

ABSTRAK

Disertasi dengan judul “Strategi Pimpinan dalam Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia di Universitas Muhammadiyah Malang” ini ditulis oleh Kukuh Budianto dengan Promotor Profesor Doktor. H. Akhyak, M.Ag. dan Doktor H. Asrof Syafi’i, M.Ag.

Kata kunci: strategi pimpinan, pengembangan karir sumber daya manusia.

Manusia merupakan aset yang sangat penting di sebuah lembaga yang memerlukan pengelolaan. Mengelola sumber daya manusia di sebuah lembaga tentunya berawal dari sebuah perencanaan atau strategi. Pengembangan karir sumber daya manusia, khususnya dosen di perguruan tinggi swasta Islam diharapkan mampu menghasilkan output yang berkualitas tinggi sehingga memerlukan berbagai strategi dari para pimpinan. Dalam penelitian ini dikaji berbagai macam strategi yang digunakan para pimpinan di Universitas Muhammadiyah Malang dalam mengembangkan karir sumber daya manusianya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menemukan: 1) formulasi strategi pimpinan dalam pengembangan karir sumber daya manusia, 2) implementasi strategi pimpinan dalam pengembangan karir sumber daya manusia, dan 3) evaluasi strategi pimpinan dalam pengembangan karir sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis studi kasus. Data penelitian dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Sementara analisis dilakukan dengan prosedur tiga langkah, yaitu reduksi data, sajian data serta penarikan kesimpulan. Sedangkan pengecekan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kredibilitas, transferabilitas, depandalitas serta afirmabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) formulasi strategi pimpinan dalam pengembangan karir sumber daya manusia dilakukan dalam dua tahap, yaitu: tahap perencanaan strategi dan tahap pengembangan strategi. (2) implementasi strategi pimpinan dalam pengembangan karir sumber daya manusia dimulai sejak proses perekrutan, adapun strategi pengembangan karir dilakukan dengan beberapa cara melalui: seminar, workshop, pelatihan pekerti, *applied approach, short course, guestlecture, character building* serta percepatan untuk menjadi guru besar. (3) evaluasi strategi pimpinan dalam pengembangan karir sumber daya manusia dilakukan harian, semesteran dan tahunan dengan cara pemantauan langsung dengan CCTV, presensi jurnal kelas, evaluasi dengan sistem online, evaluasi top-down serta pemantauan oleh mahasiswa part time.

ABSTRACT

The dissertation entitled “The Leader’s Strategy to Develop the Career of Human Resources at Universitas Muhammadiyah Malang” is written by Kuku Budianto with the promoter of Professor Doctor. H. Akhyak, M.Ag. and Doctor H. Asrop Syafi’i, M.Ag.

Keywords: Leader’s strategy, career development of human resources.

Humans are vital asset in an institution that needs management. Managing human resources in an institution certainly starts with a plan or strategy. The career development of human resources, particularly lectures at private-based colleges is expected to be able to generate high-quality output that requires a variety of strategies from leaders. This study will discuss various strategies used by the leaders at Universitas Muhammadiyah Malang in developing the careers of its human resources.

The research aims to analyze and find: 1) The leader’s strategy formulation in the development of human resources careers, 2) the implementation of the leader’s strategy in the development of human resources careers, and 3) the evaluation of the leader’s strategy in the development of human resources careers.

The research uses a qualitative approach with case study option. Research data was collected through in-depth interview techniques, observation and documentation. While analysis is done in a three-step procedure: data reduction, data presentation and conclusion. Whereas the data checking used in this research are credibility, transferability, deformity and affirmation.

The result of the research shows that: 1) the leader’s strategy formulation in career development of human resources is carried out in two stages, the planning strategy and the development of the strategy, 2) the implementation of the leader’s strategy in career development of human resources begins since the hiring process, as for the career development strategy done by few activities such as approach, short course, guest lecture, character building and acceleration of becoming professors, 3) the leader’s strategy evaluation in the development of human resources is conducted daily, monthly and yearly through direct surveillance of CCTV, class journal attendance list, online evaluations, top-down evaluations and monitoring by part-time students.

م الملخص

أطروحة تحت الموضوع "استراتيجية القيادة في التطوير الوظيفي للموارد البشرية في جامعة محمدية مالانج" كتبها كوكوه بودياننو مع الأستاذ المروج. الفرفيسور الدكتور الحاج اخيا، الماجستير والدكتور الحاجة اشرف شفيء، الماجستير.

الكلمات الأساسية: استراتيجية القيادة ، التطوير الوظيفي للموارد البشرية.

يعتبر البشر مورداً مهماً جداً في مؤسسة تتطلب الإدارة. تبدأ إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بالطبع بخطة أو إستراتيجية. من المتوقع أن يكون التطوير الوظيفي للموارد البشرية ، وخاصة المحاضرين في الجامعات الخاصة الإسلامية ، قادرين على إنتاج مخرجات عالية الجودة تتطلب استراتيجيات مختلفة من القادة. في هذه الدراسة ، ستم دراسة الاستراتيجيات المختلفة المستخدمة من قبل القادة في جامعة محمدية مالانج في تطوير وظائفهم في مجال الموارد البشرية.

أهداف البحث لمعرفة : (١) صياغة استراتيجيات القيادة في تطوير وظائف الموارد البشرية ، (٢) تنفيذ استراتيجيات القيادة في تطوير وظائف الموارد البشرية ، و (٣) تقييم استراتيجيات القيادة في تطوير وظائف الموارد البشرية.

يستخدم هذا البحث المنهج النوعي ، نوع دراسة الحالة. تم جمع بيانات البحث من خلال المقابلات المتعمقة وتقنيات المراقبة والتوثيق. وفي الوقت نفسه ، تم إجراء التحليل من خلال إجراء من ثلاث خطوات ، وهي تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. وفي الوقت نفسه ، فإن التحقق من البيانات المستخدمة في هذا البحث هو المصدقية وقابلية النقل والبراعة الأمامية والتأكيد.

ونتايج البحث هي : (١) تتم صياغة استراتيجيات القيادة في التطوير الوظيفي للموارد البشرية على مرحلتين هما: مرحلة التخطيط الاستراتيجي ومرحلة تطوير الاستراتيجية. (٢) يبدأ تنفيذ

استراتيجيات القيادة في التطوير الوظيفي للموارد البشرية من عملية التوظيف ، بينما يتم تنفيذ
استراتيجيات التطوير الوظيفي بعدة طرق من خلال: الندوات ، وورش العمل ، والتدريب على
الشخصية ، والنهج التطبيقية ، والدورات القصيرة ، واستقطاب الضيوف ، وبناء الشخصية ،
والتسريع. ليصبحوا أساتذة. . (٣) يتم إجراء تقييم استراتيجيات القيادة في التطوير الوظيفي للموارد
البشرية يوميًا ونصف سنويًا وسنويًا عن طريق المراقبة المباشرة باستخدام الدوائر التلفزيونية المغلقة
وحضور دفتر اليومية والتقييم باستخدام نظام عبر الإنترنت والتقييم التنازلي والمراقبة بدوام جزئي
الطلاب.