

Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Ratnawati¹, Elis Nuryani², Odollar Sihombing³, Azainil⁴, Yudo Dwiyono^{5*}, Agus Salim⁶, Mahkamah Brantasari⁷

^{1,2,3,4,5}FKIP, Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Mulawarman, Samarinda Indonesia

^{6,7}FKIP, PGSD, Universitas Widyagama, Samarinda, Indonesia

Email: ^{5*}yudo.dwiyono@fkip.unmul.ac.id

(* : coressponding author)

Abstrak - Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis secara interaktif untuk menggambarkan situasi dan proses manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh FKIP UWGM Samarinda. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan akademik dilaksanakan dengan mengintegrasikan seluruh unsur pimpinan dan unit kerja. Ada penerapan pengalaman langsung yang mendukung manajemen yang dilakukan baik dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Fungsi dan tugas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memberikan implikasi bagi FKIP UWGM dalam menghadapi kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan melalui penempatan. Pembinaan dan pengembangan juga pelatihan dan studi lanjut, yang dilakukan oleh program studi, yang ada di setiap Fakultas di Universitas.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Pendidik dan Kependidikan

Abstract - Data collection methods use interviews, observation and documentation. The collected data was analyzed interactively to describe the situation and management process of educators and education personnel carried out by FKIP UWGM Samarinda. The implementation of human and academic resource management is carried out by integrating all elements of leadership and work units. There is the application of direct experience that supports management which is carried out both from planning, organizing, implementing, monitoring and evaluating. The management functions and duties of educators and education staff have implications for FKIP UWGM in dealing with the shortage of educators and education staff through placement. Coaching and development is also carried out for educators and education staff through training and further studies, which are carried out by study programs in every faculty at the University.

Keywords: Management, Educator and Educational Resources

1. PENDAHULUAN

PPL atau umumnya disingkat Praktek Pengalaman Kerja merupakan salah satu bentuk pendidikan dengan memberikan pelatihan dan pengalaman belajar yang berhubungan dengan masyarakat, khususnya dunia pendidikan sehingga dapat mengidentifikasi permasalahan dan mengatasinya yang berkaitan dengan dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan PPL umumnya diterapkan dalam jenjang perkuliahan termasuk jenjang pascasarjana. PPL sebagai salah satu kewajiban mahasiswa ketika memasuki akhir materi perkuliahan, dan sekaligus sebagai mata kuliah wajib yang harus diambil mahasiswa untuk melengkapi mata kuliah. Tujuan dari PPL tersebut sebagai upaya untuk mendukung pencapaian peningkatan keterampilan nyata bagi mahasiswa. PPL yang diterapkan di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman Samarinda. Pelaksanaan PPL dilakukan setelah mahasiswa bersangkutan masuk semester III (tiga) sebagaimana yang diatur dalam kurikulum Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, adapun pelaksanaannya dilakukan di instansi kemasyarakatan yang tentunya ada relevansinya dengan manajemen pendidikan baik itu universitas, dinas dan lembaga terkait. Untuk Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan PPL yang dilaksanakan adalah Praktek Pengalaman Lapangan *internship* (pengaplikasian teori dari perkuliahan ke dalam tindakan di lapangan. Praktek Pengalaman Lapangan *internship* sebagai bentuk kegiatan mahasiswa yang terjun langsung ke lapangan untuk menerapkan teori yang didapatkan selama perkuliahan, dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi manajerial mahasiswa, dimana kompetensi yang dimaksud berkaitan dengan pola

berpikir kritis, kreatif, sikap respon, inovatif serta tindakan dalam menganalisis masalah yang dihadapi selama pelaksanaan kegiatan Praktek Pengalaman Lapangan tersebut. Dari sekian banyak fungsi pelaksanaan PPL internship disatu sisi juga mahasiswa menerapkan dan memaksimalkan fungsi sebagai calon pemimpin dimasyarakat, sebagai tenaga pendidik dan kependidikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kemudian akan memberikan dampak pada peningkatan mutu dan kualitas instansi atau lembaga dimana mahasiswa tersebut melakukan PPL. Berkaitan dengan SDM tersebut, Werther & Davis (1996) mengatakan “Sumber daya yang paling penting dalam organisasi adalah manusia, karena itu SDM memiliki peran penting yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu mahasiswa juga diharapkan mampu memformulasikan setiap masalah yang dihadapi di lapangan, mengolah dan menganalisis data serta melakukan pemecahan masalah dan membuat kesimpulan dengan mengaitkan teori serta konsep dalam ilmu manajemen pendidikan.

Berdasarkan pendapat ini, dapat dinyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan para manajer dan departemen sumber daya manusia untuk mengembangkan rencana pengembangan staf (*staffing*) yang mampu mendukung strategi organisasi melalui pengisian jabatan yang lowong secara proaktif. Perencanaan sumber daya manusia dalam setiap organisasi perlu disusun dengan baik, karena perencanaan SDM di jenjang pendidikan khususnya bagi tenaga pendidik dan kependidikan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Manajemen SDM di perguruan tinggi menjadi sebuah konsep, fakta dan gagasan, suatu kelompok (*genus*), komunitas kampus maupun personal (Azainil dkk., 2020). Sudah barang tentu, yang dimaksud dengan *organizational goals* di sini bukan hanya untuk pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dunia industri, politik, pemerintahan, melainkan juga untuk perguruan tinggi, baik secara *scientific* maupun *cultural* yang dikenal dengan konsep manajemen SDM perguruan tinggi. Eksistensi manajemen SDM perguruan tinggi melalui tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi “*challenge*” sekaligus kebutuhan perguruan tinggi dan stakeholder. Dimana manajemen SDM perguruan tinggi tentu lebih memfokuskan pekerjaannya dalam hal mengurus segenap potensi pendidikan. Sehingga pada akhirnya manajemen SDM Perguruan tinggi mampu menampilkan profil tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional sesuai dengan amanah yang diembannya, mengemban Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bukan sekedar saja pandai dalam menyampaikan materi pengajaran, namun mereka juga dituntut untuk profesional melakukan penelitian-penelitian (*research*) ilmiah dan cerdas dengan pengabdian kepada masyarakat. Pengabdian pendidik dan kependidikan disalurkan kedalam bentuk pengawasan mutu pendidikan, sehingga supervisi oleh pengawas antara lain kegiatannya berupa pengamatan secara intensif terhadap proses pembelajaran pada lembaga pendidikan, kemudian ditindak lanjut dengan pemberian feedback.

Supervisi pada dasarnya diarahkan pada dua aspek, yakni: supervisi sebagai akademis, dan supervisi sebagai manajerial. Menurut Komariyah & Wahyudi (2018) bahwa supervisi akademis menitikberatkan pada pengamatan supervisor terhadap kegiatan akademis, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Lembaga perguruan tinggi khususnya Universitas Widyagama Mahakam Samarinda, tentunya melakukan upaya-upaya untuk mewujudkan berbagai program kegiatan, baik yang menyangkut dimensi personalia maupun dimensi material dan manajemen administratif. Dimensi personalia dapat meliputi peningkatan kualitas tenaga pendidik, peneliti, tenaga administrasi, serta pejabat struktural lainnya. Sedangkan dimensi material dan manajemen administratif mencakup peningkatan fasilitas pendidikan dan pembelajaran, pengadaan gedung perkuliahan dan perkantoran, ruang laboratorium, pengembangan kurikulum, dan sistem regulasi lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, kami (tim pelaksana PPL) tertarik untuk melaksanakan Program Pengenalan Lapangan (PPL) Internship di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Kegiatan PPL Internship terdapat beberapa objek yang dianalisis berkaitan manajemen pendidikan yaitu: Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kurikulum dan supervisi pendidikan serta manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan Program Pengenalan Lapangan (PPL) *Internship* angkatan 2022 dilaksanakan selama satu pekan, yakni sejak tanggal 23 September sampai 6 Nopember 2023. Kegiatan PPL *Internship* dilaksanakan di Universitas Widyagama Mahakam Samarinda yang terletak di Jl. Wahid Hasyim 2 No.28, Sempaja Selatan, Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, 75243.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam kegiatan PPL *Internship* menggunakan kombinasi beberapa metode yang saling melengkapi yakni: 1) Pengumpulan dokumen tertulis mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dari para literatur dan para penulis terdahulu. 2) Pengumpulan dokumen tertulis dan pengambilan foto mengenai situasi lapangan, kegiatan manajemen sumber daya manusia, manajemen kurikulum, manajemen supervisi pendidikan dan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di FKIP Universitas Widya Gama Samarinda. 3) Wawancara dengan narasumber di lokasi tempat PPL *Internship*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kegiatan PPL Intership

PPL *Internship* bagi mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Mulawarman angkatan 2022 dilakukan melalui berbagai tahapan yang dimulai dari pembekalan PPL *Internship* sampai dengan kegiatan pelaporan hasil pelaksanaan PPL *Internship*. Adapun rincian pelaksanaan PPL *Internship* sebagai berikut:

a. Pembekalan PPL *Intership*

Mengikuti kegiatan pembekalan PPL *Internship* Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Mulawarman pada tanggal 12 Oktober 2023 yang dilaksanakan FKIP Universitas Mulawarman Samarinda.

b. Pengumpulan Dokumen Tertulis

Pengumpulan dokumen tertulis dari berbagai literatur dan diskusi tim dalam rangkan penyusunan dan penyempurnaan proposal kegiatan PPL *Internship* dimana kegiatan dilakukan oleh mahasiswa PPL *Internship*.

c. Observasi dan Koordinasi dengan Mitra

Koordinasi dan observasi pra PPL *Internship* di FKIP Universitas Widyagama Mahakam Samarinda yang dilaksanakan pada tanggal 24 September 2023. Tim PPL *Internship* sebelum melakukan observasi tentunya terlebih dahulu melakukan koordinasi dengan membawa surat permohonan melakukan PPL *Internship* di lokasi yang dituju, dimana surat tersebut dibuat langsung dari Program Studi Magister Manajemen Pendidikan FKIP Unmul Samarinda dan ditujukan kepada FKIP Universitas Widyagama Mahakam Samarinda.



Gambar 1. Kordinasi dengan Mitra

d. Pelaksanaan kegiatan PPL Internship

Pelaksanaan kegiatan PPL oleh mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan FKIP Unmul Samarinda pada FKIP Universitas Widyagama Samarinda, yang dilaksanakan pada tanggal 23 September sampai 6 Nopember 2023. Dalam pelaksanaan kegiatan PPL Internship mahasiswa melakukan observasi mengenai kegiatan dan kinerja sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di FKIP Universitas Widyagama Samarinda, sertamelakukan kegiatan wawancara dari beberapa pendidik dan dekan FKIP di UWGM tersebut.



Gambar 2. Pelaksanaan Kegiatan PPL

3.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sistem pengelolaan sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan) yang dikembangkan oleh Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan UWGM Samarinda secara berkelanjutan mencakup unsur manajemen dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan, yang meliputi: perencanaan, rekrutmen, penempatan, kompensasi, pengembangan, dan evaluasi. Adapun penjabaran unsur manajemen, sebagai berikut:

- a. Perencanaan Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Widyagama Mahakam Samarinda dalam perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan secara umum mengacu pada kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendukung pencapaian Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran perguruan tinggi dengan memiliki SDM yang terampil, ahli, dan profesional pada bidangnya.
- b. Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan Berkaitan dengan rekrutmen di FKIP UWGM, maka melalui pendapat Dekan FKIP UWGM Samarinda yang menguraikan bahwa:

“Sangat penting untuk melakukan rekrutmen khususnya tenaga dosen maupun tenaga pendidik di Universitas ini, dengan tujuan untuk mencari tenaga pendidik yang memiliki potensi dan kemampuan serta berkualitas sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di universitas, dan dedikasi mereka cukup mendukung dalam pengembangan pendidikan yang berkualitas.” (Wawancara di FKIP UWGM Samarinda, 2023).

Dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas untuk mencapai visi dan tujuan UWGM Samarinda, proses rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan mengacu pada Peraturan Ketua Yayasan PPM dan SOP Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan UWGM Samarinda.

- c. Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

Penempatan kerja juga melalui proses orientasi yang dimaksudkan sebagai langkah awal dosen atau tenaga kependidikan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja di UWGM, dalam hal ini adalah di FKIP. Hasil wawancara dengan pimpinan FKIP UWGM Samarinda bahwa:

“Dievaluasi juga dari universitas dari manajemen mutu, mereka yang menyeleksi di setiap fakultas atau prodi, siapa-siapa di sini, berapa kekurangannya, mereka yang analisis dan sampaikan ke rektor, jadi kita hanya menyampaikan kekurangannya aja, selebihnya itu kebijakannya di tingkat universitas, soal penempatan kerjanya itu dilihat dari analisis kebutuhan tenaga di masing-masing fakultas dan prodi-prodi kita, setelah itu baru diserahkan kepada kita tenaga dosennya atau kependidikan, setelah itu masa percobaan tiga bulan, untuk membiasakan diri di lingkungan kerja kita.” (WDFKIP).

3.3 Manajemen Kurikulum



Gambar 3. Foto Bersama Ketua Prodi PGSD

Sistem pengelolaan sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan) yang dikembangkan oleh Fakultas. Kurikulum di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sudah berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Kurikulum tersebut direncanakan akan dirancang ulang untuk menyesuaikan dengan kebijakan pemerintah terkait “Merdeka Belajar- Kampus Merdeka”. Kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka ini sesuai dengan Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020. Kurikulum bagi program studi yang ada di lingkungan FKIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda wajib untuk diperbaiki atau di- *review* dan di-*update* dalam waktu minimal 5 tahun. Standar SPMI yang terkait perumusan kurikulum di UWGM Samarinda adalah standar isi pembelajaran yang mencakup dua hal, yakni:

- a. Koordinator Program Studi PGSD Universitas Widyagama Mahakam Samarinda memastikan tersedianya kriteria minimal tentang kedalaman dan keluasan materi pembelajaran yang mengacu pada capaian pembelajaran lulusan.
- b. Koordinator Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Widyagama Mahakam Samarinda memastikan kedalaman dan keluasan materi pembelajaran yang dirumuskan dengan mengacu pada deskripsi capaian pembelajaran lulusan dari Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

3.4 Manajemen Pendidik dan Kependidikan

Untuk mencapai visi dan misi dengan menerapkan sistem pengelolaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang mencakup beberapa kegiatan yaitu: analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan dan penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan penjabaran berikut:

- a. Analisis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan yang bertugas di satuan pendidikan formal seperti Dosen FKIP UWGM Samarinda dan juga sebagian sebagai tenaga administrasi atau tenaga tatausaha. Kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di FKIP UWGM

No	Program Studi	Jumlah
1.	Dosen tetap Program Studi PAUD	6 orang
2.	Dosen Tetap Program Studi Bahasa Inggris	7 orang
3.	Dosen Tetap Program Studi PGSD	15 orang
4.	Dosen Tidak Tetap	3 orang
	Tenaga Kependidikan FKIP UWGMSamarinda	
5.	a. Pustakawan	1 orang
6	b. Laboran/Teknisi/Analisis dan Operator	11 orang
7	c. Administrasi	3 orang
8	d. Lainnya	18 orang

Sumber: FKIP UWGM Samarinda, 2023

Berdasarkan tabel tersebut terlihat jumlah dosen tetap terlihat lebih banyak dibanding dengan dosen tidak tetap. Berkaitan dengan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di FKIP UWGM tersebut juga dikatakan oleh pimpinan FKIP UWGM Samarinda bahwa:

“Mengenai jumlah tenaga pendidik yaitu dosen untuk kebutuhan dosen tetap sudah memadai dengan kebutuhan dan jumlah mahasiswa di fakultas FKIP ini, hanya saja untuk tambahan dosen pengajar tidak tetap masih perlu ditambah, sebab kadang dosen tetap memerlukan bantuan dosenlainnya. Sedangkan kebutuhan untuk tenaga kependidikan seperti pustakawan, laboran, teknisi, analisis, operator, administrasi dan lainnya sudah cukup memadai, sehingga tidak perlu lagi ada penambahan.” (Wawancara FKIP, UWGM, 2023).

Pendidik dan tenaga kependidikan yang bertugas di satuan pendidikan formal seperti Dosen FKIP UWGM Samarinda dan juga sebagian sebagai tenaga administrasi atau tenaga tatasaha. Kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan.

b. Penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang direkrut dalam menunjang dan pengembangan pendidikan di lembaga pendidikan, tentunya harus memiliki keahlian yang sesuai dengan minat serta kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan tersebut.

Dengan kriteria tersebut sehingga tugas-tugas yang dilaksanakan berjalan secara efektif dan efisien. Fakta lapangan saat ini tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di FKIP UWGM Samarinda selain kebutuhan yang sudah mencukupi juga kinerja para dosen atau pendidik termasuk tenaga kependidikan semuanya sudah sesuai dengan ketentuan kerja yang diterapkan di UWGM Samarinda. Berkaitan dengan penempatan bagi tenaga pendidik dan kependidikan di FKIP UWGM juga dikatakan oleh pimpinan FKIP UWGM Samarinda bahwa:

“Penempatan bagi tenaga pendidik dan kepedidikan di FKIP ini merupakan tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan setiap pendidik/kependidikan yang diterima berdasarkan pada jabatan dan pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada tenaga pendidik/kependidikan tersebut. Dengan demikian, setiap pendidik akan dapat mengerjakan tugas- tugasnya pada jabatan bersangkutan. Penempatan ini harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip yang diatur dari FKIP UWGM.” (Wawancara FKIP, UWGM, 2023).

Pendidik dan tenaga kependidikan yang ditempatkan tentunya sudah sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing. Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsistuen supaya pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya dan keahliannya masing-masing dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan perestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa pendidik dan tenaga kependidikan dapat berkembang. Penempatan disatu sisi juga menjadi tujuan yang tepat, karena merupakan motivasi yang menimbulkan antusias bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi penempatan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap pendidik dan tenaga kependidikan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan khusus dari kegiatan PPL Internship ini, maka beberapa hal penting yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di FKIP UWGM Samarinda, mulai dari kegiatan perencanaan, rekrutmen, penempatan kerja, kompensasi, pengembangan, dan evaluasi menggambarkan penerapan pola manajemen terintegrasi dengan menggunakan pendekatan langsung.
- b. Komponen-komponen dalam manajemen yang dilakukan memberikan pengaruh positif bagi dosen dan tenaga kependidikan di FKIP UWGM Samarinda. Fungsi dan tugas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memberikan implikasi bagi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dalam menghadapi kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan melalui penempatan serta upaya rekrutmen.
- c. Dari monitoring pelaksanaan perkuliahan, perbaikan pembelajaran, dan pengembangan kurikulum di FKIP UWGM Samarinda menunjukkan mekanisme monitoring, mengkaji, dan memperbaiki secara periodik seluruh kegiatan akademik yang dilakukan. UWGM memiliki Lembaga Penjaminan Mutu Internal (LPMI) yang bertugas melakukan manajerial masing-masing fakultas. Perencanaan supervisi akademik FKIP UWGM dilaksanakan berdasarkan standar penjaminan mutu yang telah ditetapkan oleh universitas.
- d. Adapun kendala yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia di FKIP UWGM Samarinda yakni: hasil kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan tidak sepenuhnya dapat menjawab kebutuhan FKIP, karena rekrutmen langsung ditangani oleh Universitas dan Yayasan; masih ada dosen dan tenaga kependidikan yang tidak menyadari tugasnya; ketepatan waktu supervisi dan minimnya dana untuk melaksanakan langkah perbaikan dengan menerapkan pelatihan/workshop.

REFERENCES

- Al-Kadri, H., & Widiawati, W. (2020). Strategic Planning in Developing the Quality of Educators and Education Personnel. *Indonesian Research Journal in Education (IRJE)*, Vol. 4(2), p. 324–346. Diakses dari: <https://doi.org/10.22437/irje.v4i2.9410>.
- Azainil, A., Usfandi, H., & Ramadiani, R. (2020). Evaluation Policy on Quality Assurance Systems at Faculty of Teacher Training and Education Mulawarman University Samarinda. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, March*, Vol. 10-12, p. 1997–2009.
- Donkoh, K. E., & Baffoe, S. (2018). Instructional Supervisory Practices of Headteachers and Teacher Motivation in Public Basic Schools in Anomabo Education Circuit. *Journal of Education and e-Learning Research*, Vol.5(1), p.43–50. Diakses dari: <https://doi.org/10.20448/journal.509.2018.51.43.50>.
- Farikhah, S. (2015). *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Slamen Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Komariyah, L., & Wahyudi, W. (2018). Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran di SMA Negeri Kota Samarinda. *Prosiding Seminar Nasional Administrasi Pendidikan & Manajemen Pendidikan*, p. 193–198.

- Magnusson, L., Aenishanslin, J., & Amara, A. (2020). Experiences accessing and using Rehabilitation Services for People With Physical Disabilities in Sierra Leone. *Disabil Rehabil. Taylor & Francis*. Vol. 1-10.
- Martin, F., Ritzhaupt, A., Kumar, S., & Budhrani, K. (2019). Award-winning faculty online teaching practices: Course design, assessment and evaluation, and facilitation. *The Internet and Higher Education*, Vol. 42, p. 34–43. Diakses Dari: <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2019.04.001>.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2012). *Qualitative data analysis: An Expanded Sourcebook*. SAGE Publications.
- Putra, M. R. E., Marianita, M., & Pranansa, A. G. (2019). Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau. Alignment: *Journal of Administration and Educational Management*, Vol. 2(1), p. 61–69. Diakses dari: <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.704>.
- Suwardan, D. (2010). *Supervisi Profesional Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Diera Otonomi Daerah*, Bandung: Alfabeta.
- Wahyudin, D. (2014). *Manajemen Kurikulum*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management, 5th Ed.,*. New York: McGraw-Hill.
- Zepeda, S. J., & Ponticell, J. A. (2018). *The Wiley handbook of educational supervision*. John Wiley & Sons.