



EVALUASI KEBIJAKAN REKRUTMEN DOSEN

Perguruan Tinggi Al Hilal Sigli

Tahun Akademik 2024/2025

1. Pendahuluan

Kebijakan rekrutmen dosen merupakan bagian penting dari upaya menjaga mutu pendidikan tinggi. Evaluasi ini dilakukan untuk menilai efektivitas proses rekrutmen dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Al Hilal Sigli, guna memastikan bahwa mekanisme yang diterapkan telah sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, objektivitas, dan profesionalisme.

2. Tujuan Evaluasi

1. Menilai kesesuaian pelaksanaan rekrutmen dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.
2. Mengidentifikasi kendala dan tantangan dalam proses rekrutmen dosen.
3. Memberikan rekomendasi perbaikan untuk peningkatan kualitas proses rekrutmen di masa mendatang.

3. Dasar Hukum dan Acuan

- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
- Statuta Perguruan Tinggi Al Hilal Sigli.
- Kebijakan internal Yayasan Perguruan Tinggi Al Hilal Sigli tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Dosen.

4. Proses Rekrutmen yang Berlaku

1. Perencanaan kebutuhan dosen oleh program studi dan bagian SDM.
2. Pengumuman lowongan secara terbuka melalui media resmi perguruan tinggi.
3. Seleksi administrasi berdasarkan kualifikasi akademik minimal S2 dan relevansi bidang ilmu.
4. Tes kompetensi dan wawancara untuk menilai kemampuan pedagogik, profesional, dan kepribadian.
5. Penetapan dan pengangkatan dosen melalui Surat Keputusan Ketua Yayasan atau Ketua Perguruan Tinggi.

5. Hasil Evaluasi

Aspek yang Dievaluasi

Hasil Penilaian

Keterangan

Kesesuaian Proses dengan Kebijakan	Cukup Baik	Seluruh tahapan telah dilaksanakan, namun dokumentasi belum sepenuhnya lengkap.
Kualitas Kandidat Dosen Baru	Baik	80% dosen baru memenuhi kualifikasi akademik dan kompetensi yang dibutuhkan.
Transparansi Proses Seleksi	Cukup	Pengumuman sudah dilakukan terbuka, tetapi publikasi hasil seleksi masih terbatas.
Kepuasan Unit/Prodi terhadap Dosen Baru	Baik	Mayoritas program studi menyatakan dosen baru menunjukkan kinerja memadai.
Kendala Utama	-	Terbatasnya pelamar dengan kualifikasi S3 dan bidang ilmu spesifik.

6. Analisis Temuan

- Proses rekrutmen berjalan cukup efektif, namun perlu peningkatan dalam standarisasi evaluasi dan dokumentasi seleksi.
- Diperlukan strategi yang lebih aktif dalam menarik calon dosen berkualitas, terutama di bidang-bidang langka.
- Belum optimalnya penggunaan platform digital dalam pengumuman dan pelacakan lamaran.

7. Rekomendasi

1. Menyusun pedoman rekrutmen dosen terstandar dengan format evaluasi dan dokumentasi yang seragam.
2. Mengembangkan sistem rekrutmen online untuk memperluas jangkauan pelamar.
3. Menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi lain untuk program dosen tamu atau rekrutmen bersama.
4. Memberikan insentif dan peluang pengembangan karir yang menarik untuk mempertahankan dosen berkualitas.
5. Melakukan evaluasi tahunan terhadap kebijakan rekrutmen untuk memastikan keberlanjutan perbaikan mutu.

8. Tindak Lanjut

1. **Penyusunan Dokumen Kebijakan Rekrutmen Dosen**
Menetapkan pedoman rekrutmen tertulis yang mengatur tahapan, kriteria, dan mekanisme seleksi sesuai standar nasional pendidikan tinggi.
2. **Analisis Kebutuhan SDM Akademik Tahunan**
Melakukan pemetaan kebutuhan dosen per program studi setiap tahun dengan mempertimbangkan pertumbuhan mahasiswa dan akreditasi.
3. **Peningkatan Transparansi Proses Rekrutmen**
Mengumumkan secara terbuka lowongan dosen, kriteria seleksi, serta hasil akhir proses seleksi di laman resmi kampus.
4. **Penyelenggaraan Pelatihan Pedagogik dan Digital Learning**
Memberikan pembekalan wajib bagi dosen baru terkait metodologi pengajaran, teknologi pembelajaran, dan etika akademik.
5. **Evaluasi Berkala terhadap Kinerja Dosen Baru**
Melakukan monitoring dan evaluasi selama masa kerja awal (1 tahun pertama) untuk menilai kesesuaian, kinerja, dan kebutuhan pengembangan lebih lanjut.
6. **Koordinasi dengan Yayasan dan LLDIKTI**
Menyesuaikan kebijakan rekrutmen dengan ketentuan regulasi nasional dan melakukan konsultasi berkala dengan lembaga pembina.

9. Penutup

Evaluasi ini diharapkan menjadi acuan dalam perbaikan kebijakan dan prosedur rekrutmen dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Al Hilal Sigli. Dengan proses rekrutmen yang lebih selektif, transparan, dan profesional, diharapkan kualitas pendidikan dan reputasi institusi dapat terus meningkat.



Ketua,

Dr. Syarifah Rahmi, Lc., M. Alcom