

**DAMPAK KEBERADAAN DOSEN TIDAK TETAP TERHADAP
PERKEMBANGAN INSTITUSI PERGURUAN TINGGI: KAJIAN PADA
ASPEK AKADEMIK DAN MANAJERIAL**

Rara Fristi Arsanía¹, Agus Salim Salabi²

¹Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

²Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

rarafristi@gmail.com, salim.salabi@iainlhokseumawe.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the impact of part-time lecturers on the development of higher education institutions, focusing on academic and managerial aspects. The presence of part-time lecturers in universities has become increasingly common, especially in response to the challenges of flexible and efficient teaching needs. However, their contribution to the quality of education and institutional management remains a subject of debate. This research employs a qualitative approach with a case study conducted at several universities in Indonesia. Data was collected through interviews with academic administrators, full-time, and part-time lecturers, as well as analysis of human resource management policy documents. The findings indicate that part-time lecturers play a significant role in enhancing teaching flexibility, but challenges related to teaching consistency and integration within academic teams were identified. From a managerial perspective, part-time lecturers provide efficiency in budget management and meeting teaching staff requirements but may add complexity to performance management and evaluation processes. This study suggests the need for more structured and professional policies in managing part-time lecturers to ensure sustainable educational quality and more effective human resource management.

Keywords: *Keywords: part-time lecturers, higher education institutions, academic aspects, managerial aspects, educational quality, human resource management.*

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak keberadaan dosen tidak tetap terhadap perkembangan institusi perguruan tinggi, dengan fokus pada aspek akademik dan manajerial. Keberadaan dosen tidak tetap di perguruan tinggi menjadi semakin umum, terutama dalam menghadapi tantangan kebutuhan pengajaran yang fleksibel dan efisien. Namun, kontribusi mereka terhadap kualitas pendidikan dan pengelolaan institusi masih menimbulkan berbagai perdebatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada beberapa perguruan tinggi di Indonesia. Data diperoleh melalui wawancara dengan pengelola akademik, dosen tetap, dan dosen tidak tetap, serta analisis dokumen kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen tidak tetap berperan penting dalam meningkatkan fleksibilitas pengajaran, namun terdapat kendala terkait konsistensi pengajaran dan integrasi mereka dalam tim akademik. Dalam aspek manajerial, dosen tidak tetap memberikan efisiensi dalam pengelolaan anggaran dan pemenuhan kebutuhan tenaga pengajar, namun dapat menambah kompleksitas dalam pengelolaan kinerja dan evaluasi. Penelitian ini menyarankan perlunya kebijakan pengelolaan dosen tidak tetap yang lebih terstruktur dan profesional, guna memastikan kualitas pendidikan yang berkelanjutan serta pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata kunci: *Dosen Tidak Tetap, Perguruan Tinggi, Aspek Akademik, Manajerial, Kualitas Pendidikan, Pengelolaan SDM.*

Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan institusi pendidikan yang berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia dan penelitian, yang menjadi landasan bagi kemajuan bangsa. Untuk mewujudkan fungsi tersebut, perguruan tinggi memerlukan tenaga pengajar yang kompeten, baik dosen tetap maupun dosen tidak tetap. Dosen tidak tetap, yang sering kali dipekerjakan berdasarkan kontrak atau perjanjian kerja tertentu, memainkan peranan signifikan dalam mendukung operasional

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

akademik perguruan tinggi, terutama dalam situasi kebutuhan tenaga pengajar yang bersifat dinamis.

Keberadaan dosen tidak tetap memiliki dampak yang beragam terhadap perguruan tinggi, baik dari segi akademik maupun manajerial. Dari sisi akademik, dosen tidak tetap berperan dalam meningkatkan kapasitas pengajaran, menyediakan fleksibilitas dalam pengelolaan mata kuliah, dan membawa pengalaman praktis dari dunia profesional ke dalam ruang kelas. Namun, di sisi lain, keberadaan mereka juga menimbulkan tantangan, seperti kurangnya keterlibatan dalam pengembangan kurikulum dan penelitian jangka panjang. Dari aspek manajerial, keberadaan dosen tidak tetap dapat membantu institusi mengelola biaya operasional secara lebih efisien, tetapi juga menimbulkan potensi isu terkait loyalitas dan kesinambungan kualitas pendidikan.

Dalam kajian ini, akan dibahas dampak keberadaan dosen tidak tetap terhadap perkembangan institusi perguruan tinggi, dengan fokus pada aspek akademik dan manajerial. Untuk mendukung kajian ini, digunakan teori-teori dari beberapa ahli terkait dosen tidak tetap dan pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan tinggi.

Landasan Teori

1. Teori Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Tinggi

Menurut Mathis dan Jackson (2011), pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk institusi pendidikan, harus mempertimbangkan aspek fleksibilitas, efisiensi, dan kualitas. Dalam konteks ini, keberadaan dosen tidak tetap dapat dilihat sebagai strategi fleksibilitas tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan spesifik jangka pendek tanpa membebani institusi dengan komitmen jangka panjang.

2. Teori Motivasi Kerja

Herzberg (1959) dalam *Two-Factor Theory* menyebutkan bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja, termasuk dosen tidak tetap. Namun, ketiadaan jaminan karir jangka panjang dan keterbatasan akses ke fasilitas penelitian dapat menjadi faktor pemicu ketidakpuasan kerja.

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

3. Teori Kualitas Pendidikan

Menurut Barnett (2000), kualitas pendidikan tinggi sangat bergantung pada kontribusi tenaga pengajar dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan berbasis penelitian. Dalam konteks ini, dosen tidak tetap dapat memperkaya proses belajar melalui pengalaman profesional mereka, tetapi konsistensi kualitas pengajaran harus tetap menjadi perhatian.

4. Teori Manajemen Perguruan Tinggi

Altbach, Reisberg, dan Rumbley (2009) menyatakan bahwa keberagaman tenaga pengajar, termasuk dosen tidak tetap, dapat memberikan nilai tambah bagi perguruan tinggi dalam menghadapi tantangan globalisasi pendidikan. Namun, mereka juga menekankan pentingnya pengelolaan tenaga pengajar yang terintegrasi untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan institusi.

5. Teori Kepuasan Kerja dan Loyalitas

Greenberg dan Baron (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan loyalitas karyawan. Dalam konteks dosen tidak tetap, minimnya ikatan emosional dan keterbatasan hak sebagai tenaga pengajar kontrak dapat memengaruhi loyalitas mereka terhadap institusi.

Pendahuluan ini memberikan dasar untuk memahami fenomena keberadaan dosen tidak tetap di perguruan tinggi dan bagaimana hal ini memengaruhi aspek akademik dan manajerial. Kajian lebih lanjut akan dilakukan untuk mengeksplorasi dampak tersebut melalui pendekatan analitis yang berbasis data empiris.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan dampak keberadaan dosen tidak tetap terhadap perkembangan institusi perguruan tinggi. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang terukur terhadap aspek akademik dan manajerial. Populasi penelitian ini adalah tenaga pengajar dan staf manajerial di perguruan tinggi. Sampel terdiri dari 50 responden yang dipilih menggunakan

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

metode purposive sampling untuk memastikan representasi dari dosen tidak tetap, dosen tetap, serta staf manajerial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang terdiri dari dua bagian utama meliputi pertanyaan tentang kualitas pengajaran, kontribusi penelitian, dan inovasi dalam proses pembelajaran, dan juga aspek manajerial yang meliputi pertanyaan tentang efisiensi pengelolaan tenaga kerja, loyalitas, dan kesinambungan operasional institusi. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Data dikumpulkan melalui survei daring dan wawancara terstruktur dengan sampel penelitian. Survei daring dilakukan untuk menjangkau responden yang tersebar di berbagai lokasi, sementara wawancara digunakan untuk mendapatkan data kualitatif yang mendalam. Data dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi data, sedangkan analisis inferensial menggunakan uji regresi linier untuk mengetahui hubungan antara keberadaan dosen tidak tetap dengan aspek akademik dan manajerial.

Prosedur Penelitian

1. **Persiapan:** Melakukan tinjauan literatur, menyusun instrumen penelitian dari institusi terkait.
2. **Pengumpulan Data:** Melaksanakan survei daring dan wawancara terstruktur.
3. **Analisis Data:** Mengolah data yang telah terkumpul menggunakan perangkat lunak statistik.
4. **Pelaporan:** Menyusun laporan hasil penelitian dalam bentuk artikel jurnal.

Keterbatasan Penelitian

1. **Responden Terbatas:** Penelitian ini hanya melibatkan 50 responden, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh perguruan tinggi.

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

2. **Keterbatasan Waktu:** Waktu pengumpulan data yang terbatas dapat memengaruhi kedalaman wawancara dan akurasi tanggapan.
3. **Kendala Subjektivitas:** Responden mungkin memberikan jawaban yang bias karena keterkaitan mereka dengan institusi.

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang dampak keberadaan dosen tidak tetap terhadap aspek akademik dan manajerial di perguruan tinggi.

Pembahasan dan Hasil

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini disajikan berdasarkan temuan dari analisis data yang dikumpulkan melalui survei dan wawancara. Penjabaran hasil dikelompokkan ke dalam dua aspek utama, yaitu akademik dan manajerial, untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang dampak keberadaan dosen tidak tetap pada institusi perguruan tinggi.

1. Aspek Akademik

- **Kualitas Pengajaran:** Hasil analisis menunjukkan bahwa keberadaan dosen tidak tetap memberikan kontribusi positif pada fleksibilitas pengelolaan mata kuliah. Sebanyak 72% responden menyatakan bahwa dosen tidak tetap membawa perspektif baru yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Namun, hanya 45% yang menilai konsistensi kualitas pengajaran dosen tidak tetap setara dengan dosen tetap.
- **Kontribusi Penelitian:** Sebanyak 60% responden menyatakan bahwa dosen tidak tetap cenderung kurang terlibat dalam penelitian jangka panjang, mengingat keterbatasan waktu dan komitmen. Namun, mereka memberikan kontribusi signifikan dalam proyek penelitian berbasis praktik.
- **Inovasi dalam Pembelajaran:** Sebagian besar responden (80%) mengakui bahwa dosen tidak tetap sering kali memperkenalkan pendekatan pembelajaran inovatif yang disesuaikan dengan tren terkini di industri.

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

2. Aspek Manajerial

- **Efisiensi Pengelolaan Tenaga Kerja:** Dosen tidak tetap dianggap sebagai solusi praktis untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar jangka pendek, dengan 68% responden menyatakan bahwa keberadaan mereka mengurangi beban anggaran institusi dalam jangka pendek.
- **Loyalitas dan Keterlibatan:** Sebanyak 55% responden mengungkapkan bahwa loyalitas dosen tidak tetap terhadap institusi cenderung rendah, yang dapat berdampak pada kesinambungan pengembangan program akademik.
- **Kesinambungan Operasional:** Temuan menunjukkan bahwa 50% responden merasa keberadaan dosen tidak tetap membawa tantangan dalam menjaga kesinambungan kualitas pendidikan, terutama dalam hal pengelolaan mata kuliah yang memerlukan koordinasi jangka panjang.

Analisis Statistik

- **Hubungan antara Keberadaan Dosen Tidak Tetap dan Aspek Akademik:**
Analisis regresi linier menunjukkan bahwa keberadaan dosen tidak tetap memiliki hubungan positif yang signifikan dengan fleksibilitas pengelolaan mata kuliah ($r = 0,62, p < 0,05$). Namun, hubungan dengan kontribusi penelitian lebih rendah ($r = 0,45, p < 0,05$).
- **Hubungan antara Keberadaan Dosen Tidak Tetap dan Aspek Manajerial:**
Efisiensi pengelolaan tenaga kerja menunjukkan korelasi positif yang signifikan ($r = 0,71, p < 0,05$), tetapi loyalitas dosen tidak tetap memiliki korelasi negatif dengan kesinambungan operasional ($r = -0,38, p < 0,05$).

Temuan Kualitatif

Dari wawancara terstruktur, beberapa tema utama yang muncul meliputi:

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

- **Persepsi terhadap Kompetensi Dosen Tidak Tetap:** Responden umumnya menilai bahwa dosen tidak tetap memiliki kompetensi profesional yang baik, tetapi kurang terintegrasi dalam pengembangan institusi.
- **Kendala Administrasi:** Banyak responden mengeluhkan adanya kesulitan administratif dalam pengelolaan dosen tidak tetap, terutama terkait pengaturan jadwal dan evaluasi kinerja.
- **Potensi Pengembangan:** Beberapa dosen tidak tetap yang diwawancarai menyatakan keinginan untuk lebih terlibat dalam kegiatan institusi jika diberikan kesempatan dan dukungan lebih.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan dosen tidak tetap memberikan dampak positif pada fleksibilitas akademik dan efisiensi manajerial, tetapi menghadirkan tantangan dalam hal konsistensi kualitas dan kesinambungan program jangka panjang. Analisis ini memberikan dasar bagi rekomendasi untuk memperkuat sistem pengelolaan dosen tidak tetap di perguruan tinggi.

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap terhadap Aspek Akademik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen tidak tetap memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kapasitas pengajaran di perguruan tinggi. Pengalaman praktis yang mereka bawa dari dunia profesional memberikan dimensi tambahan pada proses pembelajaran, sehingga mahasiswa dapat memperoleh wawasan yang lebih aplikatif. Namun, kontribusi mereka terhadap kegiatan penelitian masih relatif rendah, terutama karena sifat kontrak kerja yang membatasi keterlibatan dalam proyek jangka panjang.

Hal ini sejalan dengan teori Barnett (2000) yang menyebutkan pentingnya kontribusi tenaga pengajar dalam menciptakan lingkungan belajar berbasis penelitian. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu mempertimbangkan kebijakan yang memungkinkan dosen tidak tetap berpartisipasi lebih aktif dalam kegiatan penelitian, misalnya melalui kolaborasi dengan dosen tetap atau akses ke pendanaan penelitian.

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap terhadap Aspek Manajerial

Dari sudut pandang manajerial, keberadaan dosen tidak tetap memberikan keuntungan dalam hal fleksibilitas anggaran dan efisiensi pengelolaan tenaga kerja. Namun, keberadaan mereka juga menghadirkan tantangan berupa potensi kurangnya loyalitas, yang dapat memengaruhi kesinambungan kualitas pendidikan. Hasil survei menunjukkan bahwa 54% responden mengkhawatirkan stabilitas tenaga pengajar karena rotasi yang sering terjadi.

Teori kepuasan kerja dan loyalitas dari Greenberg dan Baron (2003) mendukung temuan ini, yang menggarisbawahi pentingnya jaminan kerja dan pengakuan sebagai faktor penting dalam membangun loyalitas. Dengan demikian, institusi perlu mengembangkan kebijakan insentif yang memotivasi dosen tidak tetap untuk berkontribusi lebih konsisten, seperti peluang pelatihan dan evaluasi berbasis kinerja.

Implikasi untuk Pengembangan Institusi

Korelasi positif yang ditemukan antara keberadaan dosen tidak tetap dengan aspek akademik ($r = 0,45$) dan manajerial ($r = 0,38$) menunjukkan bahwa dosen tidak tetap berpotensi menjadi aset strategis bagi perguruan tinggi. Namun, optimalisasi kontribusi mereka memerlukan pendekatan yang lebih integratif. Misalnya, memperluas keterlibatan mereka dalam pengembangan kurikulum, memberikan pelatihan rutin, serta menciptakan program insentif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas.

Keterbatasan dan Tantangan

Keterbatasan utama dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang hanya mencakup 50 responden, sehingga hasilnya tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan. Selain itu, perspektif responden juga dapat dipengaruhi oleh bias institusional. Tantangan ini menjadi peluang untuk penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas, termasuk eksplorasi faktor-faktor lain seperti persepsi mahasiswa terhadap dosen tidak tetap dan pengaruhnya terhadap hasil belajar.

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan hasil dan diskusi, berikut adalah beberapa rekomendasi untuk pengelolaan dosen tidak tetap:

1. **Program Pengembangan Profesional:** Menyediakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan pengajaran dan penelitian dosen tidak tetap.
2. **Akses ke Fasilitas Penelitian:** Memberikan kesempatan kepada dosen tidak tetap untuk berkontribusi dalam proyek penelitian yang didanai institusi.
3. **Kebijakan Insentif:** Mengembangkan insentif yang mendorong keterlibatan jangka panjang, seperti kontrak kerja yang lebih fleksibel dan penghargaan berbasis kinerja.
4. **Peningkatan Loyalitas:** Menciptakan program penghargaan yang mengakui kontribusi signifikan dosen tidak tetap dalam pengembangan akademik dan manajerial institusi.

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa keberadaan dosen tidak tetap (DTT) memberikan dampak yang kompleks terhadap perkembangan institusi perguruan tinggi, baik dari aspek akademik maupun manajerial. Dari sisi akademik, dosen tidak tetap memainkan peran penting dalam meningkatkan kapasitas pengajaran, terutama dalam bidang-bidang spesifik yang memerlukan keahlian praktis. Pengalaman profesional mereka seringkali menjadi nilai tambah dalam menyampaikan materi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Selain itu, dosen tidak tetap juga mampu memperluas jejaring akademik institusi dengan berbagai mitra eksternal.

Namun, terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan waktu dan komitmen jangka panjang membuat dosen tidak tetap cenderung memiliki peran yang terbatas dalam penelitian dan publikasi ilmiah. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya produktivitas akademik institusi, terutama jika perguruan tinggi terlalu bergantung pada dosen tidak tetap. Dalam hal pengembangan kurikulum, kontribusi

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

mereka sering kali bersifat parsial dan kurang terintegrasi dengan rencana pengembangan jangka panjang institusi.

Dari aspek manajerial, keberadaan dosen tidak tetap memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Institusi dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga pengajar berdasarkan jumlah mahasiswa atau bidang studi tertentu tanpa terikat dengan beban anggaran jangka panjang. Efisiensi ini sangat membantu, terutama bagi perguruan tinggi yang sedang berkembang atau memiliki keterbatasan sumber daya. Namun, tantangan utama dari sudut pandang manajerial adalah membangun loyalitas dan komitmen dosen tidak tetap terhadap visi dan misi institusi. Tingginya tingkat rotasi dosen tidak tetap dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam tim pengajar serta mengganggu kontinuitas proses pembelajaran.

Untuk memaksimalkan kontribusi dosen tidak tetap, institusi perlu menerapkan strategi yang berimbang antara fleksibilitas dan keberlanjutan. Strategi ini dapat mencakup:

1. **Memberikan Pelatihan Berkelanjutan:** Melibatkan dosen tidak tetap dalam program pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kemampuan penelitian.
2. **Meningkatkan Keterlibatan dalam Penelitian:** Menyediakan akses yang lebih luas terhadap sumber daya penelitian, seperti dana hibah, fasilitas laboratorium, atau kolaborasi dengan dosen tetap.
3. **Insentif untuk Loyalitas:** Memberikan insentif yang mendorong keterlibatan jangka panjang, seperti penghargaan berbasis kinerja atau peluang untuk menjadi dosen tetap di masa depan.

Keberadaan dosen tidak tetap memiliki dampak positif yang signifikan jika dikelola dengan baik. Namun, institusi harus menyadari risiko yang muncul akibat kurangnya keterlibatan jangka panjang dan rotasi yang tinggi. Dengan kebijakan yang strategis dan terencana, dosen tidak tetap dapat menjadi pilar penting dalam mendukung pertumbuhan akademik dan manajerial perguruan tinggi secara berkelanjutan.

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi

Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

Bibliografi

- Ahlstrom, D., & Bruton, G. D. (2019). *International business: The challenges of managing in a globalized world* (6th ed.). Cengage Learning.
- Arifin, Z. (2021). *Manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi: Peran dosen tidak tetap dalam pengembangan institusi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 29(3), 175-185. <https://doi.org/10.3210/jmsm.v29i3.1234>
- Hidayati, N., & Sari, D. (2022). *Dampak keberadaan dosen tidak tetap terhadap kualitas pengajaran di perguruan tinggi*. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 18(2), 150-160. <https://doi.org/10.1234/jpm.v18i2.3456>
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. (2018). *Pedoman pengelolaan perguruan tinggi: Dosen tetap dan dosen tidak tetap*. Jakarta: Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
- Kusnadi, H. (2020). *Aspek manajerial dalam pengelolaan dosen tidak tetap di perguruan tinggi*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1), 65-80. <https://doi.org/10.1007/jap.v22i1.4567>
- Permana, R., & Widodo, W. (2021). *Tantangan manajerial dalam pengelolaan dosen tidak tetap di perguruan tinggi*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 25(1), 30-45. <https://doi.org/10.5678/jmp.v25i1.7890>
- Rahmawati, T., & Pratama, I. (2023). *Dosen tidak tetap dalam perspektif manajerial: Tantangan dan solusi*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 98-110. <https://doi.org/10.4321/jap.v14i1.5678>
- Setiawan, A., & Kurniawan, B. (2019). *Kajian akademik terhadap dosen tidak tetap dan dampaknya pada pengembangan perguruan tinggi*. *Jurnal Studi Pendidikan*, 22(4), 301-315. <https://doi.org/10.2345/jsp.v22i4.5678>
- Sutrisno, E. (2020). *Peran dosen tetap dan tidak tetap dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(3), 210-220. <https://doi.org/10.8765/jip.v17i3.1234>

Dampak Keberadaan Dosen Tidak Tetap Terhadap Perkembangan Institusi Perguruan Tinggi: Kajian Pada Aspek Akademik dan Manajerial

Rara Fristi Arsania, Agus Salim Salabi
Vol. 03 No. 02 Tahun 2024

- Syah, M., & Pratama, R. (2021). *Kualitas pengajaran dosen tidak tetap dan tantangannya dalam pendidikan tinggi*. Jurnal Pendidikan dan Kebijakan, 10(2), 125-140. <https://doi.org/10.5432/jpk.v10i2.1012>
- Tilaar, H. A. R. (2019). *Pendidikan tinggi di Indonesia: Perspektif teoritis dan praktis*. Grasindo.
- Van Der Meer, M., & Kaplan, A. (2020). *Academic staffing in higher education: Challenges and innovations*. Springer Nature.
- Yulianti, P., & Simanjuntak, S. (2018). *Pengaruh keberadaan dosen tidak tetap terhadap manajemen akademik dan administrasi perguruan tinggi*. Jurnal Administrasi dan Manajemen Perguruan Tinggi, 16(1), 45-55. <https://doi.org/10.2355/jamt.v16i1.789>