
Strategi Rekrutmen Dosen Berbasis Matrik S.W.O.T. di Institut Agama Islam Al Muhammad Cepu

Mamiék Slamet

Institut Agama Islam Al Muhammad Cepu, Indonesia
slamet@iaiamc.ac.id

Kharisma Puspita Sari

Institut Agama Islam Al Muhammad Cepu, Indonesia
kharismasari89@iaiamc.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.21154/sajiem.v5i1.290>

Abstract

High institution needed the management of employment resources that were suitable, fair, and selective. However, the educational workers from private institution frequently considered as low quality workers because they could not be competitive with others. Al Muhammad Cepu High Institute has a fixed strategies for the recruitment of lecturers from Assistant Professor (AA/Asisten Ahli) up to Full Professor (Guru Besar/GB). In this study, the current researchers aimed to describe strategies in recruiting lecturers. Those strategies was reached based on the S.W.O.T. matrix analysis with the internal and external factors. This was descriptive research by completing the collaborative approach between qualitative and quantitative. Qualitative data were identifications of internal external factors and synchronization of any norm and applicable rules related to lecturer's recruitment. Quantitative data were tabulation of IFAS AND EFAS factors. Next, the writers have found two strategies for recruiting functional-level lecturers that were; 1) open-ended recruitment, and 2) closed-ended recruitment. Moreover, from the current employment data and those applicable recruitment systems, the researchers processed the findings by using the S.W.O.T. approach. This process occurred in some steps like a)identifying internal and external factors, and b)composing IFAS (Internal Factor Analysis Strategy) and EFAS (External Factor Analysis Strategy), c) confirming the statistical rate starts from 0,00 up to 1,00, d) taking the level from the number of 1,00 up to 4,00, and e) making quadrant matrix and relativity ratio, and 4)explain the challenges, obstacles, and opportunities.

Keywords: S.W.O.T., recruitment, lecturer

Abstrak

Perguruan tinggi memerlukan manajemen pengelolaan kepegawaian yang tertata, adil, dan selektif. Namun, seringkali perguruan tinggi terutama lembaga swasta sering dipandang sebelah mata karena sumber daya manusia yang kurang kompetitif dan tidak mampu bersaing dengan sumber daya yang berasal dari institusi pemerintah. Institut Agama Islam Al Muhammad Cepu memiliki strategi khusus dalam menyikapi persoalan tersebut dengan melakukan rekrutmen dosen secara sistematis dalam hal ini dosen tetap program studi (DTPS) yang nantinya memiliki jenjang kepangkatan yang naik secara bertahap dimulai dari Asisten Ahli (AA) sampai dengan Guru Besar (GB). Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan menguraikan strategi tersebut beserta

asal muasal langkah yang diambil oleh kampus terkait. Agar tercapai urutan yang sistematis, peneliti menjelaskan strategi yang diterapkan IAI Al Muhammad Cepu berdasarkan analisis matrik S.W.O.T yang disusun berdasar faktor internal dan faktor eksternal. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kombinasi kualitatif kuantitatif (*sequential explanatory/urutan pembuktian*). Selanjutnya, analisis data dilakukan melalui teknik deskriptif dengan mendeskripsikan faktor-faktor berpengaruh dari eksternal dan internal. Data diperoleh dalam dua jenis yaitu data kuantitatif berupa matrik kuadran analisis faktor internal dan eksternal dalam rekrutmen dosen di lingkungan IAI Al Muhammad Cepu sedangkan data kualitatif berasal dari identifikasi faktor yang berpengaruh dalam rekrutmen dosen serta pedoman dari berbagai peraturan perundangan tentang rekrutmen dosen yang berlaku. Berdasarkan hasil atau temuan dan analisis, peneliti menemukan dua jenis strategi rekrutmen yaitu; 1) strategi rekrutmen terbuka dan 2) strategi rekrutmen tertutup. Untuk selanjutnya, peneliti menganalisis strategi tersebut menggunakan matrik kuadran S.W.O.T. dengan tahapan-tahapan sebagai berikut; 1) mengidentifikasi faktor internal dan eksternal, 2) menyusun tabel IFAS (Internal Factor Analysis Strategy) dan EFAS (External Factor Analysis Strategy), 3) pembobotan nilai terendah 0,00 sampai nilai tertinggi 1,00, 4) menentukan rating nilai 1,00 sampai dengan 4,00, 5) menentukan matrik kuadran dan rasio relative, dan 6) menguraikan tantangan, hambatan, dan peluang dalam strategi rekrutmen jabatan kepangkatan fungsional dosen.

Kata Kunci: S.W.O.T., rekrutmen, dosen

Copyright © 2024 Mamiek Slamet, Kharisma Puspita Sari.
Southeast Asian Journal of Islamic Education Management
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Pencapaian suatu program yang berkualitas tentu saja didasarkan pada tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Untuk menggapai *out put* yang bagus, tentu saja harus ada perencanaan dan strategi yang teruji dan selektif. Proses persiapan ini sering disebut manajemen strategi yang memiliki peran fundamental walaupun dilaksanakan di awal.²

Menurut Yulianto, komponen esensial dalam sebuah manajemen adalah berikut ini; 1) *man*, 2) *money*, 3) *material*, 4) *marketing*, dan 5) *machine*.³ Sumber Daya Manusia, atau dalam komponen tersebut yang berarti komponen pertama (*man*) merupakan komponen yang memiliki kontribusi besar terhadap hasil yang diharapkan⁴. Dalam setiap institusi terlebih perguruan tinggi, terdapat dua standar yang secara umum berlaku dalam setiap penerimaan anggota baru yaitu standar kualifikasi akademik (gelar pendidikan) dan standar kompetensi (keahlian/*skill*). Dua standar tersebut juga umum dipakai dalam penerimaan pegawai atau karyawan dalam sebuah perusahaan.⁵

¹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010).

² L.D. Septiningrum, "Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Penjualan Food and Beverage Di Era Pandemi Covid 19," *JMBI UNSRAT Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* 08, no. 01 (4 Agustus 2021): 33, <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32638>.

³ Yulianto Yulianto, "Penerapan Unsur-Unsur Manajemen Di Rudi Aurel (Ra) Point Swalayan & Dept Store Metro Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam.," *Al-Wathan: Jurnal Ilmu Syariah, [S.l.]*, 03, no. 01 (14 April 2022): 2.

⁴ Daniel Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, t.t.).

⁵ Zayyan Dzahabiyah, Zunaidah Zunaidah, dan Wita Farla, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi

Di bagian ini, penulis mengangkat penelitian terdahulu berjudul *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Kampus Pusat)* oleh Mitha Kartika Sari, d.k.k. menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi terbuka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan kampus dengan tingkatan signifikan.⁶ Mutu karyawan pada lembaga terkait sangat ditentukan oleh seberapa ketat seleksi yang dilaksanakan oleh kampus.⁷ Semakin tinggi standar seleksi karyawan diterapkan oleh kampus, maka mutu karyawan dan kinerjanya juga semakin meningkat. Hal ini terbukti dengan hasil kepercayaan 95% dengan koefisiensi determinasi sebesar 0,274. Kajian terdahulu berikutnya bertema *Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi* oleh Deddy Novie Citra Arta, d.k.k. Dalam penelitian kedua ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan.⁸ Kedua kajian tersebut menginvestigasi tiga kata kunci yang sama yaitu rekrutmen, seleksi, dan karyawan. Persamaan lain adalah ketiganya sama-sama menggunakan analisis data kuantitatif berupa analisis tabel data angka dan prosentase. Namun, juga terdapat perbedaan diantara ketiga penelitian tersebut. Dua kajian terdahulu sama-sama menggunakan analisis regresi sedangkan penelitian ini menerapkan analisis matrik kuadran S.W.O.T. Di akhir, perbedaan ketiga kajian tersebut adalah kedua kajian sebelumnya bertujuan mendapatkan signifikansi terhadap hipotesis yang ada sebelumnya sedangkan penelitian yang sedang diusahakan penulis bertujuan mendapatkan kesimpulan strategi berdasarkan kumpulan faktor eksternal dan internal yang telah diolah yang berhubungan dengan rekrutmen dosen.

Dalam artikel ini, penulis menitikberatkan ruang lingkup penelitian pada pengelolaan sumber daya manusia lembaga perguruan tinggi. Pada umumnya, perguruan tinggi menerapkan sistem sebagai sebuah organisasi nir laba.⁹ Namun demikian, fakta membuktikan bahwa beberapa perguruan tinggi juga menerapkan sistem *profit oriented* atau mengedepankan keuntungan.¹⁰ Seperti halnya perguruan Tinggi yang dikelola oleh yayasan tentu berbeda dengan PTN (Perguruan Tinggi Negeri). Hal ini dikarenakan, terdapat *double* regulasi atau aturan ganda yang dianut oleh PTS (Perguruan Tinggi Swasta) yang bernaung di bawah yayasan.

Institut Agama Islam Al Muhammad Cepu dikelola oleh Yayasan Pondok Pesantren dan Madrasah (YPPM) Al Muhammad Cepu di bawah pengawasan Kementerian Agama Republik Indonesia. Penerimaan pegawai atau sumber daya manusia khususnya dosen dan tenaga

Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Dua Palembang,” *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Indralaya, Sumatera Selatan, Indonesia* 19, no. 01 (April 2022): 70, <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/17006>.

⁶ Mitha Kartika Sari, Rizki Indah Kusuma Ningrum, dan Antoni Ludfi Arifin, “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen Stiami Kampus Pusat),” *Media Bina Ilmiah* 16, no. 2 (Juli 2022), <https://doi.org/10.33578/mbi.v16i12.68>.

⁷ Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Depok: Raja Grafindo Persada, 2023).

⁸ Deddy Novie Citra Arta dkk., “Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi,” *Management Studies and Entreprenurship Journal* 4, no. 1 (2023): 587, <https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1435>.

⁹ Nur Rulifatur Rohmah dan Idam Mustofa, “Pengelolaan Perguruan Tinggi Sebagai Organisasi Nirlaba,” *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam STAI Darussalam Krempeyang* 05, no. 02 (April 2022): 59, <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/8334#!>

¹⁰ Putu Novia Hapsari Ardianti dan Ni Luh Putu Sandrya Dewi, “Implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) Perguruan Tinggi Dan Implikasinya Pada Intake Perguruan Tinggi Swasta di Bali,” *JUARA; Jurnal Riset dan Akuntansi Universitas Mahasaraswati Denpasar* 08, no. 02 (2018): 45, <https://doi.org/doi.org/10.36733/juara>.

pengajar fungsional didasarkan pada regulasi berlapis yaitu Kemenag RI dalam hal ini diwakili oleh Dirjen Pendis, PTP-SD (Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Dosen) dan Yayasan. Badan Sertifikasi Nasional Perguruan Tinggi mengharuskan bahwa setiap Program Studi (Prodi) minimal memiliki lima dosen tetap (DTPS/ Dosen Tetap Program Studi) yang memiliki standar kualifikasi akademik *linier*/sesuai dengan bidang keilmuan yang diampu.¹¹

Rekrutmen dosen sebagai sebagai sebuah standar yang menjadi syarat mutlak dalam sebuah perguruan tinggi masih menyisakan beberapa permasalahan.¹² Persoalan kualitas yang meliputi kesesuaian jenjang pendidikan, kebutuhan program studi, anggaran untuk mengadakan penerimaan atau seleksi masuk serta nilai tawar yang diberikan oleh perguruan tinggi/*recruiter* (terutama perguruan tinggi swasta) tentu menjadi persoalan yang rumit.¹³ Namun, persoalan tersebut hingga saat ini masih menjadi persoalan yang lazim. Uniknya, segala permasalahan tersebut selalu mampu diatasi oleh perguruan tinggi swasta. Hal ini tentu saja karena di balik sebuah perguruan tinggi swasta terdapat yayasan yang juga memberikan kewenangan untuk mengatur seleksi penerimaan dosen.¹⁴ Kewenangan inilah yang akan mempertajam standar penerimaan setiap perguruan tinggi swasta sehingga dosen yang nantinya menjadi dosen tetap dan memiliki jenjang kepangkatan fungsional mampu menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan regulasi dan peraturan yang berlaku.¹⁵

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan peneliti merumuskan tiga permasalahan yang layak diangkat dalam penelitian ini yaitu; 1) bagaimana cara perguruan tinggi Institut Agama Islam Al Muhammad Cepu dalam melakukan sinkronisasi peraturan dalam rekrutmen dosen tetap dengan kepangkatan fungsional?, 2) faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas rekrutmen dosen/ tenaga pengajar fungsional berdasarkan analisis S.W.O.T di lingkungan perguruan tinggi IAI Al Muhammad Cepu?, 3) bagaimana strategi rekrutmen dosen / tenaga pengajar tetap dengan jenjang kepangkatan fungsional di lingkungan IAI Al Muhammad Cepu?, 4) bagaimana analisis peluang, hambatan, dan tantangan terkait rekrutmen dosen tetap di masa mendatang?

METODE PENELITIAN

Peneliti menentukan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kombinasi kualitatif kuantitatif (*sequential explanatory*/ urutan pembuktian).

Pertama adalah rancangan penelitian deskriptif. Proses rekrutmen dosen tetap pada perguruan tinggi swasta merupakan peristiwa dan fakta ilmiah yang layak dijadikan sebagai objek penelitian deskriptif. Objek penelitian adalah salah satunya tentang sebuah proses, fakta, situasi, pemikiran, dan alur yang nantinya dijabarkan secara rinci, berurutan, sistematis, serta sesuai fakta.¹⁶ Selain itu, objek penelitian yang ada dalam tulisan ini adalah objek tunggal dan

¹¹ Budi Zaenal Abidin Dan Zainil Abidin, "Analisa dan Perancangan Sistem Rekrutmen Dosen Berbasis Web," *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* p 05, no. 07 (7 Juli 2020), <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/1458/1438>.

¹² Occe Luciana, "Kunci Sukses Peningkatan Jumlah Dosen Tersertifikasi pada Perguruan Tinggi XYZ," *Jurnal Educatio* Vol. 9, no. 01 (2023): 420, <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i1.4782>.

¹³ Maria Agustina Ermi dan Tri Sulistiyowati, "Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Dosen Keperawatan," *Jurnal Keperawatan Notokusumo* 06, no. 01 (1 Agustus 2018): 26.

¹⁴ Muhammad Azan Adha Elwan, Sahid Susanto, dan Zuprizal, "Peran Yayasan Dalam Aras Kewenangan Untuk Mewujudkan Tata Kelola Perguruan Tinggi Swasta Yang Baik (Good University Governance)," *SIMBOL (Jurnal Administrasi Publik dan Pemerintahan)* Vol 1, no. 02 (2022): 68.

¹⁵ Arif Hidayat dan Emanuel M. Bayudhigantara, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Tridharma Perguruan Tinggi Terhadap Peningkatan Mutu Dosen PTS," *Journal on Education* Volume 06, no. 01 (2023): 5071, <https://doi.org/prefix 10.31004>.

¹⁶ destiani Putri Utami Dkk., "Iklim Organisasi Kelurahan dalam Perspektif Ekologi," *JIP; Jurnal Inovasi*

independen. Pengertian objek independen adalah objek tunggal yang sedang diteliti oleh penulis tanpa mengalami proses perbandingan ataupun kausal / proses penguraian kerangka berpikir sebab-akibat.¹⁷¹⁸ Penjelasan terakhir tentang alasan pemilihan jenis penelitian deskriptif adalah para peneliti telah menguraikan peristiwa, proses, dan fakta yang terjadi secara berurutan. Prinsip dan karakteristik ini sangatlah sesuai dengan corak penelitian deskriptif.¹⁹

Penjelasan kedua tentang metode yang telah penulis gunakan adalah tentang pendekatan kombinasi antara kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif peneliti tentukan karena di dalam analisis data, peneliti perlu untuk menguraikan masalah menggunakan tabel, matriks, dan angka-angka.²⁰²¹ Hal ini dimungkinkan karena penelitian deskriptif kuantitatif juga memerlukan data numerik untuk menguraikan fakta yang sedang diinvestigasi.²² Penggunaan dan penerapan data numerik, angka, *figure* atau diagram dalam penelitian kuantitatif sangat bermanfaat sebagai bahan pendukung analisis data. Namun demikian, data numerik tersebut tidak digunakan untuk memunculkan hipotesis dalam penelitian ini.²³ Dalam penelitian ini data numerik digunakan karena peneliti telah memutuskan untuk menggunakan analisis model S.W.O.T agar data yang sudah diambil bisa diinterpretasi dan dipahami dengan jelas. Data kuantitatif yang dimaksud oleh penulis adalah analisis matriks kuadran tabel internal dan eksternal faktor dalam rekrutmen dosen. Keputusan peneliti merujuk kepada analisis S.W.O.T karena peneliti bermaksud menganalisis hambatan, tantangan dan juga peluang dari fenomena yang menjadi objek penelitian ini yakni proses rekrutmen dosen tetap dengan jenjang kepegangatan fungsional. Model analisis S.W.O.T. digunakan dalam kajian ilmiah untuk memperoleh gambaran kekuatan dan kelemahan dari proses dan data yang sudah ada.²⁴ Model analisis dan interpretasi seperti ini sangat juga membutuhkan matrik yang berisikan

dan Penelitian 01, no. 12 (2021): 12.

¹⁷ Iyus Jayusman dan Oka Agus Kurniawan Shavab, "Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah," *Jurnal Artefak Universitas Galuh* Vol.7, no. 01 (2020): 15.

¹⁸ Siti Kaenah Asri dan Iman Julisman, "Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Philips Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Yogya Grand Majalengka," *Jurnal Impresi Indonesia (JII)* 01, no. 03 (20 Maret 2022): 284, <https://doi.org/10.36418/jii.vii3.40>.

¹⁹ Aminah Rehalat dan Zuhria Nurul Ainy, "Analisis Keterampilan Bertanya Guru Ekonomi Pada Kelas VII Di SMP Kartika Ambon," *Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan* 14, no. 01 (2023): 38, [https://doi.org/10.25299/perspektif.2023.vol14\(1\).12404](https://doi.org/10.25299/perspektif.2023.vol14(1).12404).

²⁰ Wiwik Sulistyawati, Wahyudi, dan Sabekti Trinuryono, "Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Model Blended Learning Di Masa Pandemi Covid19," *KADIKMA ; Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika* 13, no. 01 (Desember 2023): 70.

²¹ Tri Damayanti dan Lasminiasih, "Kegiatan Bimbingan Belajar Pada Siswa Sman 69 Jakarta Di Pulau Pramuka Kepulauan Seribu Dki Jakarta Tahun 2019," *JIP; Jurnal Inovasi dan Penelitian* 01, no. 08 (t.t.): 2021.

²² M.Makhrus Ali dkk., "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian," *Education Journal*. 02, no. 02 (Februari 2022), <https://ejournal.uniski.ac.id/index.php/LEJ/login?source=%2Findex.php%2FLEJ%2Fauthorfees>.

²³ Irfan Nursetiawan, "Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kuantitatif di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis)," *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* Volume 3, no. 02 (2017), <http://dx.doi.org/10.25147/moderat.v3i2.690>.

²⁴ Anissa Mayang dan Shinta Ratnawati, "Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100)," *JIM; Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 02 (2020), <https://doi.org/10.21831/jim.v17i2.34175>.

Intern dan *External Factor* yang mempengaruhi data dan objek kajian.²⁵ ²⁶Setelah didapat analisis dari hasil paparan matrik kuadran dan tabel *Internal* dan *External Factor*, penulis menyusun interpretasi dan analisis data secara kualitatif.

Pendekatan berikutnya adalah pendekatan kualitatif. Peneliti memutuskan memilih pendekatan ini karena objek yang diambil dalam penelitian adalah peristiwa dan proses yang memerlukan interpretasi dan penjelasan.²⁷ Selanjutnya, uraian disampaikan oleh penulis secara sistematis menggunakan penjelasan, kronologi dan keterangan yang bersifat ilmiah.²⁸ Data kualitatif yang dimaksud oleh penulis adalah penjabaran peraturan perundangan tentang rekrutmen dosen serta uraian faktor hambatan, peluang, tantangan, dan rencana yang dikaji berdasarkan deskripsi keadaan yang terjadi kampus terkait. Hal ini sejalan dengan ciri khas data kualitatif yang bersifat uraian, dan penjelasan logis dan urut.²⁹ Objek kajian dalam penelitian ini dititikberatkan pada proses yang berlangsung sehingga peneliti menentukan pendekatan kualitatif sebagai dasar dalam menguraikan data pendukung.³⁰

Setelah peneliti berhasil menjelaskan jenis dan rancangan penelitian serta teknis pendekatan dan analisis data, selanjutnya penulis menentukan metode *sequential explanatory* atau penjelasan sesuai urutan pembuktian sebagai teknik dalam interpretasi data.³¹ Teknik analisis ini dipakai penulis untuk menginterpretasi data secara kuantitatif untuk kemudian diperjelas dengan analisis model kualitatif.³² Peneliti menggunakan metode gabungan agar analisis data semakin tajam dan jelas sehingga artikel ini mampu memberikan *core/inti* keilmuan dan wawasan berhubungan dengan strategi pengangkatan dosen tetap dengan kepangkatan fungsional berjenjang. Teknik analisis gabungan seperti ini juga perlu dipertimbangkan karena penelitian ini menggunakan analisis S.W.O.T. yang memerlukan paparan secara khusus di bagian analisis terkait dengan peluang, hambatan, bahkan tantangan dari hasil investigasi yang sudah ada.³³ Pentingnya metode *sequential explanatory* adalah mempertajam dan memperjelas temuan dari penulis.³⁴

²⁵ Adiva Fristasya dkk., "Pendekatan Swot Dalam Pengambilan Keputusan Perencanaan Sdm Di Pt X," *SeTIA Mengabdikan Kepada Masyarakat* Volume 2, no. 01 (30 Juni 2021): 21, <https://doi.org/10.31113/setiamengabdikan.v2i1.17>.

²⁶ devi Ayu Kusmiati Dan Heidy Arviani, "Implementasi Analisis Swot Dalam Strategi Pemasaran Pada Produk Mynitro Pt Widya Inovasi Indonesia – Widya Robotics," *Derivatif; Jurnal Manajemen* Volume 17, no. 01 (April 2021): 93.

²⁷ Kaharuddin, "Kualitatif: Ciri dan Karakter Sebagai Metodologi," *Equilibrium* Volume 9, no. 01 (2024): 2, <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i1.4489>.

²⁸ Miza Nina Adlini dkk., "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka," *EDUMASPUL; Jurnal Pendidikan* 06, no. 01 (1 Maret 2022): 976.

²⁹ Hairani dkk., "Sosialisasi Internet Sehat, Cerdas, Kreatif Dan Produktif Pada Masyarakat Kalijaga Baru," *Valid Jurnal Pengabdian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram* Volume 1, no. 03 (8 Agustus 2023).

³⁰ Endang Werdiningsih dan Abdul Hamid, "Lima Pendekatan dalam Penelitian Kualitatif," *LIKHITAPRAJNA Jurnal Ilmiah* Volume 24, no. 01 (April 2022).

³¹ Devi Syukri Azhari dkk., "Penelitian Mixed Method Research Untuk Disertasi," *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* Volume 3, no. 02 (2023): 8010.

³² Isomudin, "Analisis Sequential Explanatory Hasil Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Aqidah Akhlak Ditinjau Dari Disiplin, Minat Belajar, Dan Kecerdasan Emosional," *Geneologi PAI* 06, no. 02 (t.t.): 115.

³³ Haerawan dan Yulius Here Magang, "Analisis Swot Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Alat Rumah Tangga Di Pt Impressindo Karya Steel Jakarta-Pusat," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Volume 5, no. 02 (Maret 2019): 178.

³⁴ Rahmat Justan dkk., "Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)," *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 03, no. 02 (6 Januari 2024): 255.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, peneliti akan merumuskan tiga sub-pokok bahasan yang menjadi kunci utama penelitian ini di antaranya adalah; 1) sinkronisasi peraturan dan perundangan, 2) identifikasi faktor internal dan eksternal, 3) analisis data dan strategi berdasarkan matrik kuadran S.W.O.T. Penjelasan secara lengkap dan sistematis dipaparkan penulis dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Sinkronisasi dan sosialisasi peraturan perundangan

Sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 46 berbunyi bahwa Dosen harus memenuhi standar kualifikasi akademik untuk program studi sarjana minimal adalah Strata Dua (S₂).³⁵ Demikian pula diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 pasal 31 huruf b menyebutkan bahwa tenaga pengajar pada pendidikan tinggi memiliki kualifikasi pendidikan minimum lulusan program magister (S₂) untuk program Sarjana (S₁).³⁶ Namun demikian, di dalam PP Nomor 17 tahun 2010 sebagaimana diubah terakhir ke dalam PP Nomor 66 Tahun 2010 pasal 39 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, menyebutkan bahwa Pendidikan yang didirikan masyarakat bertanggung jawab mengelola sistem pendidikan nasional serta merumuskan dan menetapkan kebijakan Pendidikan pada tingkat penyelenggara satuan pendidikan.³⁷

Berdasarkan peraturan dan perundangan yang masih berlaku di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pendidikan diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat. Pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dimaksud dapat berbentuk lembaga Pendidikan baik itu Sekolah atau Madrasah bahkan Perguruan Tinggi yang terakreditasi. Secara hierarki IAI Al Muhammad Cepu berada di bawah Kementerian Agama RI dengan pembinaan secara teknis oleh Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam (KOPERTAIS) Wilayah X Jawa Tengah ex officio Rektor UIN Walisongo Semarang. Pendidikan Tinggi IAI Al Muhammad Cepu berada di bawah Yayasan PP dan Madrasah Al Muhammad Cepu yang berbadan hukum dengan akta notaris no.273/c.c7/kep/MN/1999 No SK Kemenkumham tanggal 28 Februari 2015. Yayasan Al Muhammad Cepu selaku penyelenggara serta pengelola pendidikan tinggi telah memperoleh izin pendirian dan terakreditasi Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi (BAN PT). Masing-masing prodi di lingkungan IAI Al Muhammad Cepu juga telah memperoleh akreditasi BAN PT maupun Lembaga Akreditasi Mandiri Pendidikan Tinggi (LAM DIKTI). Sementara itu regulasi internal dituangkan dalam Statuta Pendidikan Tinggi yang disahkan Yayasan Pondok Pesantren dan Madrasah Al Muhammad Cepu.

Berdasarkan paparan singkat di atas, penulis dapat menyusun formulasi bahwa peraturan yang digunakan sebagai dasar oleh Institut Agama Islam Al Muhammad Cepu dalam melakukan rekrutmen dosen tetap dengan jabatan kepangkatan fungsional berjenjang adalah sebagai berikut:

- a. UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- b. UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- c. PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana diubah dengan PP Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan

³⁵ "Undang Undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen Pasal 14," t.t.

³⁶ "Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 31 huruf b," t.t.

³⁷ "Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan," t.t.

- d. PP Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
- e. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan sebagaimana diubah dengan PP Nomor 66 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
- f. PP Nomor 57 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi Oleh Kementerian Lain dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian
- g. Keputusan Menteri Agama Nomor 155 Tahun 2004 Tentang Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta
- h. Statuta Institut Agama Islam Al Muhammad Cepu

Berdasarkan PP Nomor 37 Tahun 2009 pasal 1 ayat 1 terdapat keterangan, 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.³⁸ Lebih lanjut, menurut Peraturan Pemerintah tersebut, persyaratan untuk menjadi seorang Dosen adalah; 1) harus memiliki Kualifikasi Akademik minimal S2, 2) memiliki kompetensi dan keahlian di bidang yang sesuai, 3) memiliki sertifikat pendidik, 4) sehat jasmani dan rohani, serta 5) serta memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas. Persyaratan terakhir yang tidak kalah penting yaitu memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional³⁹.

Kualifikasi akademik yang dimiliki oleh seorang dosen harus diperoleh melalui pendidikan tinggi pada program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian, dengan kriteria minimum sebagai berikut: a) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana, dan b) lulusan program doctor untuk program pascasarjana (s2). Terkait dengan komponen Sertifikat pendidik, untuk menjadi dosen akan diberikan setelah memenuhi syarat antra lain: a) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya dua tahun, b) memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli, dan c) lulus ujian sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program sertifikasi dosen yang ditetapkan Pemerintah (PTP-SD).

Menurut Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 serta Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, status Dosen dikategorikan menjadi 3 yaitu 1) Dosen tetap, adalah dosen yang bekerja penuh waktu, berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu, serta mendapat pengakuan dari Dikti dengan pemberian NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional), 2) Dosen tidak tetap, adalah dosen kontrak yang diangkat Pimpinan Perguruan Tinggi dan Yayasan selama jangka waktu tertentu serta bekerja penuh atau tidak penuh waktu dan diberi NUPN (Nomor Urut Pengajar Nasional), serta 3) Dosen Honorer, adalah Dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi tanpa ada ikatan kerja serta tidak memiliki induk pusat kerja, sehingga tidak memiliki NUPN.⁴⁰

Pengangkatan Dosen di lingkungan Kementerian Agama didasarkan pada Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2016. Bunyi secara lebih detail terkait pengangkatan dosen tersebut bahwa dosen adalah pada dasarnya setiap orang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi. Setiap orang mempunyai kesempatan serupa untuk menjadi Dosen tetap pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS), adalah orang memenuhi persyaratan umum, persyaratan khusus serta mengikuti proses seleksi dan dinyatakan lulus. Selanjutnya setelah lulus, pengangkatan dan penempatan Dosen tetap

³⁸ "Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 pasal 1 ayat 1," t.t.

³⁹ Sofyan Tsauri, *MSDM ; Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013).

⁴⁰ Wehelmina Rumawas, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Manado: Unsrat Press, 2018).

PTKIS dilakukan oleh Badan Penyelenggara PTKIS berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Badan Penyelenggara Pendidikan Institut Agama Islam (IAI) Al Muhammad Cepu, menetapkan syarat pengangkatan dosen tetap meliputi persyaratan umum, persyaratan khusus, dan persyaratan tertentu sesuai dengan statute perguruan tinggi yang dimaksud. Persyaratan umum meliputi; a) usia paling tinggi 55 tahun, b) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, c) tidak sedang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum yang sah, d) sehat jasmani, rohani serta dapat menjalankan tugas sebagai Dosen, dan e) tidak terikat sebagai Dosen PNS/Dosen tetap pada Pendidikan tinggilain dan/atau sebagai pegawai tetap pada lembaga lain. Selanjutnya, adapun persyaratan Khusus meliputi, a) memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan program Magister (S2) atau setara dalam bidang ilmu dan teknologi yang sesuai dengan bidang penugasannya, dan b) lulus seleksi yang diselenggarakan Badan Penyelenggara IAI Al Muhammad Cepu. Sedangkan persyaratan tertentu, meliputi a) bagi orang yang memiliki keahlian khusus atau kompetensi akademik yang luar biasa tanpa batasan usia, dan b) warga negara asing dengan jabatan akademik Profesor yang dipekerjakan sebagai Dosen sesuai peraturan perundang-undangan, serta c) orang yang memiliki pengabdian dan dedikasi tinggi aktif dalam mengembangkan Pendidikan tinggi.

Berdasarkan peraturan perundangan-undangan di atas, tata cara pengangkatan Dosen tetap di lingkungan IAI Al Muhammad Cepu diatur sesuai Standar Operasi Pelaksanaan secara urut sebagai berikut : a) IAI Al Muhammad Cepu menyusun kebutuhan Dosen tetap, b) IAI Al Muhammad Cepu mengusulkan kebutuhan Dosen tetap kepada Yayasan Al Muhammad selaku Badan Penyelenggara IAI Al Muhammad Cepu, c) Yayasan Al Muhammad Cepu melakukan verifikasi dan validasi kebutuhan Dosen tetap, d) Yayasan Al Muhammad Cepu menyetujui atau menolak usulan kebutuhan Dosen tetap kepada Rektor IAI Al Muhammad Cepu, e) apabila disetujui, IAI Al Muhammad Cepu melakukan seleksi dan mengusulkan pengangkatan kepada Yayasan Al Muhammad Cepu, dan f) IAI Al Muhammad Cepu menyampaikan data usulan /Dosen tetap kepada KOPERTAIS Wilayah X Jawa Tengah untuk diterbitkan Keputusan Jabatan Fungsional Dosen. Tahapan selanjutnya bagi Dosen tetap yang telah mendapatkan Jabatan Fungsional Dosen, dapat diusulkan oleh IAI Al Muhammad Cepu untuk penerbitan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) kepada Direktur Jenderal Pendidikan Islam (Dirjen Pendis). Pada intinya adalah IAI Al Muhammad Cepu mengusulkan Dosen tetap yang memenuhi syarat mengikuti seleksi sertifikasi sesuai kuota yang ditetapkan oleh Menteri Agama.

Setelah mendapat pengakuan sebagai dosen tetap dengan terbitnya NIDN, Dosen tetap mempunyai hak dan kewajiban. Hak Dosen tetap meliputi, a) memperoleh penghasilan, b) mendapat jaminan kesejahteraan sosial, c) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai prestasi, serta melindungi hak kekayaan intelektual, d) memperoleh kesempatan pengembangan diri dalam tri dharma perguruan tinggi, e) memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik, dan otonomi keilmuan, f) memiliki kebebasan memberikan penilaian dan penentuan kelulusan peserta didik, serta g) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.

Menurut Statuta Yayasan Pondok Pesantren dan Madrasah Al Muhammad Cepu, Dosen tetap membuat perjanjian kontrak dengan Rektor IAI Al Muhammad Cepu. Perjanjian kontrak setidaknya-tidaknya memuat poin antara lain: identitas para pihak, hak dan kewajiban para pihak, mekanisme penilaian kinerja, mekanisme mutasi dan promosi, kerja lembur dan cuti, gaji pokok, penghasilan lain, jaminan kesejahteraan sosial dan masalah tambahan serta yang terakhir pengembangan diri dan pembinaan. Selain itu, dalam

perjanjian kontrak internal juga disebutkan penyelesaian sengketa antara para pihak, sanksi pelanggaran perjanjian kerja, dan pemutusan perjanjian kerja.

2. Identifikasi faktor internal dan eksternal

Rekrutmen Dosen tetap di lingkungan IAI Al Muhammad Cepu dilakukan sesuai kebutuhan formasi sebagaimana dibahas dalam paparan di atas. Faktor-faktor yang dipertimbangkan untuk memperoleh kualitas yang diharapkan terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berorientasi pada kekuatan dan kelemahan yang berada di lingkungan IAI Al Muhammad Cepu Sedangkan faktor eksternal berorientasi pada peluang dan ancaman di luar IAI Al Muhammad Cepu. Komponen acuan yang dipertimbangkan meliputi 6 unsur yaitu *man, money, material, method, machine, and market*.

a. Faktor internal yang berpengaruh dalam rekrutmen dosen

Faktor internal pertama, IAI Al Muhammad Cepu memiliki kekuatan (strength) secara kelembagaan baik secara fisik/kelayakan bangunan kampus ataupun keadaan mahasiswa dan dosen dengan penjelasan sebagai berikut: 1) status institusi dan prodi sudah terakreditasi, 2) jumlah mahasiswa lebih dari 1.800 orang, 3) dosen tetap 81 orang, 24 diantaranya telah tersertifikasi, 4) rasio dosen dan mahasiswa memadai sekitar 1 : 30, 5) kepemilikan lahan sangat layak, 6) sarana prasarana kampus di 3 lokasi (kampus 1 serta 2 di kecamatan Cepu dan kampus 3 di kecamatan Sambong sangat menunjang, serta 6) kelulusan relatif tepat waktu yaitu dalam kurun waktu 4 tahun. Faktor internal kedua, **sumber keuangan yang memadai** yaitu berasal pemerintah, Yayasan/Badan Penyelenggara IAI Al Muhammad Cepu, serta sumber lain. Faktor internal ketiga adalah **kerapian regulasi**, layanan mahasiswa dan tenaga kependidikan, sistem PDDIKTI, bahkan bisa didapat melalui marketing dengan memanfaatkan berbagai media.

Faktor internal memiliki kekuatan yang sangat kompetitif dibandingkan dengan perguruan tinggi lain di Kabupaten Blora. Jumlah mahasiswa dan dosen tersertifikasi yang secara kuantitas maupun kualitas juga sangat memadai. Demikian halnya kepemilikan lahan sekitar 5 Ha juga menjadi asset berharga bagi kampus. Daya tarik lain adalah ketersediaan pemukiman bagi mahasiswa yang ikut bermukim menjadi santri di Pondok Pesantren Al Muhammad Cepu. Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh dalam rekrutmen dosen dikarenakan dengan ketersediaan semua kelebihan yang dimiliki kampus menjadikan daya jual tersendiri bagi sumber daya manusia berkualitas agar bersedia bergabung dengan IAI Al Muhammad Cepu.

Di lain sisi, fokus rekrutmen untuk meningkatkan kualitas dosen melalui beberapa program seperti pemberian kesempatan tugas belajar baik berupa beasiswa dari pemerintah maupun mandiri, penugasan dosen antarprodi, keikutsertaan pelatihan, serta pendaftaran seleksi sertifikasi dosen berupa Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP). Beberapa kelemahan (*weaknesses*) IAI Al Muhammad Cepu antara lain, kecukupan dosen tetap di Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang belum semua linier atau sesuai dengan bidang keilmuan dalam prodi tersebut serta kekurangan jumlah tenaga kependidikan di bidang layanan perpustakaan dan Teknologi Informasi.

b. Faktor eksternal yang berpengaruh dalam rekrutmen dosen

Ditinjau dari faktor eksternal, IAI Al Muhammad Cepu memiliki peluang (*opportunities*) yaitu; **a)** kepercayaan masyarakat tinggi, **b)** peluang dunia kerja terbuka lebar, serta **c)** partisipasi untuk menjadi peserta didik atau mahasiswa relatif tinggi, **c)** program *Kuliah Merdeka* melalui pertukaran mahasiswa dan dosen, **d)** perkembangan industry 4.0 dan 5.0, serta **e)** ketersediaan kelulusan dari berbagai pendidikan tinggi

penyelenggara pasca sarjana S2 maupun S3 menjadi peluang tersendiri. Peluang lain adalah rekrutmen dosen tergolong lebih kompetitif sehingga diharapkan kecukupan dosen . Dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat, dosen dan mahasiswa di lingkungan IAI Al Muhammad Cepu memperoleh kesempatan bekerja sama dengan pendidikan tinggi lain, dalam bentuk penulisan jurnal ilmiah, seminar, dan kegiatan pengabdian lain.

Disamping memiliki peluang menjanjikan, IAI Al Muhammad Cepu mempertimbangan ancaman (*threats*) antara lain;1) keberadaan Pendidikan tinggi sejenis yang memiliki kesamaan program studi sebagai kompetitor,2) kemajuan IT memerlukan penyesuaian, 3)sumber pembiayaan dari luar relatif rendah,4) teknik pemasaran yang semakin kompetitif. Berkaitan dengan faktor-faktor tersebut, menurut penulis perlu dikaji secara lebih mendalam untuk merumuskan strategi dalam rekrutmen dosen tetap di masa-masa mendatang.

3. Analisis data dan strategi dalam rekrutmen dosen menggunakan perhitungan matrik kuadran S.W.O.T.

Sebagai bagian dari upaya analisis dan peningkatan secara terus menerus dalam rekrutmen dosen tetap yang lebih bermutu, penulis menggunakan pendekatan analisis S.W.O.T. Teknik ini membantu identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman untuk tujuan tertentu. Tim penulis secara mandiri dan cermat menganalisis rencana strategis yang efektif dan efisien khususnya rekrutmen dosen tetap di lingkungan IAI Al Muhammad Cepu. Tim memiliki acuan kerangka kerja guna menggambarkan bagaimana langkah terbaik yang seharusnya dilakukan oleh lembaga IAI Al Muhammad Cepu.

Berikut adalah analisis faktor-faktor internal dan eksternal, kemudian disusun dalam tabel 4 kuadran sebagai berikut:

Tabel 1: Kriteria analisis S.W.O.T. Rekrutmen Dosen Tetap dengan Kepangkatan Fungsional Berjenjang di lingkungan IAI Al Muhammad Cepu

Strengths	Weaknesses
1. Dosen Standar kualifikasi S2 2. Sertifikasi Dosen 3. Mahasiwa 4. Kesempatan peningkatan kinerja	1. Linierisasi Dosen keprodian 2. Standar kualifikasi akademik S3 rendah 3. Jabatan Fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar rendah
Opportunities	Threats
1. Kepercayaan Masyarakat 2. Peluang kerja 3. Kerjasama antar Pendidikan tinggi	1. Pendidikan tinggi sejenis 2. Sumber pembiayaan 3. Marketing

Langkah berikutnya adalah peneliti melakukan pembobotan pada masing-masing komponen dengan berdasar pada data dosen tetap secara faktual di lingkungan IAI Al Muhammad Cepu. Berikut adalah tabel analisis secara lengkap.

Tabel 2: Internal Factor Analisis Strategi (IFAS) rekrutmen Dosen

No	Komponen Strengths	Bobot	Rank	Score
1	Dosen Standar kualifikasi S2	0,25	3	0,75

2	Sertifikasi Dosen	0,2	3	0,6
3	Mahasiswa	0,1	2	0,2
4	Kesempatan peningkatan kinerja	0,15	2	0,3
Sub Total		0,7		1,85
No	Komponen Weeaknesses	Bobot	Rank	Score
1	Linierisasi Pendidikan Dosen	0,15	4	0,6
2	Standar kualifikasi akademik S3 rendah	0,1	2	0,2
3	Jabatan Fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar rendah	0,5	3	0,15
Sub Total		0,3		0,95
TOTAL		1,0		2,90

Langkah berikutnya adalah peneliti melakukan analisis keberadaan faktor eksternal dan faktor internal dalam rekrutmen dosen tetap. Tabel 3 memberikan gambaran secara lebih detail.

Tabel 3: External Factor Analysis Strategi (EFAS) Rekrutmen Dosen

No	Komponen Opportinties	Bobot	Rank	Score
1	Kepercayaan Masyarakat	0,25	3	0,65
2	Peluang kerja	0,2	2	0,4
3	Kerjasama antar Pendidikan tinggi	0,2	3	0,6
Sub Total		0,65		1,65
No	Komponen Threats	Bobot	Rank	Score
1	Pendidikan tinggi sejenis	0,25	2	0,5
2	Sumber pembiayaan	0,1	4	0,4
3	Marketing	0,1	2	0,2
Sub Total		0,35		1,15
TOTAL		1,0		2,8

Tahapan berikutnya adalah penyusunan matrik kuadran, input hasil analisis tabel IFAS dan EFAS ke dalam kuadran SWOT untuk mengetahui gambaran strategi sebagai berikut. Penjelasan secara lengkap digambarkan pada tabel 4.

Tabel 4: Matrik kuadran analisis SWOT dalam Rekrutmen Dosen

IFAS / EFAS	Opportunities	Threats
Strenghts	Strategi S - O $1,85 + 1,65 = 3,5$	Strategi S - T $1,85 + 1,15 = 3,0$
Weaknesses	Strategi W - O $0,95 + 1,65 = 2,6$	Strategi W - T $0,95 + 1,15 = 2,1$

Sumber Data: Hasil Pengolahan Tabel 2 dan Tabel 3

Selanjutnya menentukan rasio relatif dari matrik kuadran hasil analisis S.W.O.T. dan nilai kuantitatif masing-masing strategi, peneliti melakukan formulasi perhitungan rasio relative sebagai berikut.

Tabel 5: Rasio relative matrik kuadran SWOT

IFAS / EFAS	Opportunities	Threats
Strenghts	Strategi S - O $\frac{3,5}{11,2} = 31,25\%$	Strategi S - T $\frac{3,0}{11,2} = 26,79\%$
Weaknesses	Strategi W - O $\frac{2,6}{11,2} = 23,21\%$	Strategi W - T $0,95 + 1,15 = 2,1$ $\frac{2,1}{11,2} = 18,75\%$

Sumber Data: Hasil Pengolahan Tabel 4

Melihat matrik kuadran S.W.O.T. Tabel 4 dan 5, diketahui bahwa strategi paling tinggi adalah Strategi S - O dengan total skor 3,5 dengan nilai relatif 31,25%. Strategi S- T menempati opsi kedua dengan total skor 3,0 dengan nilai relative 26,79%. Interpretasi lebih lanjut, berdasarkan perhitungan di atas, maka strategi W- T menjadi opsi pertama. Komponen yang mempengaruhi rekrutmen dosen tetap dengan kepangkatan fungsional berjenjang diuraikan secara lebih rinci dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Jumlah dosen tetap ber-NIDN secara keseluruhan di lingkungan IAI Al Muhammad adalah 81 orang, dengan kualifikasi S₃ sebanyak 9 orang dan sisanya atau 72 dosen memiliki standar kualifikasi S₂ atau 89 persen. Langkah yang perlu diambil oleh lembaga perguruan tinggi terkait adalah mendorong untuk melanjutkan program Pasca Sarjana Doktor atau S₃.
- b. Jumlah dosen tersertifikasi adalah 24 orang atau 29,6 persen. Berkaitan dengan fakta tersebut, maka perguruan tinggi mempersiapkan salah satu syarat dasar keikutsertaan seleksi sertifikasi dosen yang ditentukan Kemenag, yaitu pemenuhan skor TOEFL dan TOAFL sesuai standar kelulusan yang diterapkan serta keikutsertaan dalam Peningkatan Kompetensi Dosen Pemula (PKDP).
- c. Data mahasiswa lebih dari 1.800 orang merupakan hasil kepercayaan masyarakat yang tinggi. Langkah ke depan adalah pembukaan program studi baru setingkat magister atau pembukaan prodi Pasca Sarjana.
- d. Memberikan kesempatan peningkatan kinerja baik dengan mengikutsertakan diklat, workshop, seminar dan kegiatan tri dharma perguruan tinggi yang lain.
- e. Senantiasa meningkatkan kualitas capaian luaran agar kepercayaan masyarakat meningkat dalam berbagai bentuk prestasi dosen maupun mahasiswa.
- f. Meningkatkan kerja sama dengan tempat praktik (baik KKL, PPL, maupun KKN) untuk memperoleh informasi awal peluang kerja bagi lulusan.
- g. Kerjasama antarlembaga pendidikan tinggi dalam bentuk *benchmarking* manajemen, tukar mahasiswa dan dosen, kajian ilmiah serta seminar nasional dan internasional.

KESIMPULAN

Setelah melakukan paparan dan uraian analisis kuantitatif dan kualitatif dengan detail, peneliti merumuskan kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai institusi berbadan hukum yang kredibel dan akuntabel, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan harus dipenuhi, dalam hal ini IAI Al Muhammad Cepu

telah melakukan sinergi regulasi pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama, Kementerian Dikbud dan Ristek serta Badan Pelaksanan Pendidikan.

- 2) Peneliti melakukan identifikasi faktor internal dan eksternal. Berdasarkan hasil uji analisis S.W.O.T. menggunakan strategi W – T menunjukkan hasil perhitungan total skor sebesar 3,5 dan bila dibandingkan total skor masing-masing strategi yaitu 11,2 diperoleh nilai relative sebesar 31,25%.
- 3) Strategi rekrutmen bisa dilakukan secara tertutup dan terbuka. Tertutup dalam arti rekrutmen mengutamakan sumberdaya manusia yang ada dalam internal institusi atau lembaga penyelenggara pendidikan sedangkan terbuka, dimaksudkan diikuti dari unsur eksternal dalam bentuk seleksi atau tes masuk secara terbuka dan kompetitif.

REFERENSI

- Abidin, Budi Zaenal, dan Zainil Abidin. "Analisa Dan Perancangan Sistem Rekrutmen Dosen Berbasis Web." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* p 05, no. 07 (7 Juli 2020). <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/1458/1438>.
- Adlini, Miza Nina, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, dan Sauda Julia Merliyana. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka." *EDUMASPUL; Jurnal Pendidikan* 06, no. 01 (1 Maret 2022): 976.
- Ali, M.Makhrus, Tri Hariyati, Meli Yudestia Pratiwi, dan Siti Afifah. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian." *Education Journal*. 02, no. 02 (Februari 2022). <https://ejournal.uniski.ac.id/index.php/LEJ/login?source=%2Findex.php%2FLEJ%2Fauthhorfees>.
- Ardianti, Putu Novia Hapsari, dan Ni Luh Putu Sandrya Dewi. "Implementasi Corporate Social Responsibility (Csr) Perguruan Tinggi Dan Implikasinya Pada Intake Perguruan Tinggi Swasta Di Bali." *JUARA; Jurnal Riset dan Akuntansi Universitas Mahasaraswati Denpasar* 08, no. 02 (2018): 45. <https://doi.org/doi.org/10.36733/juara>.
- Arta, Deddy Novie Citra, Hendy Tannady, Heri Fitriadi, Dasep Supriatna, dan Ika Yuniwati. "Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi." *Management Studies and Entreprenurship Journal* 4, no. 1 (2023): 587. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1435>.
- Asri, Siti Kaenah, dan Iman Julisman. "Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Philips Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Yogya Grand Majalengka." *Jurnal Impresi Indonesia (JII)* 01, no. 03 (20 Maret 2022): 284. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i3.40>.
- Azhari, Devi Syukri, Zihnil Afif, Martin Kustati, dan Nana Sepriyanti. "Penelitian Mixed Method Research Untuk Disertasi." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* Volume 3, no. 02 (2023): 8010.
- Damayanti, Tri, dan Lasminiasih. "Kegiatan Bimbingan Belajar Pada Siswa Sman 69 Jakarta Di Pulau Pramuka Kepulauan Seribu Dki Jakarta Tahun 2019." *JIP; Jurnal Inovasi dan Penelitian* 01, no. 08 (t.t.): 2021.
- Dzahabiyah, Zayyan, Zunaidah Zunaidah, dan Wita Farla. "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Dua Palembang." *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Indralaya, Sumatera Selatan, Indonesia* 19, no. 01 (April 2022): 70. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/17006>.

- Elwan, Muhammad Azan Adha, Sahid Susanto, dan Zuprizal. "Peran Yayasan Dalam Aras Kewenangan Untuk Mewujudkan Tata Kelola Perguruan Tinggi Swasta Yang Baik (Good University Governance)." *SIMBOL (Jurnal Administrasi Publik dan Pemerintahan)* Vol 1, no. 02 (2022): 68.
- Ermi, Maria Agustina, dan Tri Sulistiyowati. "Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Dosen Keperawatan." *Jurnal Keperawatan Notokusumo* 06, no. 01 (1 Agustus 2018): 26.
- Fristasya, Adiva, Celia Rifa Az-Zahra, Mia Sumiati, Sarah Fauziah, dan Fandi Ahmad. "Pendekatan Swot Dalam Pengambilan Keputusan Perencanaan SDM di PT X." *SeTIA Mengabdikan ; Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* Volume 2, no. 01 (30 Juni 2021): 21. <https://doi.org/10.31113/setiamengabdikan.v2i1.17>.
- Haerawan, dan Yulius Here Magang. "Analisis Swot Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Alat Rumah Tangga Di Pt Impressindo Karya Steel Jakarta-Pusat." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Volume 5, no. 02 (Maret 2019): 178.
- Hairani, Muhammad Innuddin, Dedy Febry Rachman, Ahmad Fathoni, dan Samsul Hadi. "Sosialisasi Internet Sehat, Cerdas, Kreatif Dan Produktif Pada Masyarakat Kalijaga Baru." *Valid Jurnal Pengabdian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram* Volume 1, no. 03 (8 Agustus 2023).
- Hidayat, Arif, dan Emanuel M. Bayudhigantara. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Tridharma Perguruan Tinggi Terhadap Peningkatan Mutu Dosen PTS." *Journal on Education* Volume 06, no. 01 (2023): 5071. <https://doi.org/prefix.10.31004>.
- Isomudin. "Analisis Sequential Explanatory Hasil Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Aqidah Akhlak Ditinjau Dari Disiplin, Minat Belajar, Dan Kecerdasan Emosional." *Geneologi PAI* 06, no. 02 (t.t.): 115.
- Jayusman, Iyus, dan Oka Agus Kurniawan Shavab. "Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah." *Jurnal Artefak Universitas Galuh* Vol.7, no. 01 (2020): 15.
- Justan, Rahmat, Margiono, Abdul Aziz, dan Sumiati. "Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)." *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 03, no. 02 (6 Januari 2024): 255.
- Kaharuddin. "Kualitatif: Ciri dan Karakter Sebagai Metodologi." *Equilibrium* Volume 9, no. 01 (2024): 2. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i1.4489>.
- Kusmiati, Devi Ayu, dan Heidy Arviani. "Implementasi Analisis Swot Dalam Strategi Pemasaran Pada Produk Mynitro Pt Widya Inovasi Indonesia – Widya Robotics." *Derivatif; Jurnal Manajemen* Volume 17, no. 01 (April 2021): 93.
- Luciana, Occe. "Kunci Sukses Peningkatan Jumlah Dosen Tersertifikasi pada Perguruan Tinggi XYZ." *Jurnal Educatio* Vol. 9, no. 01 (2023): 420. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i1.4782>.
- Mayang, Anissa, dan Shinta Ratnawati. "Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100)." *JIM; Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 02 (2020). <https://doi.org/10.21831/jim.v17i2.34175>.
- Nursetiawan, Irfan. "Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif Kuantitatif di Kelurahan Cigembor Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis)." *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* Volume 3, no. 02 (2017). <http://dx.doi.org/10.25147/moderat.v3i2.690>.
- "Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.,"
- "Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 31 huruf b,"
- "Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 pasal 1 ayat 1,"
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus

- Teknik, t.t.
- Rehalat, Aminah, dan Zuhria Nurul Ainy. "Analisis Keterampilan Bertanya Guru Ekonomi Pada Kelas VII Di SMP Kartika Ambon." *Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan* 14, no. 01 (2023): 38. [https://doi.org/10.25299/perspektif.2023.vol14\(1\).12404](https://doi.org/10.25299/perspektif.2023.vol14(1).12404).
- Rohmah, Nur Rulifatur, dan Idam Mustofa. "Pengelolaan Perguruan Tinggi Sebagai Organisasi Nirlaba." *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam STAI Darussalam Krempyang* 05, no. 02 (April 2022): 59. <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/8334#!>
- Rumawas, Wehelmina. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press, 2018.
- Sari, Mitha Kartika, Rizki Indah Kusuma Ningrum, dan Antoni Ludfi Arifin. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen Stiami Kampus Pusat)." *Media Bina Ilmiah* 16, no. 2 (Juli 2022). <https://doi.org/10.33578/mbi.v16i12.68>.
- Septiningrum, L.D. "Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Penjualan Food and Beverage Di Era Pandemi Covid 19." *JMBI UNSRAT Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* 08, no. 01 (4 Agustus 2021): 33. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32638>.
- Sulistyawati, Wiwik, Wahyudi, dan Sabekti Trinuryono. "Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Model Blended Learning di Masa Pandemi Covid19." *KADIKMA ; Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika* 13, no. 01 (Desember 2023): 70.
- Tsauri, Sofyan. *MSDM ; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- "Undang Undang Republik Indonesia Tentang Guru dan Dosen Pasal 14," t.t.
- Utami, Destiani Putri, Dwi Melliani, Fermim Niman Maolana, Fitriana Marliyanti, dan Asep Hidayat. "Iklim Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi." *JIP; Jurnal Inovasi dan Penelitian* 01, no. 12 (2021): 12.
- Werdiningsih, Endang, dan Abdul Hamid. "Lima Pendekatan dalam Penelitian Kualitatif." *LIKHITAPRAJNA Jurnal Ilmiah* Volume 24, no. 01 (April 2022).
- Yuliani, Irma. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Depok: Raja Grafindo Persada, 2023.
- Yulianto, Yulianto. "Penerapan Unsur-Unsur Manajemen di Rudi Aurel (Ra) Point Swalayan & Dept Store Metro Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam." *Al-Wathan: Jurnal Ilmu Syariah, [S.l.]*, 03, no. 01 (14 April 2022): 2.