

PERENCANAAN STRATEGIS DALAM RANGKA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI UNIVERSITAS ISLAM “45” (UNISMA) BEKASI

Nor Khakim

Dosen Tetap STKIP Kusuma Negara

Email: caknuroke1@gmail.com

Abstract: *This research was scintifically purposed to support Strategic Planning Accountability of Human Resources at Unisma Bekasi. This research used qualitative method by technique to collect the data's interview is used for the rector, rector assistants, lecturers, and employees. The observation is done directly to find out the information and the result of interview. The study gives description about the strategic planning accountability through 7 goals of institusional and the empowering human resources academic duty performance under efficiency internal control such as, lecturers' career, promotion, rewrad and scholarships for education. The empowering human resources was done by human capital management. It can be concluded that Unisma Bekasi University has been increasing of academic duty performace in all of the sectors. And then realisation strategic planning accountability of empowering human resources the goal together in the university. Then also the rector in the arrangement for education human resources are done quaranted all sectors of academic duty performance as well. The essay above can be found that the strategic planning accountability of empowering human resources increase the academic duty performance for internal sector in Unisma Bekasi University that been realized to optimal.*

Keywords: *Strategic Planning Accountability of Human Resources*

Pendahuluan

Pendirian kelembagaan pendidikan tinggi oleh Yayasan Pendidikan Islam (YPI) “45” pada tahun 1982 dilandaskan pada nilai-nilai kewilayahan, kejuangan, dan spiritual kehidupan Islami, dalam hal ini berarti bahwa dinamika pengelolaan dan pengembangan kelembagaan pendidikan tinggi di lingkungan YPI “45” bersendikan pada ketiga nilai dimaksud. Ketiga nilai tersebut juga terkandung pada nama kelembagaan kampus : Universitas Islam “45” (UNISMA) Bekasi.

Pada tahun 1995-1999, dilakukan upaya penguatan kelembagaan, dengan membentuk Tim Perubahan, ada 2 (dua) produk dari Tim Perubahan yang tetap digunakan sebagai landasan perencanaan jangka panjang kelembagaan (1995-2020), yakni formulasi nilai-nilai khairu ummah dan 7 Goals (Tujuan Institusional). Nilai-nilai khairu umah dimaksud adalah: 1) Amar ma'ruf nahi munkar, 2)

Fastabiqul khairot, 3) Adil, 4). Ihsan, 5) Jihad, 6) Pemaaf, 7) Tawakal, 8) Amanah dan Bersyukur.

Formulasi 7 Goals (Tujuan Institusional) Jangka Panjang UNISMA 1995 -2020) dimaksud adalah : (1) Meningkatkan Kualitas Manajemen, (2) Meningkatkan Jumlah Mahasiswa, (3) Meningkatkan Citra Keunggulan dan Karácter UNISMA, (4) Meningkatkan Kualitas Lulusan, (5) Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan, (6) Meningkatkan Surplus Operasi Tahunan, (7) Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kampus

Pengembangan SDM pun sudah saatnya tidak hanya fokus pada *Human Resources Management*, tetapi perlu juga dilengkapi dengan *Human Capital Management* di mana penekanan lebih pada pengembangan staf dan dosen sebagai aset dan bukan semata perhitungan biaya. Lembaga penelitian dapat berbuat lebih maksimal terutama dalam memotivasi para dosen dan mahasiswa untuk lebih mampu bersaing mengajukan proposal ke

Dikti atau ke lembaga-lembaga lain yang menawarkan dana. Anggaran pun juga harus lebih proporsional untuk kegiatan-kegiatan seminar hasil penelitian dan juga pengembangan jurnal-jurnal.

Namun demikian dana saja tidak cukup, diperlukan sumber daya manusia khususnya tenaga pengajar (dosen) yang memadai sehingga upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di perguruan tinggi akan terwujud.

Dosen adalah suatu profesi, oleh sebab itu profesi tersebut haruslah dapat memberikan peluang-peluang baik bagi pengembangan karir maupun dalam upaya meningkatkan mutu perguruan tinggi tersebut. Karir dosen hanya bisa berkembang apabila mempunyai kesempatan untuk terus menerus belajar, mengadakan penelitian; dan menyajikan hasil penelitiannya di dalam jurnal-jurnal ilmiah. Apa yang terjadi dewasa ini, pengembangan karir dosen sangat kurang, termasuk bagi dosen di Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Kesempatan untuk meneliti sangat kurang, bukan hanya kurang dananya, juga kemampuan para dosen untuk meneliti sangat minim.

Dengan adanya peningkatan mutu SDM para dosen dan adanya pengembangan karir akan lebih meningkatkan citra dosen. Untuk mewujudkan hal tersebut perguruan tinggi harus memiliki perencanaan strategis dalam upaya pengembangan SDM. Perencanaan tersebut sangat diperlukan dan dipandang penting bagi suatu organisasi antara lain karena dengan adanya perencanaan diharapkan tumbuhnya suatu kegiatan yang terarah dan fokus, adanya pedoman bagi pelaksanaan kegiatan yang ditujukan kepada pencapaian tujuan pembangunan; dengan adanya perencanaan maka dapat dilakukan suatu perkiraan (*forecasting*) terhadap hal-hal dalam masa pelaksanaan yang akan dilalui. Perkiraan dilakukan mengenai potensi-potensi dan prospek-prospek perkembangan, hambatan-hambatan dan resiko yang mungkin akan dihadapi.

Perencanaan Strategis

Secara konseptual Perencanaan strategis (*strategic planning*) adalah suatu proses perencanaan mengenai penentuan arah pembangunan perusahaan dalam jangka panjang. Jangkauan rencana strategis pada umumnya lima tahun ke depan bahkan lebih.

Istilah perencanaan strategis dari berbagai pemahaman tentang perencanaan strategis, salah satu yang cukup dikenal yaitu pemahaman dari Bryson. Menurut Bryson (1995:4), “perencanaan strategis adalah sebuah disiplin yang berupaya menghasilkan keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan mendasar yang membentuk dan membimbing organisasi untuk memahami dirinya sendiri. (*what an organization is*), apa yang dikerjakannya (*what it does*), dan berapa organisasi yang mengerjakannya (*why it does it*)”. Bryson mengemukakan ada sepuluh langkah dalam membuat perencanaan strategis yang secara berurutan adalah : (a) Membangun inisiatif dan kesepakatan terhadap dilakukannya proses perencanaan strategis. Pada tahap ini dilakukan negosiasi dan kesepakatan antara pengambil keputusan kunci dan pemuka-pemuka pendapat, khususnya yang berda dalam organisasi; (b) Mengidentifikasi mandat organisasi, termasuk mandat dari tim perumus rencana strategis; (c) Mengidentifikasi misi dan nilai organisasi. Misi lebih dari sekedar pembenaran (*justify*) keberadaan organisasi. Misi memberikan batas karena ketika organisasi bekerja nilai organisasi ditentukan oleh kepuasan para pihak yang berkepentingan (*stakeholders*); (d) Melakukan penilaian lingkungan internal dan eksternal organisasi dengan menggunakan metode SWOT untuk menemukan “*Key Succes Faktor*” yang harus dipenuhi agar memenuhi kriteria keberhasilan yang ditekankan pada organisasi; (e) Mengidentifikasi isu-isu strategis, yaitu isu yang jika tidak ditangani akan mempengaruhi mandat, nilai dan misi organisasi. Pernyataan isu strategis mempunyai tiga syarat yaitu dirumuskan secara singkat, yaitu dalam satu

paragraf, mencantumkan faktor-faktor yang menyebabkan menjadi isu dan mengemukakan konsekuensi jika isu tersebut tidak ditangani; (f) Merumuskan strategi dan membuat rencana untuk memanajemeni isu-isu (strategis); (g) Meninjau ulang dan mengadopsi rencana dan strategi; (h) Merumuskan visi yang efektif dari organisasi; (i) Mengembangkan proses implementasi yang efektif; (j) Menilai ulang dan proses perencanaan strategis. Bryson kemudian menyederhanakan *strategic planning system* menjadi suatu siklus, yaitu pengidentifikasian isu strategis, pengembangan strategi dan penerapan strategi.

Sebagai pembanding pemikiran Fred R. David (1997:5) yang mengembangkan tujuh langkah yang lebih sederhana. Langkah pertama, adalah merumuskan misi. Misi ini merupakan upaya untuk menjawab pertanyaan “Apa sih sebenarnya yang kita urus? Sebuah pertanyaan tentang misi yang jelas akan menggambarkan nilai dan prioritas sebuah organisasi. Langkah kedua, adalah menilai ancaman dan peluang yang berasal dari lingkungan. Kedua hal ini berada di luar kendali organisasi sehingga menjadi faktor krusial untuk diketahui. Dalam bisnis, ada yang disebut *environmental scanning* untuk melihat sejauh mana ancaman dan peluang dalam lingkungan tempat organisasi eksis.

Ketiga, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal organisasi. Kedua hal ini perlu diketahui karena merupakan faktor yang dapat dikendalikan. Ukuran kekuatan dan kelemahan organisasi harus mengacu pada *benchmarking* organisasi yang sama di luarnya.

Keempat, menentukan tujuan jangka panjang. Tujuan ini harus bersifat menantang, diukur, konsisten, masuk akal dan yang tidak kalah penting harus jelas. Kelima, menata strategi sebagai sarana untuk mencapai tujuan jangka panjang. Keenam, menerjemahkan menjadi kebijakan tahunan dan tujuan tahunan yang merupakan pendetailan dari tujuan jangka panjang.

Ketujuh, mengalokasikan sumber daya, yang berarti melaksanakan manajemen secara mikro. Kedelapan, melakukan penilaian dan mengevaluasi perkembangan untuk menjadikannya sebagai umpan balik bagi proses strategis ini.

Bryson (1995:33) memahami isu strategis sebagai inti perencanaan strategis. Isu strategis menggambarkan tantangan yang relevan bagi organisasi dan harus ada lebih dari satu solusi; menggambarkan keterkaitan dengan faktor-faktor konfusional-misi, mandate, lingkungan/SWOT dan ada konsekuensi jika isu tersebut tidak diangkat.

Banyak konsep dan teknik yang berhubungan dengan perencanaan strategis dan manajemen strategis telah berhasil dikembangkan dan digunakan untuk bisnis perusahaan. Diantaranya, General Electric dan Boston Consulting Group. Tidak semua organisasi berusaha mengelola secara strategis sekalipun ada yang sukses untuk sementara waktu tanpa merumuskan tujuan dan menggunakan strategi intuitif. *American Hospital Supply Corporation* (AHS) adalah contoh organisasi yang seperti itu sampai Karl Bois menjadi CEO dan mulai mengenalkan perencanaan strategis manajemen penjualan. Sejalan dengan kemajuan maka konseptual tersebut dapat diadopsi dan diadaptasi dalam pengelolaan perguruan tinggi.

Berdasarkan konsep perencanaan strategis tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan rencana strategis yang baik dan diaplikasikan bagian personalia dalam bentuk kinerja dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

SDM (Sumber Daya Manusia) atau *human resources* adalah orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional (*the people who are ready, wiling and able to contribute to organization goals*). Dalam ilmu kependudukan konsep ini dapat disejajarkan dengan konsep

tenaga kerja (*manpower*) yang meliputi angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. William B. Werther dan Keith Davis (2002:9) dalam *Human Resources and Personal Management* menyatakan SDM adalah, “*the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals*”.

Setiap orang mempunyai kebutuhan (kepentingan). Keharusan untuk memenuhi kebutuhan mendorong manusia untuk bekerja. Keinginan yang terarah pada alat-alat yang dianggap dapat mendukung kehidupan disebut kebutuhan (*need*). Kebutuhan manusia telah dipelajari oleh banyak penulis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), antara lain Abraham Maslow. Menurut Maslow (1943:50), dalam buku *A Theory of Human Motivation and Psychological Review dan Motivation and Personality*, “skala kebutuhan bersifat hirarkis, mulai dari yang mendasar, yaitu *basic physical need*, sampai pada *self-actualization and fulfillment*, yaitu yang paling tinggi nilai, sebagai berikut: a) *basic physical needs*, b) *safety and security*, c) *belonging and social needs*, d) *esteem and status*, e) *self-actualization and fulfillment*”.

Dengan demikian, pembangunan SDM adalah pembangunan manusia sebagai suatu genus makhluk menjadi SDM. Pembangunan SDM juga berarti pembangunan lingkungan, dan pembangunan SDM saja tidak cukup harus bersama-sama dengan program pembangunan SDM. Oleh karena itu SDM yang ada harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Hasil pengembangan tersebut berimbas pada kualitas. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat membawa organisasi berhasil dan sukses ditentukan oleh kompetensinya. Kompetensi SDM atau akhir-akhir ini banyak orang menyebutkan *soft competence* atau *soft skill* merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan.

Dengan demikian kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja

terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi. Oleh karena itu, apabila menghendaki organisasinya sukses dan berhasil di era kompetisi global, organisasi public maupun bisnis harus mengembangkan kompetensi sumber daya manusia (SDM). Selain mengembangkan kompetensi SDM yang dimiliki, organisasi perlu juga mengembangkan faktor penentu kinerja yang lain sesuai kebutuhan organisasi seperti *corporate culture* dan *reward system* yang dapat mendorong seseorang dan organisasi memiliki kinerja terbaik sehingga dapat membawa organisasi sukses dalam percaturan global.

Pengembangan Karir

Pengertian karir (*career*) menurut Jhon Ivancevich (2007:442) sebagai berikut, “*career is the pattern of work-related experiences (job positions, job duties, decisions, and subjective interpretations about work-related events) and activities over the span of person's work life*”.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Beberapa model pengembangan karier seperti promosi, penghargaan, beasiswa atau pembinaan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Dari uraian di atas berarti pembinaan karir tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (*staffing*).

Dari kegiatan-kegiatan manajemen SDM tersebut, harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkatkan sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi organisasi, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan.

Pengembangan karir (*career development*) menurut Mondy (1993:362) meliputi, “aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*)”. Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program yang ada.

Menurut Byars dan Rue (2006:4), pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumberdaya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi. Dari perkembangan konsep ini, maka kita mengenal tiga model pengembangan karir, yaitu: a) Model siklus hidup (*life-cycle model*), merupakan pengembangan karir yang sifatnya pasti. Seseorang akan berpindah pekerjaannya melalui perbedaan tahap karir. Dalam model ini peran organisasi sangat besar dalam menentukan karir seseorang; b) Model berbasis organisasi, yaitu model pengembangan yang menjelaskan bahwa karir seseorang akan melalui tahap-tahap karir, tetapi di dalam model ini juga dijelaskan bahwa dalam proses pengembangan karir ada proses pembelajaran bagi karyawan untuk memiliki jalur karir yang pasti; c) Model pola terarah,

dalam model ini karyawan dibimbing atau diarahkan untuk membuat keputusan sendiri mengenai seberapa cepat mereka menginginkan kemajuan dalam karir mereka. Ketiga model tersebut berkaitan erat dengan tipe manajemen sebuah organisasi maupun perusahaan. Tiap organisasi memiliki bentuk/ sistem pengembangan karir yang berbeda-beda tergantung kebijakan manajer maupun pimpinan organisasi.

Pengembangan karir merupakan salah satu tugas manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap manajer harus memiliki sistem manajerial dalam mengelola karyawan, salah satunya sistem pengembangan karir karyawan. Semakin bagus sistem pengembangan karir karyawan di dalam organisasi, semakin mudah bagi karyawan untuk merencanakan pengembangan karirnya.

Terkait dengan pengembangan SDM dalam suatu perguruan tinggi, maka perencanaan strategis itu sendiri tak bisa dilepaskan, khususnya dalam pengembangan kompetensi SDM-nya dalam meningkatkan kinerja. Keterkaitan kompetensi dengan kinerja efektif telah dibuktikan dalam berbagai penelitian yang dilakukan beberapa ahli. Misalnya, Richard Boyatzis (1983) dari penelitiannya terhadap lebih dari 2000 manajer dalam berbagai posisi manajemen yang berbeda memberikan kesimpulan tentang berbagai karakteristik tertentu yang tidak lain adalah kompetensi yang mempengaruhi kinerja efektif berbagai organisasi dan dari berbagai level manajemen.

Metode

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Menurut Miles dan Huberman metode kualitatif berusaha mengungkap berbagai keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat atau organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh, rinci, dalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Kegiatan penelitian keseluruhan dilaksanakan pada Universitas Islam “45” Bekasi mulai Desember 2012 hingga April 2013. Sumber data penelitian ini adalah Rektor, Dekan, Dosen dan karyawan di Unisma Bekasi. Analisis data meliputi, konfirmasi, reduksi dan display dengan menggunakan triangulasi.

Hasil Dan Pembahasan

1. Perencanaan Strategis Dalam Rangka Pengembangan SDM

Perencanaan yang dirancang Unisma dalam pengembangan SDM bahwa sejumlah sistem sudah terumuskan dan terimplementasikan dengan baik di Unisma, terutama dalam rekrutmen sumberdaya dosen dan pengelolaan keuangan. Penerimaan universitas mengalami kenaikan dan mekanisme pemanfaatan surplus sudah terbangun digunakan untuk pengembangan secara inkremental. Pembangunan prasarana dan pemenuhan sarana kampus terus berjalan sesuai dengan kemampuan pendanaan internal dan umumnya dilakukan untuk kebutuhan yang mendesak dalam jangka pendek. Konsep awal dan pengetahuan tentang sistem penjaminan mutu internal (SPMI) sudah terbangun. Konsep dan upaya wirausaha kampus sudah terbangun dengan tujuan memperoleh surplus dari sumber non PBM.

Selain itu, sejumlah dosen tetap sudah berkualifikasi akademik S3, sebagian besar berkualifikasi S2, sementara lainnya sedang menempuh S2. Sejumlah dosen tetap juga sudah tersertifikasi. Akses dan aktivitas dosen di beberapa kementerian dan pemerintah daerah sudah ada dan berjalan, umumnya di luar bidang akademik dan profesi, dengan memanfaatkan relasi individu. Sudah ada kesetaraan perhatian dalam mekanisme pembinaan staf administrasi dengan mekanisme pembinaan terhadap dosen. Sudah adanya evaluasi kinerja dosen dan karyawan (sepadan). Sudah adanya konsep pengembangan karakter islami. Sudah adanya kebijakan proporsi dana penelitian dari sumber

institusi dan sejumlah dosen sudah memiliki akses untuk memperoleh penelitian dari sumber luar institusi. Namun demikian masih ditemukan kelemahan pada implementasi kebijakan dalam pengembangan SDM, seperti belum semua dosen mendapatkan proporsi yang maksimal.

Uraian di atas sesuai dengan teori yang disampaikan Bryson (1995:4) yang menyatakan bahwa ada 10 langkah dalam membuat perencanaan strategis.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir di Unisma Bekasi, ada yang dinamakan sistem jenjang karir (sijaka). Didalam sistem ini ada jenjang karir untuk dosen, baik fungsional maupun struktural. Di sini dibuat platform, karir buat dosen, baik fungsional maupun struktural. Jadi dosen memiliki dua karir fungsional dan struktural.

Unisma juga memberikan peluang karir bagi karyawan, bagi mereka yang memiliki prestasi dibidangnya bisa menjabat sebagai pimpinan di universitas tersebut. Jabatan paling tinggi yakni Wakil Rektor. Dalam pemilihan Rektor dan wakil rektor Unisma menggunakan sistem pemilihan melalui senat. Jenjang karir dilakukan dengan dua cara, yakni sistem jenjang karir dan sistem pengembangan dan pembinaan. Pembinaan dengan memberikan pelatihan, manajerial, kepemimpinan dan profesi. Model seperti ini dilaksanakan sejak ada tim perencanaan tahun 2000 sampai sekarang. Selain itu, juga dilakukan pelatihan-pelatihan bagi dosen dengan pemberi materi didatangkan para ahli yang berkompeten dibidangnya. Konsep pengembangan karir di Unisma sudah ada, namun perlu peningkatan dan konsisten dalam menjalankan konsep-konsep pengembangan karir yang sudah ada. Saat ini dosen di Unisma sudah mendapatkan gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan sertifikasi dan tunjangan structural (bagi yang memiliki jabatan di Universitas).

Uraian di atas merujuk pada teori yang dikemukakan Mondy (1993:362) yang

menyatakan pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur yang direncanakan.

Penutup

Kesimpulan: Mengacu pada hasil temuan penelitian tentang pengelolaan perencanaan strategi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) Unisma Bekasi ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, yaitu:

Pertama, universitas merupakan pendidikan tinggi yang sumber pembiayaannya relatif mahal dan belum semua masyarakat mampu memasuki perguruan tinggi. Terus tumbuh dan berkembangnya sejumlah perguruan tinggi menjadikan persaingan antar perguruan tinggi semakin ketat, oleh karena itu setiap perguruan tinggi harus melakukan perencanaan strategis baik yang dilakukan dengan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Unisma Bekasi misalnya, melakukan pembuatan Renstra hingga tahun 2030. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan strategis merupakan hal penting dalam menjalankan sebuah lembaga perguruan tinggi.

Kedua, peningkatan sumber daya manusia, baik unsur dosen maupun staff juga menjadi bahan perhatian serius. Kelengkapan fasilitas yang didukung dengan pembiayaan yang memadai seperti untuk melengkapi sarana – prasarana belajar, menyediakan sarana ibadah, perpustakaan, ruang praktik, kantin maupun lapangan olah raga dan tempat parkir menjadi suatu kebutuhan utama dalam penyelenggaraan kampus. Pelatihan dosen, pendidikan serta kelengkapan sarana mengajar seperti ruang multi media, OHP, LCD dan Laptop. Unisma Bekasi terus berusaha melengkapi berbagai fasilitas untuk memberikan pelayanan prima dan kenyamanan mahasiswa dalam upaya meningkatkan kualitas lulusan. Kaitannya dengan karir dosen setidaknya Unisma Bekasi melakukan dengan beberapa pendekatan seperti pendekatan struktural dosen, pendekatan

promosi jabatan serta pendekatan berdasarkan prestasi kerja. Peningkatan sumber daya manusia sejauh ini terus diupayakan dengan tehnik tersebut dan akan terus mengalami pembaharuan sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Rekomendasi: Sistem manajemen dalam pengembangan SDM yang sudah bagus dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi, sebab dengan upaya yang dilakukannya saat ini dapat meningkatkan mutu SDM. Selain itu, diharapkan Unisma dapat mengimplementasikan pengembangan karir sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan zaman.

Daftar Pustaka

- Blanchard, Bryan K., *Education Finance Project, National Per Student Public School Spending*, New York : Gardiner, 2005.
- Bryson, John M Sta Bryson, John M., *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organization*, San Fransisco : Jossey-Bass, 1995
- Bryson, John M., *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organization*, San Fransisco : Jossey-Bass, 1995
- Djunaedi, Achmad, “*Keragaman Pilihan, Corak Perencanaan (Planning Styles) Untuk Mendukung Kebijakan Otonomi Daerah*”. Makalah dipresentasikan dalam seminar di Werdhapura, Sanur Bali 27-30 Agustus 2000
- Gede Ary Suta, I Putu, *Strategic Management*, Jakarta : The Ary Suta Center, 2008
- Hersey, P. and K. H. Blanchard, *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*, New Jersey : Prentice-Hall International, Inc, 1993.
- Hunger, J. David & Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis* diterjemahkan oleh

- Julianto Agung, Yogyakarta : Penerbit Andi, 2003
- Lubis, Chairudin P., *Implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam Mendukung Disiplin Nasional*, Medan : e-USU Repistory, 2004
- Luddin, Muchlis R., *Negara, Pendidikan Humanis dan Globalisasi*, Jakarta : PT. Karya Mandiri Pers, 2008
- Maslow, Abraham, "A Theory of Human Motivation," *Psychological Review*, Vol 50, 1943
- Ndraha, Talizuduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Nugroho, Riant, *Perencanaan Strategis in Action*, Jakarta : PT Elex Media Kompatindo
- Putrawan, I Made, *Universitas di Era Globalisasi*, *Harian Seputar Indonesia*, 11 Februari 2009
- Tilaar, H.A.R., *Lima Puluh Tahun Pembangunan Pendidikan Nasional*, Jakarta : Gramedia Widiasarana, 1990.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009
- P.B., Triton, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Tugu, 2005
- Sinulingga, Sukaria, *Perencanaan, Pengendalian dan Produksi*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009
- Syamsudin, Abin dan Udin Syaifudin Saud, *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*, Program Pasca Sarjana UPI dengan PT Remaja Rosdakarya
- Tilaar, HAR., *Manajemen Pendidikan Tinggi di Indonesia*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta : Depdiknas, 2003
- Utomo, Hastho Joko Nur dan Meilan Sugiarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Ardana Media, 2007
- ekonomi.kompasiana.com/manajemen
- 8tunas8.wordpress.com
- kanguus.wordpress.com