

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan lembaga perguruan tinggi swasta dalam menjaga kepercayaan masyarakat dan menjalankan tugas dan fungsinya, perlu dukungan manajemen, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik/dosen yang merupakan aset perguruan tinggi swasta. Kemampuan perguruan tinggi swasta dalam mencapai tujuannya harus didukung oleh faktor-faktor internal dan eksternal perguruan tinggi tersebut. Dari segi internal perguruan tinggi, pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) agar perguruan tinggi swasta (PTS) dapat mampu bersaing di masa yang akan datang.

Penyelenggara pendidikan dapat dikatakan berhasil disebabkan kemampuan mengoptimalkan kegiatan pembelajaran, pengelolaan SDM dan sumber daya lainnya serta optimalisasi kinerja organisasi. Dosen punya peran penting saat mengelola kegiatan, terutama kegiatan pembelajaran. Dapat dikatakan salah satu indikator penentu kinerja Perguruan Tinggi ialah kinerja dosen (Fanggida et al., 2016). Perguruan Tinggi Swasta harus mampu menjadi *customer service* yang berkinerja tinggi, sehingga dibutuhkan tenaga pengajar yang berkualitas untuk dapat melaksanakan pelayanan pengajaran yang terbaik (Meilani et al., 2019).

Kinerja dosen dapat mempengaruhi kualitas dan daya dukung keberlangsungan perguruan tinggi. Banyak model yang dikembangkan dalam

mengukur kinerja dosen, namun belum banyak membahas pengaruh kinerja dosen terhadap keberlangsungan suatu organisasi (Suryaman, 2018). Indonesia sangat membutuhkan SDM berkualitas serta berdaya saing, agar mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi, serta bersaing dengan bangsa lainnya. Didalam PTS, SDM berkualitas mempunyai dosen yang memiliki jabatan fungsional serta memiliki pendidikan Doktor (S3). (LLDIKTI Wilayah 3, 2020).

Banyaknya perguruan tinggi di Indonesia membuat persaingan semakin ketat. Mau tidak mau, perguruan tinggi harus mengutamakan kualitas pelayanan sebagai kunci memenangkan persaingan. Diantara komponen yang harus diperhatikan untuk memenangkan kompetisi ini adalah pengelolaan sumber daya dosen yang kompeten. (Wisnumurti, 2017). Pengelolaan PTS sepenuhnya diserahkan kepada badan hukum atau yayasan nirlaba yang menciptakannya. Namun dalam hal akademik selalu mengacu pada standar nasional pendidikan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah (Natsir, 2020).

Standar dosen merupakan salah satu standar yang diatur didalam standar nasional Pendidikan tinggi (SNDIKTI). Kriteria ini mengintruksikan kualifikasi dan kompetensi dosen dalam menyelenggarakan pendidikan, bertujuan untuk pemenuhan capaian pembelajaran lulusan. Pasal 8 UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan profesi dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik. Dan melalui Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang SNDIKTI pasal 27, dikemukakan seorang dosen wajib memiliki kualifikasi akademik. Kompetensi

pendidik, sehat jasmani rohani, dan memiliki kemampuan menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan. (LLDIKTI Wilayah 3, 2020).

Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi, diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dosen ialah pendidik profesional dan ilmuwan, dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas pokok dosen ialah sebagai pendidik, dimana dosen bertugas dan bertanggungjawab mendidik mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemampuan, kecakapan yang berguna bagi kehidupannya, dan diperlukan untuk memasuki dunia kerja, melalui kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, disamping tanggung jawab dalam bentuk sikap dan perilaku dalam bertindak memberi ketauladannya sebagai manusia yang bermoral (Undang-Undang No 14, 2005).

Untuk memenuhi berbagai peran tersebut, dosen harus mempunyai kualitas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap institusi, sehingga institusi dapat mengembangkan rencana pengembangan dan berkesinambungan (Seniati, 2006). Tidak mudah bagi lembaga pendidikan, khususnya PTS, untuk dapat membuat seorang dosen bertahan bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama. Keterbatasan kapasitas institusi untuk memberikan kompensasi, penyediaan infrastruktur yang dapat mendukung

kegiatan tridharma perguruan tinggi, banyak perguruan tinggi swasta yang belum mampu merumuskan berbagai rencana pembangunan yang lebih stabil dan tahan lama. Namun, tampaknya sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia belum menyadari pentingnya peran dosen tetap dalam meningkatkan kualitas dan pengembangan pendidikan tinggi. Sebaliknya, selama ini perguruan tinggi tampaknya belum mampu menindak tegas dosen yang tidak terlalu terlibat dalam kegiatan tridharma, hal ini penting untuk ditanggapi dengan serius. (Seniati, 2006).

Kemristekdikti merangkum permasalahan yang terdapat pada perguruan tinggi swasta dengan istilah Anatomi Masalah PTS Aras Perguruan Tinggi yang salah satu butir permasalahan yang terkait dengan dosen tetap adalah jumlah rasio dosen tetap dengan jumlah mahasiswa tidak sesuai dengan peraturan Kepmendiknas no. 234/U//2000, tentang pedoman pendirian perguruan tinggi, yang berbunyi; untuk setiap program studi program diploma dan program studi S1 jumlah mahasiswa minimal 30 orang, dan maksimal sesuai dengan rasio dosen tetap dengan mahasiswa, yaitu kelompok bidang ilmu pengetahuan sosial 1:30 sedangkan bidang ilmu pengetahuan alam 1:20 (Gunawan & Waluyo, 2015).

Peraturan tersebut menimbulkan fenomena disetiap perguruan tinggi swasta, sehingga terjadi perekrutan dosen tetap disetiap perguruan tinggi swasta. Berbagai cara dilakukan perguruan tinggi, baik dengan merekrut lulusan S2 yang baru lulus, maupun merekrut dosen tetap perguruan tinggi swasta lainnya. Dampak lainnya yang dapat timbul akibat peraturan tersebut

adalah penerimaan mahasiswa baru yang banyak akan berdampak bertambahnya dosen tetap. Agar rasio dosen dengan mahasiswa dapat terpenuhi maka upaya yang dilakukan perguruan tinggi swasta adalah dengan melakukan perekrutan dosen tetap.

Perguruan tinggi juga harus membuat laporan evaluasi program studi berbasis evaluasi diri (EPSBED) ke Dirjen Dikti melalui Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) d/h Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) wilayah masing-masing perguruan tinggi tersebut dan harus dilaporkan setiap semester dan akan diupdate data tersebut di Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDPT). Laporan EPSBED menjadi salah satu indikator kinerja perguruan tinggi swasta sesuai Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi yang berbunyi pelaporan kegiatan akademik adalah kewajiban setiap perguruan tinggi kepada Dirjen DIKTI melalui PDPT yang harus dilakukan setiap Semester (PP No 4, 2014). Bila tidak mengikuti peraturan tersebut, maka perguruan tinggi baik PTS maupun PTN dapat dikenakan sanksi (*Direktur Kelembagaan Kemdikbud, 2014*). Imbas dari peraturan yang begitu ketat dari pemerintah akhirnya membuat PTS mencari jalan pintas dalam memenuhi peraturan tersebut.

Beberapa perguruan tinggi swasta di Jakarta melakukan perekrutan dengan menawarkan kompensasi dan jenjang karir kepada dosen tetap perguruan tinggi swasta lainnya untuk mau berpindah *homebase*. Cara cepat ini dilakukan untuk mendapatkan dosen tetap yang telah mempunyai kompetensi dan pengalaman yang sesuai dengan program studi untuk

memenuhi kekurangan dosen tetap untuk mencapai nisbah rasio dosen tetap dengan mahasiswa. Hal ini banyak dilakukan oleh PTS untuk mempercepat penyelesaian masalah yang dihadapi PTS khususnya PTS yang rasio dosen dan mahasiswanya belum sesuai peraturan yang ada. Hal ini menimbulkan gejala keinginan berpindah dosen tetap ke perguruan tinggi swasta lainnya yang dapat memenuhi kepuasan kerja dosen tetap dengan menawarkan kompensasi yang besar, komitmen organisasi dalam memberikan peluang karir yang jelas sehingga kepuasan kerja dosen tetap dapat terwujud di perguruan tinggi tersebut.

Dosen adalah tulang punggung perguruan tinggi. Retensi dosen penting untuk menjaga perguruan tinggi tetap pada jalurnya. Untuk mempertahankan talenta terbaik, strategi yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan harus diimplementasikan, terlepas dari perusahaan global atau perusahaan kecil (Mustafa et al., 2014).

Mempertahankan karyawan yang diinginkan bermanfaat bagi organisasi dalam mendapatkan keunggulan kompetitif yang tidak dapat digantikan oleh pesaing lain dalam hal menghasilkan semangat kerja yang tinggi dan rekan kerja yang puas yang akan memberikan layanan pelanggan yang lebih baik dan peningkatan produktivitas, yang selanjutnya menghasilkan penghasil penjualan, kepuasan pelanggan, kelancaran suksesi manajemen dan meningkatkan pembelajaran organisasi (Ejaz & Akbar, 2015).

Retensi individu dikaitkan dengan keputusan dosen tetap untuk tinggal di lembaga pendidikan tinggi. Retensi (individual) adalah kemampuan

perguruan tinggi untuk mempertahankan dosen tetap yang dimiliki institusi tersebut agar tetap loyal kepada institusi tersebut sehingga *turnover* rendah dan tidak ada. Semakin rendah *turnover*, semakin tinggi retensi. Semakin perguruan tinggi mendukung dosennya, terutama dosen tetap yang kelebihan kapasitas, sehingga perguruan tinggi yang bersangkutan semakin efektif dalam upaya pengembangan sumber daya manusia bagi dosen tetapnya. Maka, diperlukan program retensi karyawan yang tepat serta berkelanjutan, bila organisasi tidak dapat mempertahankan karyawannya ditandai dengan peningkatan *turnover* karyawan, hal ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut mempunyai manajemen dan perencanaan yang belum baik dalam menjalankan kegiatan bisnisnya (Sumarni, 2011).

Retensi karyawan mengacu pada jumlah karyawan yang saat ini tinggal dengan organisasi untuk jangka waktu tertentu. Ini dicapai dengan mempertahankan karyawan berbakat, jika karyawan ini juga memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi sendiri. Kebijakan retensi juga harus bertujuan untuk mempertahankan yang terbaik dan mempersiapkan kehilangan karyawan yang dianggap kurang efektif (Jennifer, 2005). Akan tetapi pada kenyataannya, usaha untuk memperoleh dan mempertahankan the best employee (pegawai yang terbaik) justru sering menjadi kendala utama yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan, tidak terkecuali dengan perguruan tinggi khususnya Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

Retensi karyawan yang buruk akan berdampak negatif pada pergantian karyawan, yang akan mempengaruhi layanan pelanggan

(konsumen), standar kinerja kerja, dan profitabilitas. Hal ini hampir sejalan dengan temuan Abelson & Baysinger (1984) dan Back (2004) yang menyatakan bahwa hubungan antara retensi karyawan dan kinerja sangat kompleks. kemungkinan stagnasi karyawan ketika pergantian staf terlalu tinggi (Sumarni, 2011).

Retensi sangat bergantung pada perhatian dan apresiasi perguruan tinggi atau lembaga akademik terhadap karya dosen, terutama dosen tetap yang memiliki potensi. Penghargaan yang diberikan secara maksimal, tentunya dosen akan bertahan serta memberikan kontribusi terbaik bagi lembaga atau universitas. Sebaliknya, jika perguruan tinggi tidak memberikan perhatian yang sepadan terhadap pekerjaan dosen, terutama calon dosen tetap, maka dosen tersebut dapat meninggalkan universitas. Retensi individu juga terkait erat dengan datang dan perginya dosen tetap di lembaga pendidikan tinggi.

Lebih sedikit *turnover* dosen tetap berarti retensi dosen meningkat, lebih sering *turnover* dosen tetap berarti bahwa retensi dosen dari masing-masing institusi pendidikan tinggi memburuk. Untuk alasan ini, manajemen dan pemilik universitas harus memperhatikan masalah ini. Retensi adalah hubungan kerja yang terus menerus dalam suatu organisasi yang disebabkan oleh faktor psikologis manusia (Huang et al., 2006), Samuel & Chipunza berpendapat bahwa; tujuan utama dari retensi ialah mencegah karyawan yang berkualitas meninggalkan organisasi karena dapat berdampak negatif pada kinerja bisnis (Samuel & Chipunza, 2009).

Dalam lingkungan global yang sangat kompetitif saat ini, retensi karyawan yang baik dianggap sebagai salah satu aspek terpenting. Dalam waktu dekat, masalah retensi karyawan akan menjadi masalah terbesar dalam manajemen personalia. Retensi karyawan merupakan proses dimana karyawan didorong untuk tetap tinggal di organisasi (Mathis & Jackson, 2017).

Retensi karyawan adalah proses mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi, yang merupakan tugas atasan untuk mempertahankan karyawan terbaiknya, jika tidak maka organisasi akan kehilangan karyawan terbaiknya (Anitha & Aruna, 2016). Retensi karyawan yang berhasil, sangat penting bagi stabilitas, pertumbuhan, dan pendapatan organisasi (Cloutier et al., 2015).

Tujuan serta manfaat retensi karyawan yaitu untuk menaikkan produktivitas; menambah disiplin serta mengurangi ketidakhadiran karyawan; menambah loyalitas serta mengurangi pergantian karyawan; menjamin ketentraman, keselamatan serta kesehatan pekerja; menaikkan kesejahteraan karyawan serta keluarganya; menambah kondisi fisik, mental serta perilaku karyawan; mengurangi konflik serta menghasilkan atmosfer yang harmonis serta mengoptimalkan pasokan karyawan (Sumarni, 2011).

Retensi karyawan yang tinggi diperlukan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, jika retensi karyawan rendah maka akan meningkatkan perputaran karyawan, dan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas serta efisiensi perusahaan (Adzka & Perdhana, 2017).

Retensi dosen mengacu pada kebijakan serta pelaksanaan yang digunakan institusi dalam mencegah dosen tetap yang berharga pindah ke perguruan tinggi lainnya. Hal ini mengakibatkan institusi mengambil langkah-langkah untuk mendorong dosen untuk tetap berada di institusi untuk periode waktu yang lama.

Biaya *turnover* dapat dikeluarkan akibat masalah-masalah seperti pemeriksaan referensi, pemeriksaan keamanan, upah pekerja honor, biaya relokasi, biaya pelatihan dan biaya induksi (Kotze & Roodt, 2005). Biaya tak terduga lainnya dan biaya tersembunyi seperti tenggat waktu yang terlewat, hilangnya pengetahuan organisasi, moral yang lebih rendah, dan persepsi negatif klien terhadap citra perusahaan juga dapat terjadi (Owence et al., 2014).

Inilah sebabnya mengapa mempertahankan talenta top telah menjadi perhatian utama bagi banyak organisasi saat ini. Manajer harus mengerahkan banyak upaya untuk memastikan pergantian karyawan selalu rendah, karena mereka mendapatkan kesadaran yang semakin meningkat, karyawan sangat penting untuk organisasi karena nilai-nilai mereka untuk organisasi tidak mudah ditiru (Stovel & Bontis, 2002).

Banyak analisis kritis dilakukan untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya kekurangan karyawan yang berkompeten dan memiliki pengetahuan khusus untuk tampil di tingkat tinggi, karena peristiwa seperti itu akan menyebabkan kondisi yang tidak menguntungkan bagi banyak organisasi yang gagal mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Perusahaan akan dibiarkan dengan tenaga kerja kurang tenaga dan kurang berkualitas yang secara

langsung akan mengurangi daya saing perusahaan dalam industri tersebut (Nasir; et al., 2020).

Sebagian besar peneliti telah mencoba untuk menjawab pertanyaan tentang apa yang menentukan niat orang untuk berhenti, sayangnya sampai saat ini, ada sedikit konsistensi dalam temuan penelitian tersebut. Oleh sebab itu, beberapa alasan orang berhenti dari pekerjaannya saat ini dan beralih ke organisasi lain yaitu; peningkatan stres kerja, komitmen yang rendah dalam organisasi; dan ketidakpuasan kerja biasanya mengakibatkan pengunduran diri karyawan (Umamaheswari & Krishnan, 2016).

Kurangnya kesempatan untuk belajar dan melakukan pengembangan diri di tempat kerja dapat menjadi kunci ketidakpuasan dosen tetap yang mengarah pada pergantian dosen tetap. Studi lain juga menunjukkan bahwa karyawan akan tetap di organisasi mereka jika dia memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang bekerja dengannya (Das & Baruah, 2013).

Inilah sebabnya mengapa pimpinan institusi saat ini harus menjaga perasaan pribadi dosen tetap mereka terhadap tingkat pekerjaan dan kepuasan dari kondisi kerja dosen tetap, atasan dan rekan kerja, karena ini adalah kunci untuk memastikan retensi dosen tetap. Keberhasilan dan kemampuan bertahan organisasi sangat bergantung pada evaluasi pelanggan, di mana organisasi harus berupaya memuaskan karyawannya karena hubungan antara kepuasan pelanggan dan kepuasan karyawan sangat signifikan (Ejaz & Akbar, 2015).

Manfaat retensi adalah menghemat biaya untuk rekrutmen lebih lanjut, lebih sedikit pelatihan yang harus dilakukan untuk kandidat baru,

meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja karyawan dan dengan demikian meningkatkan laba dan memenuhi tujuan dan sasaran organisasi (Hong et al., 2012).

Telah banyak penelitian yang melakukan pengkajian tentang turnover dan retensi dosen. Hoy, Jun, Ee, Chin dan Hoon (2017), dengan menggunakan sistem analisis statistik, menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi retensi fakultas adalah: komitmen organisasi, program pelatihan dan pengembangan, tekanan di tempat kerja dan kepuasan dengan upah dan penghargaan. (Hoy et al., 2017). Owence, Pinagase, dan Mercy (2014), menggunakan desain survei, menemukan bahwa kondisi kerja yang buruk, di mana karyawan masuk ke dalam kontrak jangka pendek dan jangka panjang, menyebabkan ketidakpastian tempat kerja. Selain itu, deskripsi pekerjaan yang hilang dan tidak terdefinisi, yang pada akhirnya menjadi faktor ketidakamanan pekerjaan. Selain itu, kurangnya prospek untuk kemajuan akademik juga merupakan faktor penentu dalam memecahkan masalah personalia. Oleh karena itu, studi mereka merekomendasikan agar manajemen meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan membuat sistem promosi yang akan memotivasi karyawan (Owence et al., 2014).

Albaqami (2016) menggunakan analisis statistik mengidentifikasi determinan *turnover* anggota fakultas yang bekerja di Universitas Negeri Saudi, dibagi menjadi tiga bagian: variabel demografis (usia, gender, masa kerja dan posisi), variabel organisasi (hubungan interpersonal, lingkungan

kerja, dan keadilan pembayaran), dan variabel individu (komitmen dan kepuasan pekerjaan) (Albaqami, 2016).

Sebuah studi oleh Rathakrishnan, Imm dan Kok (2016) menunjukkan bahwa hanya empat faktor yang mengurangi niat untuk berganti dosen: kepuasan dengan remunerasi, otonomi dalam pekerjaan, pencapaian indikator kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, mereka merekomendasikan agar universitas menerapkan strategi retensi yang tepat (Rathakrishnan et al., 2016).

Rekrutmen yang efektif akan meningkatkan jumlah lamaran, kualitas pekerja yang direkrut, dan bahkan produktivitas dan retensi pegawai baru (Marie Ryan & Deros, 2016). John R. Schemerhorn (2010) berpendapat bahwa sejarah rekrutmen internal yang serius juga membangun loyalitas dan motivasi karyawan, menunjukkan bahwa seseorang dapat maju dengan bekerja keras dan melakukannya dengan baik ketika diberi tanggung jawab (Parapak, 2019) .

Michael Armstrong yang mengatakan bahwa keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi adalah dua konsep penting yang mempengaruhi kinerja dan daya tarik dan retensi karyawan (Armstrong, 2009). Begitupun Luthan menggambarkan komitmen organisasi karyawan juga dapat ditingkatkan dengan melakukan perekrutan dengan nilai-nilai yang memberikan kompensasi yang layak, promosi, pelatihan dan tunjangan (Luthans, 2011).

Berdasarkan surat edaran nomor : 528/E.E3/P tentang Klasterisasi Perguruan Tinggi tahun 2020 bahwa Klasterisasi perguruan tinggi menjadi

acuan Ditjen Dikti dalam menyusun kebijakan untuk mengembangkan dan memajukan pendidikan tinggi yang terarah dan berkelanjutan. Klustering Perguruan Tinggi 2020 akan selalu menggunakan data dan informasi yang ada di Database PDDIKTI dan data eksternal lain yang valid dan terpercaya seperti akreditasi BAN-PT, data capaian perguruan tinggi dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Data pendidikan serta terstruktur untuk dikumpulkan dan diolah oleh departemen terkait Ditjen Dikti dan Kemenristek/BRIN. Dalam rangka mengukur dan memetakan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, Ditjen Dikti akan kembali mempertemukan perguruan tinggi untuk memperoleh gambaran kualitas tata kelola perguruan tinggi yang diukur dari pencapaiannya. dari pendidikan tinggi. kinerja pada input, proses, output dan outcome (Nizam, 2020).

Dalam klasifikasi ini, tidak ada perbedaan antara PTN dan PTS dalam hal peringkat. Kuncinya tetap pada kepemimpinan dan sinergi. Sementara rektor universitas dapat menciptakan sinergi, kekuatan universitas terletak pada pencapaian visi dan misi untuk melibatkan seluruh civitas universitas dalam meningkatkan kualitasnya (Nizam, 2020).

Hasil Klustering Perguruan Tinggi dapat mendorong perguruan tinggi untuk selalu meningkatkan mutu melalui kerja cerdas, kerja keras dan kerjasama antar universitas. Perguruan tinggi agar secara rutin dan teratur mengkinikan data dan melaporkan perkembangan pencapaian hasil melalui Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDDIKTI) sebagaimana dipersyaratkan oleh UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Nizam, 2020).

Berikut ini adalah tabel hasil pemeringkatan klusterisasi perguruan tinggi non vokasi di Indonesia tahun 2017-2020:

Tabel 1.1 Hasil klusterisasi Perguruan Tinggi Non Vokasi Se-Indonesia

| Kluster | Tahun | | | |
|---------|-------|------|------|------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | 14 | 14 | 13 | 15 |
| 2 | 78 | 72 | 70 | 34 |
| 3 | 691 | 299 | 338 | 97 |
| 4 | 1989 | 1470 | 955 | 400 |
| 5 | 290 | 155 | 765 | 1590 |

Sumber : Kemdikbud, 2020

Berdasarkan data diatas, pada tahun 2017, data kluster perguruan tinggi di Indonesia menunjukkan bahwa terjadi perbaikan kualitas perguruan tinggi tidak terjadi secara maksimal. Hal ini disebabkan banyak faktor yang dapat mempengaruhinya baik faktor internal maupun faktor eksternal.

Tabel 1.2 Perguruan Tinggi Swasta di LLDIKTI Wilayah III

| Bentuk | Tahun | | | |
|-------------------|-------|------|------|------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Universitas | 57 | 59 | 60 | 61 |
| Institut | 15 | 19 | 22 | 22 |
| Sekolah Tinggi | 128 | 124 | 118 | 113 |
| Akademi | 122 | 111 | 98 | 94 |
| Politeknik | 11 | 11 | 13 | 13 |
| Akademi Komunitas | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Jumlah | 334 | 325 | 312 | 304 |

Sumber : LAKIP LLDIKTI 3, (2020)

Berdasarkan data Evaluasi PTS Di Lingkungan Kopertis Wilayah III Jakarta yang dikeluarkan/disampaikan Koordinator Kopertis Wilayah III Jakarta tanggal 16 Mei 2017, jumlah PTS di Jakarta sebanyak 334 yang terdiri dari 57 universitas, 15 institut, 128 sekolah tinggi, 122 akademi, 11 politeknik dan 1 akademi komunitas dengan total jumlah dosen tetap sebanyak 21381

dosen tetap yang tersebar pada 1796 program studi dengan jumlah mahasiswa sebanyak 656.034 mahasiswa. Dosen tetap yang berpendidikan D4 sebanyak 71 orang, S1 sebanyak 2462 orang, S1 Profesi sebanyak 112 orang, S1 Spesialis sebanyak 317 orang, pendidikan S2 sebanyak 15886, S2 Spesialis sebanyak 5 orang dan berpendidikan S3 sebanyak 2501 (Sailah, 2019).

Tabel 1.3. Hasil klusterisasi Perguruan Tinggi di LLDIKTI 3 Jakarta

| Kluster | Tahun | | | |
|---------|-------|------|------|------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 5 | 6 | 2 | 6 |
| 3 | 38 | 35 | 34 | 43 |
| 4 | 148 | 137 | 138 | 139 |
| 5 | 143 | 147 | 138 | 116 |

Sumber : LLDIKTI, 2020

Dari hasil penilaian kluster 4 pada data diatas, hasil kluster PTS yang masuk kluster 4 adalah sebagai berikut:

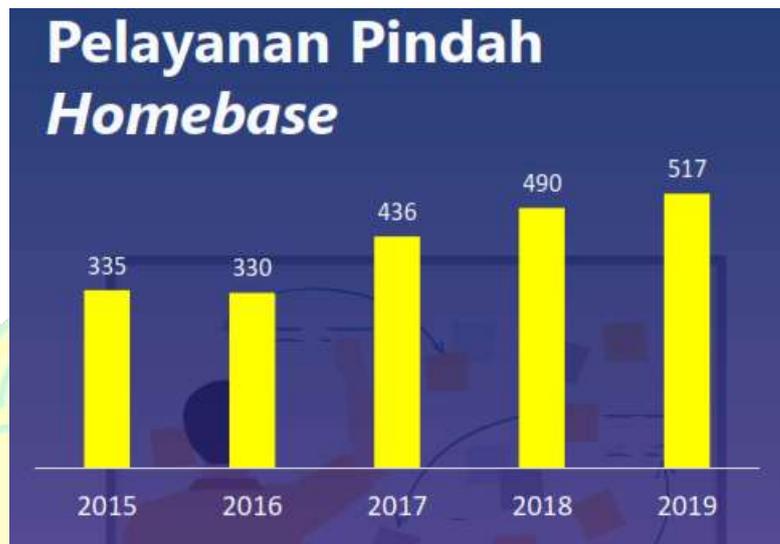
Tabel 1.4 Hasil kluster 4 PTS di LLDIKTI 3 Jakarta

| Bentuk | Tahun | | | |
|----------------|-------|------|------|------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Universitas | 17 | 15 | 14 | 16 |
| Institut | 8 | 6 | 7 | 7 |
| Sekolah Tinggi | 60 | 57 | 58 | 59 |
| Akademi | 58 | 55 | 55 | 53 |
| Politeknik | 5 | 4 | 4 | 4 |

Sumber : LLDIKTI 3, 2022

Tahun 2019 berdasarkan hasil klusterisasi, beberapa perguruan tinggi di LLDIKTI wilayah III Jakarta masuk kedalam kluster 4 (pembinaan) yaitu sebanyak 14 universitas, 7 institut, 58 Sekolah Tinggi, 55 Akademi dan 4 politeknik (Prasetyo, 2019).

Gambar 1.1 Grafik Perkembangan Dosen Pindah Homebase



Sumber : Buku Laporan Kinerja LLDIKTI Wilayah III Jakarta, (Samsuri, 2019)

Berdasarkan data laporan capaian tahun 2018 dan rencana tahun 2019 lembaga layanan pendidikan tinggi wilayah III (d/a PTS Kopertis Wilayah III Jakarta), Kopertis wilayah III Jakarta telah mengeluarkan rekomendasi pindah Homebase dosen tetap ke PTS lain pada tahun 2015 sebanyak 335, tahun 2016 sebanyak 330, tahun 2017 sebanyak 436 orang. Peraturan yang telah ditetapkan dalam pengurusan perpindahan dosen tetap tidak mengurangi tingginya keinginan pindah dosen tetap di PTS dilingkungan Kopertis Wilayah III Jakarta (Sailah, 2018).

Sedangkan berdasarkan LLDIKTI pada tahun 2018 telah mengeluarkan surat rekomendasi perpindahan homebase dosen tetap sebanyak 490 dosen dan pada tahun 2019 sebanyak 517 dosen mendapat persetujuan perpindahan homebase di setujui oleh LLDIKTI (Samsuri, 2019). Berdasarkan data laporan kinerja terlihat bahwa sejak tahun 2016-2019 terjadi peningkatan

perpindahan homebase dosen tetap. Peraturan yang telah ditetapkan dalam pengurusan perpindahan dosen tetap tidak mengurangi tingginya keinginan pindah dosen tetap di PTS dilingkungan LLDIKTI Wilayah III Jakarta (Sailah, 2019), (Samsuri, 2019).

Untuk merespon banyaknya usulan perpindahan homebase dosen antar perguruan tinggi, dan sebagai tindak lanjut Permenristekdikti nomor 2 tahun 2016, pemerintah dalam hal ini Kemristekdikti melalui Ditjen Sumberdaya IPTEK dan DIKTI telah mengeluarkan surat edaran tentang mekanisme perpindahan home base antar dosen perguruan tinggi. Namun hal ini mengakibatkan banyaknya dosen tetap yang akhirnya kesulitan untuk berpindah ke perguruan tinggi lainnya terutama dosen tetap yang homebasenya berada di perguruan tinggi berukuran kecil yang hanya memiliki dosen tetap minimal perprogram studi.

Sagwe (2009) menyatakan bahwa strategi jitu untuk menjaga loyalitas dan moral karyawan adalah memastikan bahwa orang yang dipekerjakan adalah orang yang tepat untuk pekerjaan itu sejak awal (Sagwe, 2009). Ini berarti bahwa organisasi harus memilih dosen yang memiliki kualifikasi yang tepat, motivasi kerja dan kepribadian yang tepat untuk pekerjaan yang ditawarkan sehingga dosen tersebut dapat belajar lebih cepat, berkinerja lebih baik, merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaannya).

Sebuah studi oleh Hutchings, De-Sieri dan Shea (2011) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan, berpindah loyalitas karena alasan “non-moneter yaitu: 1) visi dan misi perusahaan berbeda dengan pengalaman

karyawan; 2) para pimpinan tidak mengkomunikasikan penilaian terhadap karyawan; 3) tidak tersedianya sumber informasi yang cukup untuk pengembangan diri; 4) kurangnya kesempatan promosi; 5) karyawan lebih tertarik pada masalah isu-isu kompensasi (Hutchings et al., 2011).

Handaru et al., (2013) menyatakan kompensasi adalah alasan orang mencari pekerjaan, karena setiap orang yang bekerja akan diberi imbalan karena mencurahkan tenaga dan pikiran ke dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Besaran remunerasi tercermin dari status, pengakuan dan tingkat kepuasan atas kebutuhan karyawan dan keluarganya. Imbalan yang lebih baik harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan, motivasi dan produktivitas. Karyawan yang memandang kompensasi tidak adil dan wajar, akan memiliki berbagai peluang negatif seperti kemalasan di tempat kerja, ketidakhadiran, pemogokan, meninggalkan organisasi atau pindah ke organisasi lain. (Handaru et al., 2013).

Kompensasi yang diterima karyawan merupakan pengganti kontribusi jasa kepada perusahaan. Hal ini bisa memberikan pengaruh baik terhadap kepuasan kerja (Kristya Mardhani Komang & Sagung Kartika Dewi AA, 2022). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu; secara finansial dan non finansial. Secara keseluruhan kompensasi yang dirasakan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang dikelola dengan baik kepada karyawan dapat memberikan perasaan yang baik terhadap kepuasan kerja (Dessler, 2014).

Seseorang bekerja dalam waktu yang lama disuatu organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Dengan demikian, tingginya komitmen dosen yang bekerja lebih lama mungkin disebabkan oleh kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan ini diperoleh antara lain dari kesesuaian antara dosen yang diharapkan dan diterima, antara minat yang besar dalam belajar mengajar dengan kemungkinan berinteraksi dengan mahasiswa, antara keinginan untuk berkembang dan pengetahuan, dengan kemungkinan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi atau mengikuti berbagai seminar nasional dan internasional (Robbins & Judge, 2013).

Kepuasan kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri dosen, yang didalamnya terdapat unsur kepuasan kerja, berwujud dalam hal remunerasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, lingkungan kerja, penghargaan dan pertumbuhan pribadi, yang seharusnya dapat merangsang tenaga kerja. menjadi lebih berkualitas. Dosen tetap PTS memiliki jenis kepuasan kerja yang berbeda, hal ini disebabkan karena dosen memiliki pengalaman yang berbeda, sehingga dari kepuasan kerja yang berbeda tersebut muncul suatu perilaku yang mempengaruhi kualitas SDM di PTS.

Kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang positif tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Artinya ketika individu yang memiliki kepuasan kerja akan berperilaku baik untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dibandingkan individu yang berperilaku negatif terhadap hasil pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Di perguruan tinggi, kinerja dosen memegang peranan penting dalam kemajuan perguruan tinggi (Pramono et al., 2020). Dosen merupakan nara sumber utama perguruan tinggi, dan kepuasannya terhadap intitusinya dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian (Pramono et al., 2020).

Pimpinan PTS harus lebih memperhatikan kepuasan kerja untuk mempromosikan kepada setiap dosen yang memiliki komitmen organisasi. Dalam jangka panjang hal tersebut dapat membantu membangun loyalitas dosen (Meilani et al., 2019). Suryaman menyatakan dosen yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi adalah aset penting dalam proses keberlanjutan suatu organisasi. Selain itu nilai komitmen organisasi yang berkelanjutan menunjukkan dosen harus terus dibina demi menjaga kualitas kinerja organisasi (Suryaman, 2018).

Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi. Karyawan yang tidak berkomitmen pada organisasinya berhenti dalam bentuk menghindari pekerjaan, perilaku tersebut dapat dan akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dari organisasi (Ancona & Caldwell, 2015). Desler (2014) menafsirkan komitmen organisasi dalam hal bagaimana orang mengidentifikasi dengan organisasi dan kemudian terikat oleh tujuan (Dessler, 2014) .

Luthans (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah: keinginan yang kuat untuk dapat tetap menjadi anggota organisasi, bekerja keras sesuai dengan keinginan organisasi, keyakinan serta penerimaan tertentu

terhadap organisasi. kehendak organisasi. nilai dan tujuan. Dalam pengertian ini, komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang merupakan proses berkelanjutan yang berjalan melalui organisasi sehingga karyawan menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi (Luthans, 2011).

Menurut Noermijati dan Risti (2010) SDM bukan sekedar objek untuk mencapai apa yang diinginkan perusahaan, tetapi juga berperan sebagai subjek penting dalam pencapaian ekspektasi perusahaan. Sehingga peran dosen sebagai instruktur bagi mahasiswa menjadi penting. Sehingga diharapkan dosen memiliki komitmen organisasi. Artinya dosen yang semakin banyak di PTS diharapkan semakin lekat dengan organisasi sebagai komitmen organisasi. Melalui komitmen organisasi, dosen memandang kinerja menjadi hal yang penting dan loyal terhadap intitusinya (Meilani et al., 2019).

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul: “Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Retensi Dosen Tetap Pada Perguruan Tinggi Swasta di LLDIKTI Wilayah III DKI Jakarta”.

1.2. Identifikasi Masalah

Pada latar belakang masalah telah diuraikan bahwa sumber daya manusia yakni dosen tetap memegang peranan penting khususnya dalam perguruan tinggi swasta. Dosen tetap menjadi kunci utama dalam menggerakkan dan

mencapai tujuan perguruan tinggi. Berhasilnya penyelenggaraan pendidikan terlihat pada kapasitas lembaga dalam memaksimalkan kegiatan organisasi, proses pembelajaran, pengelolaan SDM dan sumber daya administratif lainnya. Dalam proses pembelajaran, dosen memegang peran penting. sehingga, salah satu faktor penentu efisiensi lembaga pendidikan (perguruan tinggi) adalah efisiensi tenaga pengajarnya, yaitu dosen. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. (UU No. 14, 2005)

Namun menurut pengamatan dan data yang telah disampaikan dalam latar belakang masalah, bahwa masalah retensi dosen tetap pada PTS meningkat setiap tahunnya, sehingga dapat mengakibatkan rasio dosen dan mahasiswa pada perguruan tinggi asal dosen tetap tersebut terganggu. Fenomena lainnya adalah peraturan tentang perpindahan homebase dosen tetap yang terus diperketat pun tidak mengurangi keinginan dosen tetap untuk berpindah homebase ke perguruan tinggi lainnya. Hal ini disebabkan penawaran PTS lain dalam melakukan perekrutan dosen dengan cara yang sangat menarik perhatian dosen dalam memenuhi kepuasan kerja dosen tetap dengan menawarkan kompensasi yang besar, komitmen organisasi dengan memberikan peluang karir yang jelas, dukungan pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, budaya organisasi, lingkungan kerja yang kondusif, pelatihan serta peningkatan jenjang pendidikan, sarana prasarana kerja yang baik, sistem penghargaan yang baik, yang berdampak kepuasan

kerja yang diharapkan dapat terwujud sehingga mengakibatkan retensi dosen tetap semakin meningkat dan tidak berpindah ke PTS lain.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dihadapi, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Rekrutmen dosen tetap hanya untuk mencukupi kuota rasio dosen tetap dan mahasiswa.
2. Kompensasi dosen tetap yang tidak sesuai peraturan pemerintah
3. Kepuasan kerja dosen tetap masih kurang optimal
4. Komitmen organisasi masih kurang optimal
5. Komitmen organisasional dosen tetap masih kurang optimal
6. Budaya organisasi yang ada pada perguruan tinggi masih kurang kondusif.
7. Masih kurangnya motivasi kerja dosen tetap
8. Gaya kepemimpinan yang ada pada pimpinan perguruan tinggi masih kurang mendukung pengembangan dosen tetap.
9. Kinerja dosen tetap masih kurang optimal
10. Masih rendahnya kualitas kerja dosen tetap
11. Turnover dosen tetap yayasan meningkat setiap tahunnya.
12. Retensi dosen yang masih dapat menurun

1.3. Pembatasan Masalah

Retensi dosen tetap dipengaruhi berbagai faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, penghargaan, motivasi dosen, proses pembelajaran, kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sarana prasarana, kesempatan berkarir, karena luasnya permasalahan, maka

agar dalam pembahasan penelitian tidak melebar dan tetap fokus, maka peneliti membatasi penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian hanya membahas mengenai rekrutmen, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi serta retensi dosen tetap PTS di LLDIKTI Wilayah III d/h Kopertis Wilayah III DKI Jakarta, sedangkan variabel variabel diluar hal tersebut tidak diteliti.
2. Objek penelitian dilakukan pada dosen tetap PTS di lingkungan LLDIKTI Wilayah III DKI d/h Kopertis Wilayah III Jakarta dengan populasi PTS berbadan hukum Universitas yang masuk kedalam kluster/level 4 (pembinaan) yaitu sebanyak 14 universitas sesuai dengan ranking/kluster perguruan tinggi tahun 2018.

1.4. Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah di atas, perumusan masalah yang akan dikaji melalui penelitian ini adalah

1. Apakah rekrutmen berpengaruh langsung terhadap retensi dosen tetap?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap retensi dosen tetap?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap retensi dosen tetap?
4. Apakah rekrutmen berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
8. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap retensi dosen tetap melalui komitmen organisasi?
9. Apakah rekrutmen berpengaruh tidak langsung terhadap retensi dosen tetap melalui komitmen organisasi?
10. Apakah kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap retensi dosen tetap melalui komitmen organisasi?
11. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap retensi dosen tetap melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengembangkan pengetahuan dalam bidang manajemen SDM melalui riset, sehingga menghasilkan karya kreatif, orisinal, dan teruji. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengali fenomena permasalahan yang terjadi di PTS dan melakukan pemecahkan permasalahan melalui pendekatan kuantitatif dengan berlandaskan data, informasi dan fakta-fakta yang bisa dipertahankan secara akademis melalui pengumpulan, pengolahan, dan mengkonfirmasi suatu bentuk model melalui uji data empiris mencakup variabel rekrutmen, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan retensi. Tujuan penelitian disusun untuk melakukan studi yang mendalam dalam memecahkan permasalahan dari fenomena yang terjadi di PTS yang berkaitan dengan variabel dan mengkonfirmasi suatu bentuk model melalui uji data empiris. Tujuan penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung rekrutmen terhadap retensi dosen tetap
2. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap retensi dosen tetap
3. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap retensi dosen tetap
4. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung rekrutmen terhadap komitmen organisasi?
5. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja
6. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap komitmen organisasi
7. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
8. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap retensi dosen tetap melalui komitmen organisasi
9. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung rekrutmen terhadap retensi dosen tetap melalui komitmen organisasi
10. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap retensi dosen tetap melalui komitmen organisasi
11. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap retensi dosen tetap melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi

1.6. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat semua pihak yang terlibat dan unsur-unsur yang terkait dalam upaya mengurangi retensi dosen tetap PTS dilingkungan LLDIKTI Wilayah III. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan terutama dalam bidang sumber daya manusia dan dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan yang telah diperoleh selama di bangku kuliah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perguruan Tinggi Swasta

Hasil penelitian ini dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada manajemen perguruan tinggi dalam menetapkan kebijakan yang berorientasi pada tindakan strategis untuk mengoptimalkan retensi dosen tetap PTS khususnya di Wilayah LLDIKTI Wilayah III DKI Jakarta dan Perguruan Tinggi lainnya pada umumnya .

3. Bagi Akademisi dan Peneliti

Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi referensi tambahan dalam penelitian manajemen SDM yang berhubungan dengan rekrutmen, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan retensi dosen tetap.

1.7. Signifikansi Penelitian

1. Signifikansi Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan retensi. Teori-teori dalam penelitian ini, diharapkan mampu menguraikan permasalahan yang mempengaruhi retensi dosen, seperti rekrutmen, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta mengkonseptualisasikan masalah yang dimunculkan terkait dengan persoalan retensi dosen tetap di PTS. Penelitian ini menitikberatkan kepada menemukan permasalahan yang tepat antara variabel yang mempengaruhi retensi dosen sebagai dasar penting bagi penemuan solusi retensi dosen. Eksplorasi terhadap persoalan retensi dosen diharapkan menjadi usaha pengembangan kajian sumber daya manusia di Indonesia khususnya di PTS LLDIKTI wilayah III DKI Jakarta.

2. Signifikansi Praktis

Penelitian ini, diharapkan mampu memberi kontribusi terhadap pengembangan kebijakan stategik MSDM diperguruan tinggi swasta dalam hal peningkatan retensi dosen, mengingat dosen merupakan SDM yang dapat memberikan banyak kontribusi dalam kemajuan pendidikan khususnya di perguruan tinggi swasta. Perguruan tinggi diharapkan mampu mempertimbangkan segi implikasi etis akibat banyaknya perpindahan homebase dosen yang bertujuan dapat meminimalisir problematika dosen sehingga retensi dosen meningkat.

3. Signifikansi Sosial

Penelitian ini diharapkan mampu mengajak perguruan tinggi untuk dapat meningkatkan dan menjaga retensi dosen sehingga dosen dapat bekerja dengan baik dan maksimal yang dapat meningkatkan retensi dosen sehingga dosen dapat melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi di perguruan tinggi dosen tersebut berada.

1.8. Kebaruan Penelitian (*State Of The Art*)

Setelah mempelajari dan membaca banyak literatur maka dapat ditentukan kebaruan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian lainya adalah dalam hal sebagai berikut:

1. Kebaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu dosen tetap yang bekerja di PTS berbadan hukum universitas yang terdapat di LLDIKTI Wilayah III Jakarta yang masuk dalam kategori Grade IV yaitu sebanyak 14 universitas sesuai peringkat yang dikeluarkan Ditjen DIKTI.
2. Pengembangan model konstalasi penelitian ini juga merupakan kebaruan karena masih minimnya hasil penelitian yang telah dipublikasikan yang menggunakan variabel eksogen yaitu rekrutmen, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tergambar di model konstelasi penelitian dalam penelitian ini dalam melihat variabel endogen yaitu retensi dosen tetap.
3. Belum adanya literatur jurnal penelitian yang membahas pengaruh rekrutmen, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara

bersama-sama terhadap retensi dosen tetap pada perguruan tinggi swasta khususnya dosen tetap universitas yang berada dalam klasterisasi 4 dibawah naungan pembinaan LLDIKTI Wilayah III d/h Kopertis III Jakarta.

4. Jumlah indikator setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi perbedaan dengan penelitian lainnya.
5. Hasil penelitian ini diharapkan mendapatkan kebaharuan lain terkait model konstelasi dalam penelitian ini.

