

BAB VI

PENUTUP

Bagian terakhir dari laporan disertasi adalah penutup. Secara urut dalam bab ini akan dipaparkan sub bab berupa; kesimpulan penelitian, implikasi hasil penelitian serta tindak lanjut atau usulan.

A. Kesimpulan

Dengan mengacu kepada pertanyaan riset, data display serta kasus tunggal, temuan lintas kasus, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian disertasi ini sebagai berikut;

1. Perencanaan personalia dosen perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan beberapa tahapan: *pertama*, perencanaan disesuaikan dengan Visi, Misi dan tujuan universitas. Setelah itu dilakukan analisis jabatan yang dikembangkan oleh fakultas, dan rektorat. *Kedua*, proses perencanaan personalia diawali dengan analisis kebutuhan dan kompetensi personalia yang dibutuhkan perguruan tinggi dengan mengacu kepada rasio dosen dan mahasiswa. *Ketiga*, perencanaan personalia berbasis kepada aspek kualifikasi dan kompetensi personalia dosen yang dibutuhkan.
2. Pengembangan personalia dosen perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan didasarkan pada tridarma PT sebagai berikut: pendidikan, riset, dan pelayanan kepada komunitas atau masyarakat. Selaian itu, personalia dosen dapat mengembangkan kompetensi probadinya melalui studi lanjut dalam bentuk tugas belajar atau ijin belajar. Dalam pengembangan akademik juga mengikuti jabatan fungsional yang bertahap mulai dari jabatan asisten ahli sampai guru besar. Pada setiap pengembangan

personalia dosen diwujudkan dalam penulisan jurnal penelitian dan laporan pengabdian kepada masyarakat.

3. Evaluasi personalia dosen perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan oleh kementerian pendidikan dalam bentuk penilaian angka kredit (PAK) dan beban kinerja dosen (BKD). Evaluasi juga dipantau melalui sistem terintegrasi dan juga sistem indeks dan teknologi. Evaluasi berkala dilakukan dengan menggunakan instrument yang telah ditetapkan oleh lembaga penjamin mutu di setiap perguruan tinggi.

B. Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini terhadap teori manajemen personalia yang fokus pada sistem perencanaan personalia adalah; *pertama*, menguatkan teori yang dikembangkan oleh Andrew F. Sikula yang menyatakan bahwa perencanaan personalia dalam sebuah lembaga didefinisikan sebagai proses merencanakan kebutuhan personalia yang berarti berusaha mempertemukan atau sinkronisasi lembaga dengan personalia yang ada agar dalam pelaksanaannya sesuai dengan rencana organisasi.

Perencanaan personalia sebagaimana yang dipaparkan oleh Andrew F. Sikula, umumnya berlaku bagi lembaga profit, akan tetapi bagi lembaga non profit seperti perguruan tinggi, visi menjadi acuan utama, karena perencanaan merupakan bentuk konkrit dari visi dan misi yang terwujud dalam program-program kegiatan, baik program jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Sehingga memperhatikan visi merupakan sebuah keharusan bagi

lembaga non-profit. Selain itu, identifikasi kebutuhan, pengamatan lingkungan, perumusan strategis, implementasi strategis, evaluasi dan pengendalian perlu menjadi pertimbangan dalam menyusun perencanaan strategis.

Jika personalia internal sudah ada namun telah mencukupi pos-pos yang sudah ditentukan karena beban kerja masih sesuai dengan jumlah pekerja, maka perencanaan personalia juga harus mempertimbangkan ketersediaan personalia internal. Hal ini dilakukan dengan menggunakan langkah teknis dengan mengidentifikasi kebutuhan berdasarkan personalia internal yang memiliki kompetensi dan dedikasi. Sehingga, perencanaan personalia perlu memperhatikan personalia internal lembaga yang ada baik lembaga profit maupun non-profit. Dedikasi diperlukan untuk menunjang pekerjaan, sebab dedikasi lahir dari budaya organisasi yang baik, dengan dedikasi, orang melakukan pekerjaan tidak semata karena motif kekuasaan, uang maupun jabatan namun lebih kepada pengabdian pada pekerjaan dan lembaganya.

Kedua, mengembangkan konsep perencanaan personalia George Milkovich dan Paul C. Nystrom bahwa perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat. Sedangkan konsep Veithzal Rivai tentang perencanaan personalia adalah personalia baru dapat diidentifikasi dengan baik dan benar jika informasi *job analysis*, organisasi, dan situasi persediaan personalia tersedia. Sistem perencanaan personalia pada dasarnya meliputi prakiraan (*estimasi*) permintaan atau kebutuhan personalia.

Konsep yang dikembangkan oleh George Milkovich dan Paul C. Nystrom dan Veithzal Rivai berlaku bagi lembaga profit, namun perlu mengembangkan perencanaan SDM untuk lembaga non profit seperti lembaga pendidikan tinggi misalnya, perencanaan harus mengacu pada visi dan misi lembaga yang bergerak dibidang mutu jasa, yang dalam hal ini jasa pendidikan. Selain itu perencanaan personalia lembaga non profit juga penting memperhatikan personalia internal. Personalia internal menjadi bahan acuan dalam merumuskan personalia yang ada.

Personalia internal tersebut bisa dilihat pada aspek didedkasinya pada lembaga. Berbeda dalam lembaga profit dan non profit, untuk lembaga profit didedikasi hanya untuk pekerjaan yang dapat dihargai oleh uang dan kenaikan jabatan. Sementara didedikasi yang ada di lembaga non profit lebih berorientasi pada pengabdian dan perjuangan dalam memajukan lembaga tanpa harus dibalas oleh uang dan jabatan.

Ketiga mengembangkan konsep Gery Dressler bahwa perencanaan angkatan kerja (atau pekerjaan atau personel) (*workforce or employment or personel planning*) adalah proses untuk memutuskan opini apakah dalam perusahaan yang harus diisi dan bagaimana cara mengisinya.

Perencanaan ini mencakup semua posisi di masa depan, dari pegawai pemelihara hingga CEO. Namun, kebanyakan perusahaan mengistilahkan proses untuk memutuskan cara mengisi pekerjaan eksekutif sebagai perencanaan suksesi. Perencanaan angkatan kerja menggunakan berbagai alat dalam analisis mereka.

Perencanaan personalia di Pendidikan tinggi bukan hanya sebatas pada pencatatan atau pendataan jumlah personalia yang ada dalam melaksanakan tugas suatu organisasi. Akan tetapi perencanaan personalia harus memiliki peramalan, penyusunan dan evaluasi seperti yang dikembangkan di Unisma dan UB yaitu perencanaan internal berbasis kompetensi dan dedikasi. Artinya ketersediaan personalia untuk mengisi lapangan pekerjaan sudah dipersiapkan terlebih dahulu, personalia ini dibina dengan baik, diasah kemampuan *skill*nya sekaligus dedikasinya kepada lembaga. Kemampuan sudah namun *sence of belonging* tidak kuat maka tenaga kerja demikian hanya mau bekerja jika dibayar. Sedangkan di pendidikan tinggi atau organisasi apapun nilai pengabdian dan rasa memiliki, cukup menjadi pertimbangan serius dalam membangun institusi yang bonafit.

Implikasi teoritis selanjutnya dari penelitian ini terhadap teori manajemen Personalia yang terfokus pada sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan personalia. Untuk implikasi teori sistem rekrutmen, diantaranya pertama, mengembangkan konsep dari Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson yang menjelaskan bahwa kegiatan kunci yang merupakan bagian dari rekrutmen adalah menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam hal jenis pekerjaan (*job title*) dan levelnya dalam perusahaan. Dan terus berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja, serta menyusun bahan-bahan rekrutmen yang efektif. Menyusun program rekrutmen yang sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan personalia lain dan dengan kerja sama antara manajer dan karyawan, mendapatkan *pool* calon karyawan yang berbobot atau memenuhi syarat, dan mencatat kualitas dan jumlah pelamar dari berbagai sumber dan masing-masing metode rekrutmennya.

Konsep Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson perlu mengakomodir atau memasukkan prediksi keberlanjutan perusahaan dengan tenaga yang dihasilkan dari rekrutmen, karena cukup urgen. Lembaga perusahaan maupun non perusahaan mempertimbangkan tingkat kebutuhan tenaga atau karyawan yang akan direkrut. Karyawan bersinergi dengan mutu yang akan dihasilkan oleh sebuah lembaga baik lembaga profit maupun non profit seperti lembaga pendidikan. Selain memprediksi atau mengukur keberlanjutan lembaga, kemudian keuangan juga menjadi pertimbangan yang penting pula. Rekrutmen untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas tentu harus diimbangi dengan sumber keuangan yang kuat, karena tidak mungkin tenaga yang berkualitas tanpa *cost* yang tinggi atau tenaga kerja yang bermutu dengan bayaran yang rendah. Namun bagi lembaga non profit selain faktor keuangan, faktor pengabdian serta rasa memiliki menjadi faktor dalam rekrutmen tenaga yang ada.

Kedua, mengembangkan konsep rekrutmen Simamora bahwa proses rekrutmen meliputi, penyusunan strategi untuk merekrut, pencarian pelamar-pelamar kerja, penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/ penyaringan dan pembuatan kumpulan pelamar.

Pendapat Henry Simamora mengenai proses dalam Rekrutmen tenaga atau personalia setidaknya harus diawali oleh analisis jabatan dan beban kerja discluruh unit kerja. Analisis jabatan dapat membantu memetakan jabatan yang kosong dengan beban kerja tertentu. Strategi rekrutmen bisa dilakukan kapan saja apabila data tentang kebutuhan pekerjaan betul-betul membutuhkan karyawan atau personalia secara komprehensif. Selain strategi yang ada tidak kalah pentingnya jika pertimbangan keuangan juga dimasukkan dalam proses rekrutmen. Karena

rekrutmen apapun hasilnya dengan cerita kompetitif sebuah lembaga akan memberikan kompensasi pada pegawainya termasuk pendidikan tinggi (dosen dan karyawan). Jika sebuah lembaga menginginkan atau merekrut karyawan yang bermutu tentu harus melihat keuangan yang ada.

Ketiga mengembangkan konsep Umi Sukanti dalam proses rekrutmen terdiri dari dua fase, yaitu memonitor perubahan lingkungan dan organisasi yang menimbulkan kebutuhan sumber daya manusia baru, dan menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang harus diisi dan tipe-tipe pelamar yang diperlukan dan menyebarluaskan kepada pelamar yang potensial bahwa ada lowongan pekerjaan, sehingga menarik pelamar yang bersangkutan dan menyisihkan pelamar yang tidak lolos seleksi.

Pendapat Umi Sukanti diatas perlu juga mengkomordinir fase peramalan atau prediksi keberlanjutan lembaga, karena jika hanya lowongan pekerjaan yang kosong tanpa memprediksi keberlanjutan lembaga, maka rekrutmen hanya mengisi lowongan pekerjaan tanpa ada dampak yang lebih baik bagi berkelanjutan lembaga.

Implikasi teori sistem seleksi, hasil penelitian mengembangkan konsep dari Dale Yorder bahwa seleksi sebagai suatu proses dengan nama calon karyawan dibagi ke dalam dua bagian yaitu dengan yang akan diterima dan yang ditolak. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

Konsep dari Dale Yorder setidaknya mengkomodir seleksi personalia dengan seleksi terpusat dan seleksi mandiri, serta seleksi personalia kompetensi dan non akademik. Menemukan tenaga kerja yang bermutu tidaklah mudah. Seleksi terpusat bisa dilaksanakan berdasarkan pembacaan secara umum, sifatnya terbuka

karena dilaksanakan secara terpusat, sedangkan seleksi mandiri untuk memenuhi kebutuhan yang berdasarkan kebutuhan unit kerja tertentu, proses ini biasanya cukup selektif karena dilaksanakan untuk memperoleh tenaga atau karyawan yang betul-betul dibutuhkan lembaga baik profit dan non profit.

Implikasi teori sistem penempatan, hasil penelitian mengembangkan konsep dari Menurut Jackson E. Susan menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Konsep Jackson E. Susan setidaknya mengkomodir konsep penempatan personalia berdasarkan formasi dengan diberlakukan masa percobaan, penempatan personalia berdasarkan kebutuhan dan permintaan dengan memperhatikan spesifikasi kompetensi dan keahlian.

Posisi pekerjaan harus memperhatikan kompetensi dan keahlian karyawan, bekerja tanpa keahlian akan membuat sistem produksi lambat, karena terkendala oleh kemampuan pekerja mengerjakan pekerjaan yang ada sangat penting. Bila penempatan personalia memberlakukan masa percobaan tenaga kerja untuk memberikan peluang pada karyawan agar bisa beradaptasi dengan lingkungan dimana ia bekerja.

Implikasi teori selanjutnya pada sistem pelatihan dan pengembangan personalia, implikasi teori sistem pelatihan dan pengembangan dari Moch. As'ad, bahwa pelatihan yang digunakan dapat disimpulkan bahwa pelatihan terdiri dari berbagai jenis dengan tujuan yang berbeda. Beberapa pelatihan yang ditemukan di hampir semua organisasi adalah sebagai berikut, pelatihan dasar (prajabatan),

pelatihan penyegaran, pelatihan penyembuhan (remedial) dan pelatihan penjenjangan.

Kebijakan pelatihan dapat didefinisikan sebagai pernyataan tertulis dalam rencana atau program organisasi untuk mengembangkan keahlian para karyawan. Kebutuhan atau tujuan pelatihan biasanya diturunkan dari situasi tenaga kerja saat itu dalam organisasi, daerah atau Negara. Identifikasi kebutuhan pelatihan akan melibatkan survey tenaga kerja yang komprehensif, yang akan mengekspos jenis keterampilan personel yang perlu dilatih atau dikembangkan.

Menurut Wukir jenis-jenis pelatihan yang dapat dilakukan dalam organisasi pendidikan antara lain, *In-services for teacher* (kursus/program pelatihan untuk guru), *staff seminar*, *Induction course* (kursus/program induksi), *on the job training*, *on and off the job training*, *Vestibule training*, *Refresher courses* (kursus penyegaran), *sensitivity training* (pelatihan kepekaan), *supplementary training* (pelatihan tambahan).

Sedangkan metodenya sebagaimana yang diungkapkan oleh Mondy,A. Wayne banyak pelatihan dan pengembangan yang secara *on the job* pada waktu karyawan membutuhkan pelatihan, masih banyak program yang dilaksanakan diluar tempat kerja. Lepas dari apakah program yang dilaksanakan secara *in-house* atau dialihdayakan, perusahaan-perusahaan menggunakan sejumlah metode untuk menyampaikan pengetahuan dan keterampilan kepada angkatan kerjanya dan biasanya dengan lebih satu metode, disebut pelatihan campuran (*blended training*), digunakan untuk menyampaikan pelatihan dan pengembangan. Metode- metode pelatihan dan pengembangan tersebut didiskusikan berikut ini. Arahannya instruktur,

studi kasus, peran perilaku, pemain peran, permainan peran, *In-basket training*, *On-the-job training*, rotasi pekerjaan, magang, pelatihan pemula.

Konsep Wukir, As'at dan Mondy dikuatkan oleh hasil penelitian bahwa penelitian personalia dengan desain *muliti level training*. Artinya pelatihan personalia ada yang bertingkat, tingkat 1, 2, dan 3 dengan pelatihan berupa desain pelatihan yang berbasis pada kegiatan *in-house management training* maupun *ouibond management training* tanpa mempertimbangkan tingkatan. Sedangkan pengembangan personalia difokuskan pada pengembangan studi, pengembangan profesi dan pengembangan karir dengan berjenjang (karir awal, tengah dan akhir).

Implikasi teori selanjutnya dampak implementasi sistem perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan personalia Menurut Veishzal Rivai, dengan perencanaan tenaga kerja dapat memberikan dampak dan beberapa manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Dampak atau manfaat tersebut antara lain: perusahaan dapat memanfaatkan personalai yang ada dalam perusahaan secara lebih baik, produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh personalia, perencanaan personalia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak, salah satu segi manajemen personalia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penekanan informasi ketenagakerjaan, rencana personalia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani personalia dalam perusahaan, mengetahui pasar tenaga kerja dan acuan dalam menyusun program pengembangan personalia.

Menurut Henry Simamora proses rekrutmen memiliki beberapa dampak, antara lain: untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah menghasilkan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana - pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek *spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan, sedangkan dampak positif dari seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sebagaimana yang tercantum dalam deskripsi jabatan. Tindakan tersebut adalah untuk merealisasikan keinginan perusahaan secara umum yaitu menempatkan orang yang tepat pada tempatnya (*The Right Men on The Right Place*). Sesuai dengan hal tersebut, maka dalam mengadakan seleksi pegawai, selain perlu terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan, maka perlu pula ditentukan dan dianut dasar kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi.

Menurut B. Siswanto Sastrohadwiryo dampak diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria: a). Kemampuan, b). Kecakapan, dan c) Keahlian.

Dampak dari pelatihan secara umum menurut Andre F. Sikula yaitu meningkatkan produktifitas, meningkatkan mutu, meningkatkan ketepatan dalam

perencanaan personalia, meningkatkan semangat kerja, menarik dan menahan tenaga kerja yang baik, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, dan menunjang pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Hasil penelitian mengembangkan konsep Veishazal Rivai, Henry Simamora, Suwatno dan Andrew F. Sikula bahwa pertama, berdampak pada budaya organisasi dan budaya mutu akademik, kedua, pada program *beasmart* dan program pengabdian bertaraf internasional, ketiga, pada sosialisasi karakter Universitas.

Dampak perencanaan, pengembangan dan evaluasi sebenarnya dikembangkan dengan budaya organisasi dan akademik. Dengan perencanaan, pengembangan dan evaluasi akan berdampak pada mutu pendidikan. Ketika proses perencanaan, pengembangan dan evaluasi berjalan dengan baik, maka akan berimplikasi pada terbentuknya sebuah lembaga baik yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.

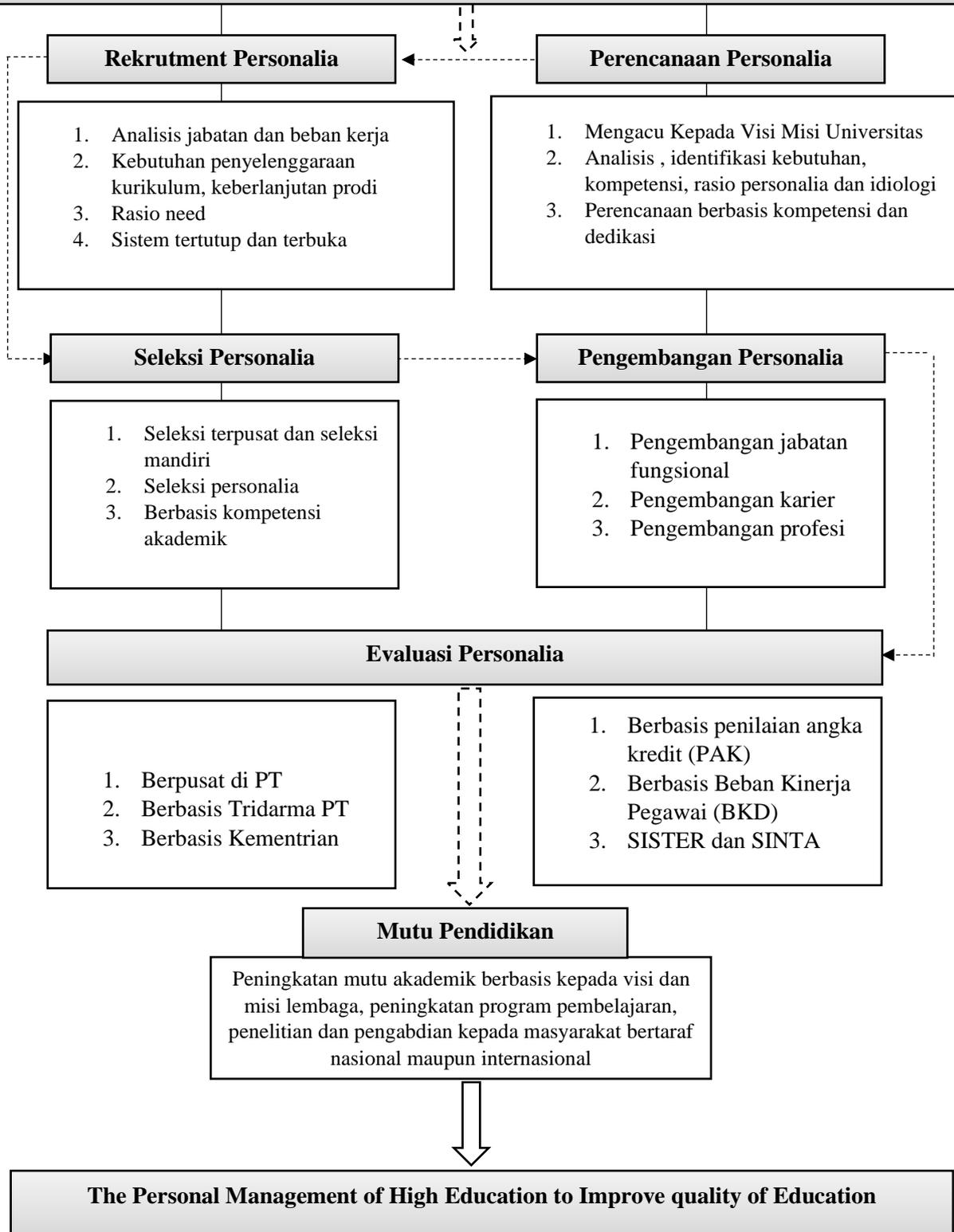
Melihat fenomena tersebut maka bisa disimpulkan tentang implikasi teori sistem perencanaan, pengembangan dan evaluasi personalia di Universitas Islam Malang (UNISMA) dan Universitas Brawijaya (UB) bahwa sistem manajemen personalia di dua pendidikan tinggi tersebut dikembangkan berdasarkan sistem interrelasi dan interkoneksi.

2. Implikasi Praktis

Secara praktis penelitian tentang Manajemen Personalia perguruan tinggi yang memuat perencanaan, pengembangan dan evaluasi personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Universitas Islam Malang (UNISMA) dan Universitas Brawijaya (UB), memberikan dampak kepada peningkatan LPM yang terdapat di dalam kampus. Dengan semakin bagus LPM yang terdapat di kampus maka personalia dosen juga akan semakin bagus juga. Hal ini disebabkan personalia adalah bagian terkemuka dari sebuah pendidikan tinggi, baik merumuskannya, memeriksa, memantau atau mengawasi dan juga mengembangkannya.

Terdapat berbagai macam temuan yang bisa menjadi implikasi baik langsung maupun tidak langsung, diantaranya yaitu membuka peluang bagi pendidik agar selalu mengembangkan kualitas LPM, baik untuk mengembangkan kompetensi, karier maupun keprofesian. Personalia dosen terpadu personalia bisa mengembangkan mutu pendidikan dilingkungan PT. Mutu pendidikan terbentuk manakala kualitas merupakan konsen serta menjadi garapan utama PT. Personalia yang baik akan berdampak kepada terciptanya iklim akademik yang bagus pula. Personalia dosen dan iklim akademik akan selalu berimbas kepada pembentukan cirikas atau karakter bagi PT. sehingga, manajemen personalia dosen berkorelasi atau berhubungan bagi terbentuknya budaya mutu PT dan berimplikasi bagi karekter PT tersebut.. Alur dalam manajemen personalia perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat digambarkan dalam serangkaian *recommended model* sebagai berikut:

MANAJEMEN PERSONALIA PERGURUAN TINGGI DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (Studi Multikasus di Universitas Islam Malang (UNISMA) dan Universitas Brawijaya)



C. Saran-saran

Penulis menginkan terjadinya studi berikutnya yang berhubungan dengan Manajemen Personalia di PT dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Kasus di UNISMA dan UB. Setelah diidentifikasi hasil penelitian, terdapat beberapa masukan yang ditujukan kepada:

1. Rektor atau Pemimpin tertinggi Universitas
 - a. Untuk selalu konsen terhadap mutu personalia dosen.
 - b. Menaikikan RAB bagi LPM. Hal ini disebabkan karena LPM adalah lembaga yang paling signifikan dalam membangun kualitas PT. Anggaran dana acap kali merupakan factor penghambat dalam Personalia dosen.
 - c. Fasilitas LPM yang urgen adalah fasilitas pengembangan personalia. Oleh karena itu, rektor seharusnya mengembangkan fasilitas pelatihan mutu yang berintegrasi dengan perpustakaan, unit atau lembaga, serta laboratorium yang mensupport LPM.
 - d. Kebijakan kampus memperluas kewenangan kepada LPM guna mengembangkan mutu, baik kreasi atau strategi untuk meningkatkan dan mengembangkan personalia dosen.

2. **Ketua Penjaminan Mutu serta Bagian Personalia**
 - a. Selalu mengerjakan updating serta peningkatan materi pelatihan berbasis integrasi baik dalam skala nasional atau internasional.

- b. Membangun *Net working* dengan pusat penjamin mutu dengan pendidikan tinggi bertaraf internasional.
- c. Melakukan koordinasi secara rutin dengan para dosen pengampu matakuliah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara optimal.
- d. Optimalisasi audit mutu personalia dosen agar kemampuan dapat ditingkatkan serta pemenuhan kebutuhan pasar dapat dipenuhi.

3. Dosen

- a. Agar terus melakukan inovasi dalam metode dan strategi pembelajaran sesuai kebutuhan mahasiswa.
- b. Pro-aktif dengan penjaminan mutu agar dapat saling bersinergi untuk merumuskan, menginovasi dan mengevaluasi kekurangan yang ada.
- c. Peningkatan mutu tetap menjadi prioritas utama

4. Peneliti selanjutnya

Penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang perkembangan personalia dosen dalam membangun budaya organisasi dan budaya akademik. Poin penting yang juga dapat diteliti adalah pengembangan terpadu personalia baik dalam bidang akademik maupun non akademik di Perguruan tinggi.