

## **ABSTRAKSI**

Untuk dapat tetap mampu bersaing dalam era globalisasi dewasa ini, suatu lembaga pendidikan harus mampu beroperasi secara efisien dan efektif. Persaingan yang ketat dewasa ini menuntut keunggulan bersaing yang tinggi pula dari suatu lembaga pendidikan. Dengan demikian keunggulan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM yang menggerakkan lembaga pendidikan menjadi suatu hal yang sangat penting artinya.

Universitas INDONUSA Esa Unggul , merupakan suatu lembaga pendidikan berbentuk perorangan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Untuk beroperasi secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuannya, Universitas INDONUSA perlu memiliki tenaga yang handal dan cakap sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) perlu dilakukan secara berkesinambungan.

Untuk kondisi saat ini walaupun kualitas sumber daya manusianya relatif rendah, namun untuk masa mendatang Universitas INDONUSA akan menghadapi tantangan berupa persaingan dari perguruan tinggi lainnya.

Berdasarkan kondisi tersebut, permasalahan utama yang dihadapi Universitas INDONUSA adalah (1) Bagaimana Universitas INDONUSA mengantisipasi tantangan berupa persaingan yang tajam dimasa mendatang (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya PSDM tersebut (3) Alternatif strategi apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dan mengantisipasi berbagai perubahan baik Internal maupun eksternal.

Tujuan dari penyusunan thesis ini adalah mempelajari kondisi dari faktor-faktor kritis yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dan merancang formulasi strategi dan komponen-komponen strategi PSDM agar dicapai kualitas sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kebutuhan Universitas.

Metoda yang digunakan dalam penyusunan thesis ini adalah studi kasus, dimana informasi dan data yang diperoleh diolah dan dianalisis dengan menggunakan Proses Hirarki Analitik (PHA). Pengolahan data ini dilakukan menggunakan komputer dengan pemanfaatan program lotus 123 R 24.

Dari hasil analisis dengan model PHA di atas, maka alternatif strategi PSDM yang perlu diprioritaskan Universitas INDONUSA untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pengembangan universitas pada hirarki utama adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan .

Sedangkan prioritas kedua dan ketiga adalah pelaksanaan sistem kompensasi dan pelaksanaan sistem perencanaan karir.

Pada hirarki tingkat dua yang merupakan lanjutan dari hirarki utama, strategi yang perlu diprioritaskan dalam pendidikan dan pelatihan adalah diklat dalam pekerjaan (on the job side), prioritas strategi dalam pelaksanaan sistem kompensasi adalah mengembangkan sistem kompensasi yang ada, sedangkan strategi dalam pelaksanaan sistem perencanaan karir adalah promosi secara periodik.

Dari hasil analisis tersebut di atas dapat dikemukakan, bahwa faktor utama yang mempengaruhi pada hirarki utama yaitu SDM yang ada, sedangkan hirarki tingkat dua yaitu tingkat wawasan dan pengetahuan tenaga kerja, modal yang dimiliki Universitas dan kebijakan manajemen Universitas. Jelas bahwa faktor-faktor dimaksud berkaitan erat satu dengan lainnya, dimana kualitas SDM nya yang rendah perlu ditingkatkan wawasan dan pengetahuannya melalui pendidikan dan pelatihan, dimana untuk keberhasilannya tergantung pada kebijakan manajemen Universitas dan modal modal yang dimiliki.

Apabila dikaitkan dengan aktor yang dominan yaitu pimpinan sekaligus pemilik Universitas yang juga menentukan kebijakan, maka diperlukan komitmen dari pimpinan dalam pelaksanaan program tersebut, sedangkan tujuan yang dominan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja yang merupakan harapan dari pemilik Universitas maupun karyawan. Bagi pemilik Universitas, peningkatan produktivitas kerja adalah kunci keberhasilan dalam pengembangan universitas, sedangkan bagi karyawan peningkatan produktivitas kerja mempunyai dampak peningkatan karir maupun kompensasi.

Berkaitan dengan hal-hal tersebut diatas beberapa saran yang dapat dikemukakan adalah; (1) Universitas INDONUSA perlu mendisain kembali tubuhnya agar lebih sehat dan kompetitif, untuk itu universitas perlu menganalisis setiap aktivitasnya, baik aktivitas utama maupun penunjang yang membentuk rantai nilai bisnisnya dan menyempurnakan efisiensi proses -proses yang ada; (2) Efektivitas pelaksanaan masing-masing alternatif strategi dan metoda yang digunakan dalam PSDM perlu terus dilakukan evaluasi hasilnya,

untuk menjadi bahan masukan dalam merencanakan program PSDM dalam upaya pengembangan Universitas INDONUSA ; (3) Kestinambungan pelaksanaan program harus lebih transparan sehingga pegawai dapat meningkatkan kemampuannya baik dalam wawasan pengetahuan maupun produktivitas kerja; (4) Universitas INDONUSA harus mempersiapkan sikap mental sumber daya manusia dengan melakukan penyadaran bahwa universitas ini perlu untuk berubah. Selanjutnya universitas perlu mengembangkan visi baru yang akan mengarahkan dan menyalukan pandangan tenaga kerja terhadap suatu tujuan bersama yang hendak dicapai, serta membuat sistem pengukuran atau target yang harus dicapai, baik pada level staff, bagian maupun pimpinan dan setingkatnya; (5) Pembaharuan perlu dilakukan Universitas INDONUSA dalam kaitannya dengan aspek sumber daya manusia. Pembaharuan yang diperlukan adalah memperbaiki struktur kompensasi, perencanaan karir dan mengembangkan pelatihan baik perorangan maupun unit.