilihat dari perimbangan atau rasio antara jumlah dosen dengan jumlah mahasiswa yang kuliah di PTS maka dapat dikatakan bahwa rasio tersebut belum ideal. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Dosen Tetap dan Mahasiswa di PTS Propinsi Lampung
(Table 1. The Development Number of Permanent Lecturers and Students in PTS Lampung Provincy)

No	Tahun Akademik	Dosen	Mahasiswa	Rasio
1	2004/05	420	15.000	1 : 37
2	2005/06	420	14.850	1 : 36
3	2006/07	420	14.850	1 : 36
4	2007/08	425	14.900	1 : 35
5	2008/09	425	14.900	1 : 35

Sumber: Data terkumpul dari PTS di Propinsi Lampung
(Source: Colleting data from PTS in Lampung Province)

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh Unesco di beberapa Negara di dunia dapat dikemukakan bahwa rasio ideal untuk bidang pendidikan adalah 1:20. Artinya, bahwa untuk menjaga mutu pendidikan dan pengajaran di klas maka untuk setiap 20 siswa perlu dibimbing oleh satu orang pendidik. Hal ini berarti kalau didasarkan pada hasil studi Unesco tersebut maka rasio dosen dan mahasiswa di PTS Lampung belum ideal. Artinya pengelola PT masih perlu menyusun PSDM dosen yang tidak hanya dilihat dari kuantitasnya saja tetapi juga kualitas dosen yang akan direkrut.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah faktor lingkungan bisnis yang meliputi peraturan pemerintah, kehendak mahasiswa, tuntutan masyarakat, dan PT pesaing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap permintaan dosen?
2. Di antara keempat faktor di atas, faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap permintaan dosen?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. melakukan analisis apakah faktor lingkungan bisnis PT yang terdiri dari peraturan pemerintah, kehendak mahasiswa, tuntutan masyarakat, dan PT pesaing memiliki pengaruh terhadap permintaan dosen;
2. Untuk mengetahui di antara keempat faktor di atas, faktor apakah yang paling berpengaruh terhadap permintaan dosen.

Kajian Teori

Sebagai industri pendidikan, perguruan tinggi (PT) dapat dipelajari melalui model pasar. Hal itu misalnya dilakukan) yang cukup banyak untuk membantu kelangsungan hidup PT. Hal ini juga terlihat dari sistem penerimaan mahasiswa baru yang saat ini dilakukan oleh beberapa PT melalui jalur khusus yang diprioritaskan bagi calon mahasiswa yang memiliki energi lebih di bidang pendanaan tetapi kurang di bidang kemampuan akademiknya dan mereka tetap bisa diterima masuk sebagai mahasiswa di PT tersebut.

Di pasar bebas sebenarnya hal di atas dapat membawa dampak negatif terhadap pasar, yaitu produk (lulusan) kurang laku terserap di pasar kerja. Namun, menurut hasil penelitian Leslie and Johnson hal itu jarang terjadi karena pasar intelektual ternyata tidak memenuhi unsur-unsur pasar bebas yang kompetitif penuh. Hubungan pasar di lingkungan PTS lebih kuat dari pada PTN yang belum BHP atau BLU karena:

oleh Leslie and Johnson (1974). Model pasar tersebut didorong oleh adanya kenyataan bahwa setidaknya-tidaknya secara formal setiap PT memiliki standar tertentu bagi produknya. Berhubung untuk memenuhi standar tertentu diperlukan dana yang besar yang mungkin tidak bisa dipenuhi oleh PT yang bersangkutan maka bantuan langsung dari mahasiswa dan masyarakat sangat diperlukan (Ndraha, 1988: 98). Konsekuensinya, mahasiswa dapat menjadi penekan terhadap PT, dan jika PT-nya lemah maka dapat berakibat fatal yaitu standar diturunkan sehingga dengan sendirinya kualitas produk yang dihasilkan akan merosot. Misal, adanya pengecualian untuk bisa lulus ujian bagi mahasiswa yang kemampuan akademiknya kurang dari standar yang ditentukan karena mahasiswa tersebut memiliki energi (baca: uang

1. pada PTS mekanisme pasar bisa berjalan sepenuhnya;
2. PTS dilaksanakan secara swakelola;
3. Campur tangan pihak pemerintah terbatas.

Dalam mengelola PT harus diingat satu hal yang unik dan khas lembaga pendidikan yaitu mahasiswa berkedudukan sebagai bahan baku yang hendak dibentuk (diproses) sekaligus sebagai konsumen yang berkepentingan (Ndraha, 1988: 145). Mahasiswa juga merupakan modal utama (yang membiayai) proses tersebut, dan pada gilirannya dia akan menjadi produsen pada lembaga yang sama. Oleh karena itu dalam setiap fungsi dan proses manajemen PT mahasiswa yang bersangkutan harus berperan menurut mekanisme yang disepakati bersama.

PTS yang besar dan memiliki status yang sudah terakreditasi akan menjadi pilihan utama calon mahasiswa setelah PTN (bahkan untuk PTS tertentu mereka bahkan menjadi pilihan utama calon mahasiswa tanpa mereka memilih PTN). Sesuai dengan hukum ekonomi, PT dengan status tinggi cenderung mahal dan uang yang masuk ke PT tersebut harus dikelola secara transparan (dengan membuat laporan keuangan secara periodik) serta semua bidang kegiatan tri dharma perguruan tinggi dapat dibiayai, termasuk pula untuk kegiatan pengelolaan SDM-nya yaitu untuk pengadaan (rekrutmen) dosen dan pengiriman dosen melanjutkan studi (S2/S3) serta mengikuti pelatihan/kursus singkat atau seminar/workshop, dsb.

Dalam mengelola SDM pada lingkungan PT perlu memperhatikan beberapa hal berikut ini (Ndraha, 1988: 181):

1. Rekrutmen dosen haruslah berencana sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan PT yang bersangkutan;
2. Rekrutmen harus melalui prosedur yang telah ditetapkan. Sedapat mungkin hubungan primordial, spoil system, dan nepotisme tidak digunakan;
3. Rekrutmen dilakukan baik untuk menarik dosen junior (yang baru lulus) maupun dosen senior (yang sudah berpengalaman);
4. Rekrutmen dosen dari luar dapat dilakukan berdasarkan alasan (a) kurang atau tiadanya calon dari dalam, (b) karena fungsional harus dari luar;
5. Seleksi terhadap calon dosen didasarkan pada prestasi calon di bidang akademik;
6. Rekrutmen diutamakan dari dalam kecuali karena

pertimbangan pada butir 4 di atas.

Dalam kaitannya dengan pengaruh faktor lingkungan bisnis PT terhadap permintaan dosen maka dapat dikemukakan salah satu pernyataan pakar manajemen strategik mengenai lingkungan bisnis. Menurut Wheelen and Hunger (1985) lingkungan bisnis meliputi: (1) lingkungan tugas, seperti: pemasok (bisa Bank), pelanggan (mahasiswa), pesaing, pemerintah, dan (2) lingkungan sosial, seperti: keadaan sosial ekonomi – budaya, teknologi, dan politik. Bisa dikatakan bahwa eksistensi bisnis berasal dari lingkungan (Jain, 1985: 248). Artinya, sukses atau gagalnya bisnis tergantung pada bagaimana suatu organisasi perusahaan dapat mengantisipasi pengaruh lingkungan dengan mengembangkan dan menerapkan strategi yang sesuai dengannya.

Ada dua proposisi penting yang berkaitan dengan faktor lingkungan sebagaimana yang dikemukakan oleh Glueck (1989: 125). Pertama, sebuah organisasi bisnis yang strateginya sesuai dengan kebutuhan lingkungannya akan beroperasi lebih efektif. Proposisi ini mengandung makna bahwa untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi bisnis maka strategi yang dijalankan harus dapat memenuhi kebutuhan lingkungannya. Kedua, sebab utama dari pertumbuhan, kemunduran, dan perubahan besar lainnya dalam organisasi bisnis adalah faktor lingkungan dan bukan perkembangan intern. Proposisi ini menjelaskan bahwa faktor lingkungan mempunyai pengaruh yang sangat berarti bagi pertumbuhan atau kemunduran organisasi.

Metode Penelitian

Penentuan sampel dan pengumpulan data dilakukan berdasarkan penggolongan status yang disandang oleh PTS yang ada di propinsi Lampung sehingga penentuan sampelnya dilakukan secara stratified random sampling. Alasan penentuan sampel dilakukan dengan cara ini adalah bahwa untuk memperoleh suatu status maka PT(S) yang bersangkutan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh pemerintah (dalam hal ini Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, disingkat BAN PT) sehingga bisa dikatakan bahwa suatu PT(N/S) yang sudah terakreditasi dengan nilai yang sama dengan PT lainnya maka memiliki tingkat homogenitas yang sama. Dengan demikian besarnya sampel yang harus diambil dari masing-masing status tidak ada ketentuan yang mutlak. Namun dalam penelitian ini besarnya sampel yang diambil sebanyak 15 PTS yang ada di propinsi Lampung (sekitar 50% dari populasi) dan telah melebihi yang disyaratkan oleh Mantra and Kasto (1985: 106) sebanyak minimal 5% dari populasi.

Selanjutnya pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang masing-masing untuk pimpinan PTS, dosen, mahasiswa, dan masyarakat. Untuk pimpinan PTS diambil sebanyak 15 responden (sesuai dengan besarnya sampel). Untuk dosen diambil dan dilakukan secara sistematis sampling. Total dosen yang dijadikan responden adalah 32 orang dari total populasi sekitar 425 dosen. Sementara itu untuk mahasiswa dan masyarakat diambil secara stratified cluster sampling dengan

menggunakan sample fraction sebesar 2% .

Lingkup penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTS terpilih yang ada di propinsi Lampung dengan sasaran pada permintaan terhadap dosen senior. Alasan hanya dilakukan kajian pada permintaan dosen senior oleh suatu PTS adalah sebagai berikut:

1. Dosen senior, yang lebih dilihat bukan dari usia dosen, tetapi dari sisi gelar akademik tertinggi yang dimiliki (S2/S3) dan kepangkatan fungsional merupakan sumber daya yang sangat penting artinya bagi peningkatan kualitas pendidikan tinggi;
2. Dosen senior pada umumnya memiliki banyak jam terbang untuk kegiatan tri dharma PT sehingga tidak diragukan lagi profesionalitas dalam menjalankan pekerjaan sebagai seorang dosen;
3. Dosen senior bisa menjadi daya tarik tersendiri bagi calon mahasiswa dan masyarakat pada umumnya karena itu semakin banyak dosen senior yang dimiliki oleh suatu PT maka ada kecenderungan animo untuk menimba ilmu di PT tersebut semakin besar.

Asumsi yang digunakan untuk menentukan kriteria dosen senior di penelitian ini adalah mereka yang sudah mengenyam pendidikan pasca sarjana (S2/S3) dan memiliki kepangkatan fungsional minimal lektor.

Identifikasi Variabel dan Analisis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan di atas maka variabel-variabel yang akan dianalisis dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel tergantung (Y) adalah permintaan dosen, dimaksudkan sebagai banyaknya dosen yang masih dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi dosen yang disyaratkan oleh suatu PTS. Dalam hal ini permintaan dosen yang dimaksudkan adalah untuk dosen senior.
2. Variabel bebas (X) adalah faktor lingkungan bisnis PTS yang meliputi:
Pemerintah (X_1), dimaksudkan sebagai pengawasan mutu pendidikan yang salah satu caranya adalah melalui kegiatan evaluasi dan akreditasi yang dilakukan BAN PT. Dalam kaitannya dengan penelitian ini aspek yang ditinjau adalah: (a) keadaan dosen tetap (yayasan dan DPK), dan (b) nisbah dosen tetap terhadap mahasiswa.
Kehendak mahasiswa (X_2), dimaksudkan sebagai kebutuhan atau keinginan mahasiswa yang berupa: (a) keinginan untuk diasuh oleh dosen-dosen yang profesional dalam menjalankan tugasnya. Keinginan mahasiswa ini diamati melalui beberapa indikator, yaitu: kepuasan dalam berkuliah, kesediaan berkorban untuk membayar uang kuliah yang lebih mahal, dan penilaian mahasiswa terhadap dosen, dan (b) keinginan untuk diasuh oleh dosen-dosen yang aktif. Keaktifan dosen ini diamati

melalui indikator kerajinan dalam melaksanakan tugas akademik (mengajar), dan kerajinan dalam memberikan bimbingan dan konsultasi kepada mahasiswa.

Tuntutan masyarakat (X_3), dimaksudkan sebagai kebutuhan atau keinginan masyarakat yang berupa: (a) perolehan pengabdian. Pengukurannya berdasarkan kepuasan yang diperoleh masyarakat (dalam hal ini diwakili oleh instansi atau lembaga baik negeri maupun swasta). Kepuasan masyarakat ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu frekuensi dalam melaksanakan kerja sama, penilaian terhadap dosen yang dilibatkan dalam pengabdian, kesediaan untuk berkorban, dan kesungguhan untuk menerima dan menjalankan tugas, dan (b) kerja sama di bidang penelitian. Baik kerja sama di bidang penelitian maupun pengabdian, kedua-duanya dilihat dari permintaan masyarakat terhadap kedua kegiatan tersebut.

Perguruan tinggi pesaing (X_4), dimaksudkan sebagai banyaknya dosen senior dan junior yang berpengalaman yang dimiliki oleh suatu PTS.

Berdasarkan variabel-variabel yang dijabarkan di atas maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan model persamaannya sebagai berikut.

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + e$$

Untuk membuktikan apakah factor lingkungan bisnis (yaitu X_1 , X_2 , X_3 ,

dan X4) secara serempak memiliki pengaruh terhadap permintaan dosen maka akan diuji dengan menggunakan uji F. Selanjutnya, untuk mengetahui variable manakah yang paling berpengaruh di antara keempat variable bebas di atas terhadap variable Y maka akan digunakan analisis koefisien korelasi parcial dan koefisien determinansi. Sedang untuk membuktikan apakah variable tersebut

secara parcial berpengaruh maka digunakan uji t.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan program software statistika ternyata model persamaan pengaruh lingkungan bisnis terhadap permintaan dosen junior di atas menunjukkan model yang cocok dan signifikan dengan $p < 0.01$.

Tabel 2. Pengaruh Lingkungan Bisnis Terhadap Permintaan Dosen Senior
(Table 2. The Impact of Business Environmental to Senior Lecturer Demand)

Variabel	Koef. Regresi	r parsial	Probabilitas	r ²
X ₁	0.5523	0.8002	0.00177	0.6404
X ₂	0.5871	0.8791	0.00017	0.7729
X ₃	0.1675	0.7579	0.00429	0.5745
X ₄	(0.2210)	0.6777	0.01543	0.4594
R berganda = 0.9942 F-hitung = 213.704 Probabilitas = 1.228E-09				

Sumber: Data diolah
(Source: Processing data)

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara serempak diperoleh probabilitas $1.228E-09 < 0.01$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa faktor pemerintah, kehendak mahasiswa, tuntutan masyarakat, dan PT pesaing memiliki pengaruh terhadap permintaan dosen senior dapat diterima dan didukung secara empiris (hal ini juga dapat dibuktikan dari F-hitung yang dihasilkan = 213.704 yang lebih besar dari pada F-tabel = 5.99).

Dari keempat variable di atas ternyata variable X₂ (kehendak mahasiswa) memiliki pengaruh yang paling besar terhadap permintaan dosen senior. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi parcial dan koefisien determinansinya yang paling besar di antara variable bebas lainnya dengan probabilitas yang

terkecil yaitu 0.00017 ($p < 0.01$). Berdasarkan uji t ternyata variable ini secara bermakna memiliki pengaruh terhadap permintaan dosen senior dengan t-hitung sebesar 5.833 yang lebih besar dari pada t-tabel (2.130). Pengaruh variable kehendak mahasiswa (X₂) terhadap permintaan dosen senior mempunyai tanda positif pada koefisien regresinya. Hal ini menunjukkan bahwa antara kehendak mahasiswa dengan permintaan dosen senior berjalan searah. Artinya, apabila kehendak mahasiswa semakin tinggi untuk diajar/dibimbing/diasuh oleh dosen senior maka permintaan dosen senior oleh PTS akan semakin meningkat. Hal ini logis karena untuk kepentingan jangka panjang dan kelangsungan hidup PTS serta adanya salah satu alasan mahasiswa kuliah di statu PTS karena

daya tarik PTS yang bersangkutan memiliki dosen senior yang aktif dalam kegiatan akademik. Dengan demikian dosen senior yang telah mempunyai “nama” di mata mahasiswa maka permintaan mengajar baginya akan meningkat. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ndraha (1988: 270) dalam menjelaskan model pasar yang ada dalam lingkungan PT bahwa dosen yang telah memiliki “nama” akan banyak diminati oleh PT untuk mengajar dan memberikan bimbingan.

Variable kedua yang besar pengaruhnya terhadap permintaan dosen senior adalah X_1 (peraturan pemerintah) di mana variable ini memiliki koefisien korelasi parsial sebesar 0.8002 dan koefisien determinansi sebesar 0.6404 dengan probabilitas sebesar 0.00177. Peraturan pemerintah menjadi Sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pengelola PTS karena berkaitan dengan izin operasional atau izin lainnya yang harus dipenuhi oleh PTS. Misal, apabila PTS ingin memperoleh status terakreditasi dari pemerintah (yang dalam hal ini diwakili oleh BAN PT) sebagai modal dalam penyelenggaraan pendidikan maka PTS yang bersangkutan harus memenuhi semua persyaratan yang diminta pemerintah termasuk di dalamnya harus ada tersedia sejumlah dosen (senior) yang harus dimiliki oleh PTS. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kualitas pendidikan tinggi maka salah satu komponen penting dalam proses belajar mengajar yaitu dosen harus diperhatikan. Keberadaan dosen senior juga perlu diperhatikan oleh suatu PT karena berkaitan dengan pemberian hibah kompetisi dari pemerintah. Pemberian hibah kompetisi baik untuk keperluan penelitian, pengabdian pada masyarakat, maupun hibah-hibah lainnya biasanya

juga diprioritaskan kepada PT yang memiliki dosen senior. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan dosen senior memang mempunyai pengaruh yang penting untuk menjaga eksistensi suatu PT.

Variable yang paling kecil pengaruhnya terhadap permintaan dosen senior adalah perguruan tinggi pesaing. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pengelolaan bisnis di organisasi pendidikan (tinggi) berbeda dengan di organisasi bisnis pada umumnya karena di suatu organisasi perguruan tinggi keberadaan perguruan tinggi lain tidak dianggap sebagai pesaing melainkan mitra kerja yang bisa diajak kerja sama berbagi persoalan yang dihadapi oleh suatu perguruan tinggi. Contoh, dalam pengadaan dosen senior oleh suatu perguruan tinggi untuk keperluan pengisian pengajar dan penyelenggaraan pendidikan yang memenuhi persyaratan bisa diambilkan (meminjam) dari perguruan tinggi lain melalui pengangkatan dosen luar biasa. Praktik yang demikian ini sudah berlangsung lama sekali dan sudah bukan menjadi rahasia bagi dunia pendidikan tinggi. Hal demikian mungkin akan sulit dijumpai atau bahkan tidak ada di dunia perusahaan atau dunia bisnis lainnya di mana ada peminjaman tenaga SDM (manager) antar perusahaan untuk jangka waktu lama. Oleh karena itu pengaruh variable ini bisa dinyatakan tidak begitu berarti bagi pengelola pendidikan tinggi untuk dipikirkan mengenai pengadaan dosennya.

Paling kecilnya pengaruh variable ini menunjukkan juga bahwa dalam pengadaan dosen senior pihak pengelola PT harus lebih berkonsentrasi pada ketiga variable bebas lainnya yang

pengaruhnya ternyata lebih besar. Walaupun demikian, bukan berarti pihak pengelola PT akan tutup mata terhadap keberadaan variable ini karena variable ini di sisi lain juga bisa memberi dampak yang cukup besar bagi kelangsungan hidup suatu PT. Hal ini tercermin dari banyaknya PT yang tidak mampu bersaing dan akhirnya harus ditutup (dikuidasi) karena tidak mampu bersaing dengan PT lainnya (Harian Kompas, April 2010). Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan PT harus dijalankan secara profesional sama seperti dalam menjalankan roda bisnis lainnya.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Keempat factor lingkungan bisnis PTS terbukti secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan (dengan $p < 0.01$) terhadap permintaan dosen senior. Hal ini memberi petunjuk kepada pengelola PT(S) bahwa dalam mengambil setiap kebijakan terutama yang berkaitan dengan praktik (M)SDM dan pengembangan mutu pendidikan keberadaan keempat faktor di atas tidak bisa diabaikan sebagai input yang perlu diolah untuk pengambilan keputusan atau kebijakan PT yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ditemukan fakta bahwa dari keempat faktor di atas ternyata kehendak mahasiswa merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap permintaan dosen senior di PTS propinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi yang kuat antara keberadaan dosen senior dengan mutu dan layanan pendidikan yang dikehendaki

mahasiswa. Hal ini bisa dimaklumi karena salah satu alasan mahasiswa mengambil kuliah di suatu perguruan tinggi adalah ingin menimba ilmu semutu mungkin melalui bimbingan dan layanan yang bisa diberikan oleh para dosennya (senior). Mereka beranggapan bahwa ada korelasi positif antara mutu pendidikan dan pengajaran di suatu PT dengan dosen senior yang dimiliki oleh PT(S) tersebut. Semakin banyak dosen senior yang dimiliki maka menurut mahasiswa semakin bermutu pendidikan dan layanan yang bisa diberikan kepada mahasiswa.

Saran

Suatu PTS harus selalu dapat mengantisipasi perubahan lingkungan bisnisnya dengan menyediakan tenaga pengajar (dosen) yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan terutama untuk memenuhi kehendak mahasiswa. Hal ini karena mahasiswa merupakan sumber dana yang utama bagi PT sehingga kepuasan mahasiswa dalam menuntut ilmu perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Salah satu cara untuk dapat memenuhi kehendak mahasiswa adalah dengan menyediakan dosen yang qualified dan memiliki dedikasi yang tinggi di bidang akademik yang biasanya ada di diri dosen senior.

Dalam menjalankan praktik (M)SDM khususnya yang berkaitan dengan pengadaan tenaga dosen maka ditekankan untuk menjauhkan dari pola paternalistik yang tidak mengutamakan profesionalitas. Namun apabila dalam praktik hal itu tidak bisa dihindari maka diupayakan pola pengadaan yang demikian ini masih melihat dari sisi profesionalitas, yang termasuk di

dalamnya melihat tingkat kompetensi (calon) dosen yang akan direkrut.

Taliziduhu Ndraha, 1988. *Manajemen Perguruan Tinggi*. Cetakan pertama, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Bennison, M. and Jonathan Casson, 1984. *The Manpower Planning Handbook*, First Edition, McGraw-Hill Book Company (UK) limited.

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, "Pedoman Evaluasi Dan Akreditasi Perguruan Tinggi Di Indonesia", Jakarta.

Freeman, J.E., 1977. "Comprehensive Planning In Higher Education", *New Direction In Higher Education*, Vol. 19, pp 33-52.

Gibson, R.C., 1964. *The Challenge of Leadership In Higher Education*, WMC, Brow Co, Dubuque, Iowa.

Glueck, W.F. and L.R. Jauch, 2000. *Strategic Management and Business Policy*, Terjemahan. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Greer, C.R., et.al, 1989. "Adapting Human Resources Planning In a Changing Business Environment", *Human Resource Management*, Vol. 28, No. 1., pp 105-122.

Leslie, L. and P. Johnson, 1974. "The Market Model And Higher Education", *The Journal of Higher Education*, American Association for Higher Education, Ohio State University Press.

Moh. Nazir, 1988. *Metode Penelitian*, Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.