

Pengembangan sumber daya manusia (tenaga pengajar/dosen) STMIK Budi Luhur

Rizal Wahid, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81326&lokasi=lokal>

Abstrak

Upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan kebutuhan suatu organisasi publik ataupun lembaga bisnis, termasuk organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Tesis ini meneliti tentang pengembangan sumber daya dosen STMIK Budi Luhur. Pada Bab I dibahas tentang Pendahuluan yang berisikan latar belakang penelitian, rumusan permasalahan, tujuan penelitian. Bab II menyajikan kerangka dan metode penelitian. Bab III menjelaskan tentang organisasi dan manajemen STMIK Budi Luhur. Bab IV berisikan penelitian pengembangan sumber daya dosen Budi Luhur dan pada Bab V menyimpulkan hasil sebagai berikut Pertama, keterbatasan dalam jumlah dosen dan kemampuan dibandingkan jumlah mahasiswa membatasi dalam tugas proses belajar mengajar. Kedua, perencanaan dan pengembangan sumber daya dosen tidak terencana dan keputusan strategis maupun taktis sangat ditentukan oleh Ketua Yayasan Budi Luhur.

Ketiga, besarnya kompensasi yang diperoleh dosen STMIK Budi Luhur menurut struktur penggajian relatif masih rendah. Kompensasi dalam bentuk non finansial sudah cukup memadai. Keempat, penilaian prestasi kerja dosen tetap menggunakan rating scale, tetapi untuk dosen tidak tetap (honorar) didasarkan pada umpan balik dari mahasiswa. Penilaian belum dikaitkan dengan penelitian, pengabdian masyarakat dan penulisan. Kelima, belum adanya wadah yang terorganisir untuk menyampaikan aspirasi dosen kepada Yayasan dan Pimpinan Sekolah Tinggi.

Sebagai bahan pertimbangan disampaikan saran sebagai berikut: Pertama, STMIK Budi Luhur perlu membuat perencanaan sumber daya dosen baik jangka pendek maupun jangka panjang yang disesuaikan dengan rencana penambahan jumlah mahasiswa. Kedua, STMIK Budi Luhur masih perlu memperbaiki struktur penggajian dosen dan meningkatkan besarnya penerimaan dosen. Kompensasi dalam bentuk non finansial agar tetap diberikan dan ditingkatkan. Ketiga, penilaian prestasi kerja untuk dosen tidak tetap sebaiknya juga menggunakan rating scale dan perlu penambahan unsur-unsur dalam penilaian prestasi kerja seperti penelitian, pengabdian masyarakat dan penulisan. Keempat, sebaiknya para dosen STMIK Budi Luhur mempunyai suatu wadah (organisasi), yang dapat menyalurkan aspirasi dan keluhan mereka pada Pimpinan Sekolah Tinggi dan Yayasan Budi Luhur.