

ABSTRAK

Tatang Sudrajat, 3190230016. Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (Studi Mengenai Implementasi Kebijakan Pengembangan Karier dan Profesi Dosen di STAI Persis Bandung dan STAI Sabili Bandung)

Permasalahan penelitian berkaitan dengan kebijakan pengembangan karier dan profesi dosen yang termasuk *bad policy*. Selain itu, implementasi kebijakan pengembangan di STAI Persis dan STAI Sabili belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan. Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi (1) berbagai aspek kebijakan publik tentang pengembangan karier dan profesi, (2) kebijakan pengembangan karier dan profesi di dua perguruan tinggi tersebut, (3) implementasinya, (4) faktor pendukung dan penghambat, dan (5) strategi dalam menanggulangi hambatan.

Kerangka berpikir penelitian ini berkenaan dengan konsep pengembangan sumber daya manusia yang akan menentukan kinerja perguruan tinggi. Kebijakan pengembangan karier dan profesi dosen, melalui kajian terhadap substansi dan implementasinya dapat memberi rekomendasi tentang alternatif kebijakan pengembangan dosen di masa depan.

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode deskriptif, evaluasi kebijakan dan yuridis normatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif model Miles Huberman, dan analisis isi. Uji atau teknik keabsahan data terdiri atas uraian rinci, perpanjangan keikutsertaan, analisis kasus negatif, ketekunan pengamatan, dan pengecekan sejawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kebijakan publik mengenai pengembangan karier dan profesi dosen ditetapkan negara/pemerintah, berbentuk undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri, permen bersama, keputusan menteri, surat edaran menteri, dan surat edaran dirjen. Beberapa kebijakan ada yang rancu, tidak operasional, tidak lengkap, tumpang tindih, tidak konsisten, dan kontradiktif; (2) Kebijakan di STAI Persis dan STAI Sabili terdapat dalam Statuta dan Rencana Strategis, berupa fasilitasi studi lanjut, pengurusan jabatan akademik, kenaikan pangkat, sertifikasi dosen, serta untuk peningkatan kompetensi dan promosi; (3) Implementasi kebijakan melibatkan Wakil Ketua I, Wakil Ketua II, pimpinan program studi dan staf bagian kepegawaian. Pimpinan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dosen, fasilitasi dukungan dana dan administratif, mendorong untuk peningkatan kualifikasi akademik dengan membuka peluang kerjasama, serta peningkatan kesejahteraan; (4) Faktor pendukung meliputi rasa ukhuwah, komunikasi dan kebersamaan, fasilitasi yang konsisten, ketersediaan jurnal, sebagian dosen tetap masih berusia muda, interaksi positif antar pimpinan, dosen dan staf administrasi, serta rasa memiliki terhadap lembaga. Faktor penghambat meliputi kemalasan, pemahaman yang belum utuh, kelenturan aturan, serta penerapan aturan yang kurang konsisten; (5) Strateginya diantaranya pimpinan terus mendorong semangat pengurusan jabatan dan pangkat, peningkatan kualitas pelayanan, melengkapi dokumen, serta responsif terhadap kebutuhan pengembangan karier dan profesi.

خلاصة

تاتانغ سودراجات ، ٢٠١٦ . ٣١٩٠٢٣٠ . سياسات تنمية الموارد البشرية في الكليات الدينية الإسلامية (بحث) تتعلق بتنفيذ سياسات التطوير المهني والمهني للمحاضر في جمعية برسيس الإسلامية باندونغ وجمعية سبيلي إسلامياتي باندونغ)

مشكلة البحث تتعلق بسياسات التطوير الوظيفي ومهنة التدريس التي تدخل ضمن السياسات السيئة. بالإضافة إلى ذلك ، فإن تنفيذ سياسات التطوير في كلية برسيس الإسلامية وكلية السبيلي الإسلامية لم يمثل بالكامل للأحكام. يهدف البحث إلى تحديد (١) الجوانب المختلفة للسياسة العامة فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي والمهني ، (٢) سياسات التطوير الوظيفي والمهني في مؤسستي التعليم العالي ، (٣) تنفيذها (٤) العوامل الداعمة والمثبطة ، و (٥) استراتيجيات للتغلب على عقبة.

إن إطار التفكير في هذا البحث يتعلق بمفهوم تنمية الموارد البشرية الذي سيحدد أداء مؤسسات التعليم العالي. يمكن أن تقدم سياسات التطوير المهني والمحاضر للمحاضر ، من خلال دراسة الجوهر والتنفيذ ، توصيات بشأن السياسات البديلة لتطوير المحاضر في المستقبل.

يستخدم البحث المنهج النوعي ، مع الأساليب الوصفية ، وتقويم السياسات ، والقواعد القانونية المعيارية. يتم جمع البيانات من خلال المقابلات المتعمقة والملاحظة والتوثيق. تم إجراء تحليل البيانات نوعيًا باستخدام نموذج ميل هوبرمان وتحليل المحتوى. تتألف اختبارات أو تقنيات التحقق من صحة البيانات من الأوصاف التفصيلية ، وتوسيع المشاركة ، وتحليل الحالات السلبية ، واستمرار الملاحظات ، والتحقق من الأقران.

أظهرت نتائج البحث أن (١). يتم تحديد السياسات العامة المتعلقة بالتطوير الوظيفي والمهني للمحاضرين من قبل الدولة / الحكومة ، في شكل قوانين ولوائح حكومية ولوائح رئاسية ولوائح وزارية وحلوى مشتركة وقرارات وزارية وتعاميم وزارية وتعاميم المدير العام. بعض السياسات غامضة وغير عملية وغير كاملة ومتداخلة وغير متسقة ومتناقضة ؛ (٢). ترد السياسات في مدرسة برسيس الثانوية الإسلامية ومدرسة سبيلي الإسلامية الثانوية في النظام الأساسي والخطط الاستراتيجية ، في شكل تسهيل دراسات إضافية ، وترتيب المناصب الأكاديمية ، والترقية ، وشهادة المحاضر ، وكذلك لتحسين الكفاءة والارتقاء بها ؛ (٣). يشمل تنفيذ السياسة نائب الرئيس الأول ، نائب الرئيس الثاني ورؤساء البرامج الدراسية وموظفي قسم التوظيف. يحدد القادة الحاجة إلى تطوير المحاضر ، ويسهلون الدعم المالي والإداري ، ويشجعون تحسين المؤهلات الأكاديمية من خلال فتح فرص للتعاون ، فضلاً عن زيادة الرفاهية ؛ (٤). تشمل العوامل الداعمة الشعور بالأخوة والتواصل والعمل الجماعي والتسهيل المتسق وتوافر المجالات وبعض المحاضرين ما زالوا صغارًا والتفاعلات الإيجابية بين القادة والمحاضرين والموظفين الإداريين والشعور بالانتماء إلى المؤسسة. تشمل عوامل التثبيط الكسل ، وعدم اكتمال الفهم ، ومرونة القواعد ، والتطبيق غير المتسق للقواعد ؛ (٥). تتضمن الاستراتيجية استمرار القيادة في تشجيع روح إدارة المناصب والرتب ، وتحسين جودة الخدمة ، واستكمال الوثائق ، والاستجابة لاحتياجات التطوير الوظيفي والمهني.

ABSTRACT

Tatang Sudrajat, 3190230016. Development Policy of Islamic Religious Higher Education Human Resource (A Study into Implementation of Lecturer Career and Profession Development Policies at STAI Persis Bandung and STAI Sabili Bandung)

The research problem is related to the policies of career and profession development for lecturers which are classified as a bad policy. In addition, the implementation of development policies at STAI Persis and STAI Sabili has not fully complied with the provisions. The research aims to identify (1). various aspects of public policy regarding career and professional development, (2). career and profession development policies in the two tertiary institutions, (3). their implementation, supporting and inhibiting factors, and (5). strategies for overcoming these obstacles.

The framework for thinking about this research relates to the concept of developing human resources which will determine the performance of tertiary institutions. Lecturer career and profession development policies, through a study of substance and implementation, can provide recommendations on alternative policies for future lecturer development

The research used a qualitative approach, with descriptive methods, policy evaluation and normative juridical. Data collection was carried out by in-depth interviews, observation, and documentation. Data analysis was carried out qualitatively using the Miles Huberman model and content analysis. Data validation tests or techniques consisted of detailed descriptions, extension of participation, analysis of negative cases, persistence of observations, and peer checking.

The results of the study showed that (1). Public policies regarding lecturer career and profession development were stipulated by the government, formed of laws, government, presidential, and ministerial regulations, joint candy, ministerial decrees, ministerial circulars, and director general circulars. Several policies that were ambiguous, not operational, incomplete, overlapping, inconsistent, and contradictory; (2). Policies at STAI Persis and STAI Sabili were contained in the Statutes and Strategic Plans, in the form of facilitation for further study, management of academic positions, management of promotion, management of lecturer certification, assignments for competency improvement and promotion; (3). The implementation of policies involved Vice Chair I, Deputy Chair 2, heads of study programs and staff of the staffing department. Leaders identify lecturer development needs, facilitate financial and administrative support, encourage to improve academic qualifications by opening opportunities for collaboration, and to improve welfare; (4). Supporting factors included a sense of ukhuwah, communication and togetherness, consistent facilitation, availability of journals, and a sense of belonging to the institution. Inhibiting factors among others laziness and enthusiasm in management, incomplete understanding, and inconsistent application of rules; (5). The strategy among others was that leaders to encourage the spirit of managing academic positions and ranks, to complete documents, and to be responsive to career and profession development needs.