

**PERANCANGAN SISTEM KOMPENSASI
BERBASIS KOMPETENSI UNTUK DOSEN
DENGAN PENDEKATAN SISTEM *PAY
FOR COMPETENCE***

STUDI DOSEN TETAP
di UNIVERSITAS WIDYATAMA

LAPORAN PENELITIAN

Dibuat Oleh:

Prof. Dr. Hj. Koesbandijah A.K., S.E., M.S., Ak.

Dr. Dyah Kusumastuti, Ir., M.Sc.

Saiful Alam, S.T., M.M.



**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS WIDYATAMA
BANDUNG
2005**

**PERANCANGAN SISTEM KOMPENSASI
BERBASIS KOMPETENSI UNTUK DOSEN
DENGAN PENDEKATAN SISTEM *PAY
FOR COMPETENCE***

STUDI DOSEN TETAP
di UNIVERSITAS WIDYATAMA

LAPORAN PENELITIAN

Dibuat Oleh:

Prof. Dr. Hj. Koesbandijah A.K., S.E., M.S., Ak.
Dr. Dyah Kusumastuti, Ir., M.Sc.
Saiful Alam, S.T., M.M.



**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS WIDYATAMA
BANDUNG
2005**

LAPORAN PENELITIAN
PERANCANGAN SISTEM KOMPENSASI
BERBASIS KOMPETENSI UNTUK DOSEN
DENGAN PENDEKATAN SISTEM *PAY*
FOR COMPETENCE

Disampaikan oleh:

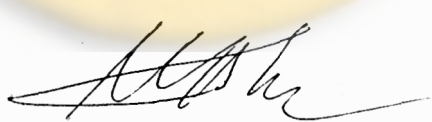
Prof. Dr. Hj. Koesbandijah A.K., S.E., M.S., Ak.
Dr. Dyah Kusumastuti, Ir., M.Sc.
Saiful Alam, S.T., M.M.

Bandung, Desember 2005

Diketahui oleh:

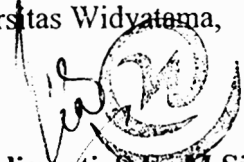


Prof. Dr. H. Surachman Sumawihardja, S.E.
Dekan Fakultas Bisnis & Manajemen



H. Muh. Allan Jayaatmaja, S.E., M.M., Ak.
Kepala Bagian P.P.M.

Diterima di Perpustakaan
Universitas Widyatama,



Lia Amaliawati, S.E., M.Si.
Kepala Perpustakaan

UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS
WIDYATAMA

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK

DAFTAR ISI

1 Latar Belakang Penelitian	1
1.1 Tujuan Penelitian	4
1.2 Manfaat Penelitian	4
2 Tinjauan Pustaka	5
2.1 Dosen	5
2.2 Kompetensi	12
2.3 Kompensasi	35
3 Metodologi Penelitian	43
4 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan Penelitian	60
5 Kesimpulan, Rekomendasi dan Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Universitas Widyatama merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di kota Bandung, dan juga merupakan salah satu dari sedikit perguruan tinggi yang telah mengimplementasikan Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001: 2000 sejak tahun 2003.

Sistem kompensasi untuk dosen tetap yang berlaku di Universitas Widyatama saat ini masih menganut sistem konvensional yang indikatornya hanya meliputi waktu pengabdian dan golongan kerja. Sementara untuk komposisi kompensasi yang diterima berupa gaji pokok/gaji dasar, gaji variabel (kelebihan dari beban SKS wajib), dan tunjangan kesejahteraan, sehingga kompetensi yang dimiliki oleh dosen tidak menjadi variabel dalam menghitung kompensasinya.

Hasil dari penelitian ini merupakan model sistem kompensasi berbasis kompetensi untuk dosen dengan pendekatan sistem *pay for competence*, dimana kompetensi seorang dosen diperhitungkan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap perolehan insentif, yang tergantung pada kompetensi masing-masing dosen tersebut.

Adapun model sistem kompensasi berbasis kompetensi tersebut adalah:

$$C = GP + \left(\sum_i^n (Y_i \times L) \right) \times Rp.$$

Dimana:

- C : nilai kompensasi yang diterima oleh dosen yang berbentuk uang (rupiah)
- GP : Gaji Pokok/dasar (rupiah)
- Y_i : Faktor kompetensi (*compensable factor*) (poin)
- L : Level kompetensi yang dicapai dosen (poin)
- Rp. : Nilai rupiah yang dihargakan pada setiap kompetensi (rupiah)

Oleh karena itu, diharapkan dengan sistem kompensasi yang berbasis kompetensi, kompensasi yang diterima dosen betul-betul didasarkan pada tingkat kemampuannya dalam melakukan kegiatan belajar mengajar, terutama dalam melakukan penelitian yang akan menambah pengetahuan dan kompetensinya.

Kata kunci: kualitas, kompetensi, kompensasi

1. Latar Belakang Penelitian

Pada era sekarang ini, dunia pendidikan semakin berkembang dengan pesat, persaingan antar perguruan tinggi baik negeri maupun swasta semakin ketat dalam berupaya untuk menghasilkan lulusan yang berkompeten.

Universitas Widyatama merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di kota Bandung, dan juga merupakan salah satu dari sedikit perguruan tinggi yang telah mengimplementasikan Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001: 2000 sejak tahun 2003.

Hingga saat ini, berdasarkan catatan Biro Administrasi Akademik, tercatat mahasiswa aktif Universitas Widyatama sebanyak \pm 6000 orang, sedangkan tenaga pengajar atau dosen berdasarkan catatan Bagian Kepegawaian \pm 341 orang yang diantaranya 138 adalah dosen tetap.

Sebagai bukti dari komitmen manajemen dalam peningkatan kualitas, Universitas Widyatama telah menetapkan sasaran mutu yang ditujukan sebagai motor untuk meningkatkan mutu pendidikannya. Sasaran mutu tersebut adalah:

1. 60% Lulusan lulus tepat waktu dengan prestasi memuaskan
2. 75% Lulusan memiliki TOEFL Score minimal 450
3. 100% Lulusan mampu mengoperasikan komputer dan internet

Adapun hasil pencapaian sasaran mutu Universitas Widyatama selama dua tahun terakhir yaitu:

Tabel 1.1.
Pencapaian Sasaran Mutu Univ. Widyatama Periode 2003 - 2004

Sasaran Mutu	April '03	Agst '03	Des '03	April '04	Agst '04	Des '04	Rata-rata
I	55,15%	54,10%	69,13%	76,44%	63%	50%	58%
II	29,7%	31,15%	49,45%	27,49%	29%	39,5%	36%
III	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: Pusat Pengendalian Mutu Widyatama

Upaya-upaya peningkatan pencapaian sasaran mutu tersebut perlu dilakukan secara simultan dan komprehensif, dan salah satunya adalah peningkatan mutu pelayanan dosen dalam proses belajar mengajar. Untuk itu, agar dosen dalam meningkatkan mutu pelayanannya, maka kompensasi yang diterimanya pun harus sesuai dengan mutu yang telah diberikan. Hal ini dikarenakan dosen merupakan salah satu ujung tombak dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Sistem kompensasi untuk dosen tetap yang berlaku di Universitas Widyatama saat ini masih menganut sistem konvensional yang mengacu pada sistem kompensasi pada pegawai negeri sipil (PNS) yang indikatornya adalah waktu pengabdian dan golongan kerja. Sementara untuk komposisi kompensasi yang diterima berupa gaji pokok/gaji dasar, gaji variabel (kelebihan dari beban SKS wajib), dan tunjangan kesejahteraan.

Gaji pokok yang diterima oleh dosen sebanding dengan 12 SKS, dimana beban wajib mengajar adalah 9 SKS, sedangkan 3 SKS lainnya adalah beban wajib penelitian. Namun pada pelaksanaannya, penelitian yang dilakukan oleh dosen masih sedikit, seperti digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Jumlah Penelitian Kelompok 5 Tahun Terakhir

Fakultas	Jumlah Penelitian Kelompok pada Tahun Akademik				
	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04
Ekonomi	5	3	5	4	7
Bis. & Man.	5	2	4	3	7
Teknik	-	1	2	5	3
Bahasa	-	1	-	-	-
DKV	-	-	-	-	1

Sumber: Bag. PPM Univ. Widyatama

Tabel 1.3. Jumlah Penelitian Mandiri 5 Tahun Terakhir

Fakultas	Jumlah Penelitian Mandiri pada Tahun Akademik				
	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04
Ekonomi	2	1	-	3	2
Bis. & Man.	1	-	1	2	1
Teknik	-	3	5	2	2
Bahasa	-	-	-	2	2
DKV	-	2	1	-	-

Sumber: Bag. PPM Univ. Widyatama

Oleh karena itu, diharapkan dengan sistem kompensasi yang berbasis kompetensi, kompensasi yang diterima dosen betul-betul didasarkan pada tingkat kemampuannya kegiatan belajar mengajar, terutama dalam melakukan penelitian yang akan menambah/meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya. Disamping itu diharapkan pula agar sistem kompensasi ini dapat lebih akurat dan tepat, sehingga penghargaan yang diterima sebanding dengan *effort* kerja yang dikeluarkannya.

Perlu disadari bahwa dosen merupakan salah satu ujung tombak dalam proses belajar mengajar untuk mencapai sasaran mutu Universitas Widyatama, sehingga keberhasilan pencapaian sasaran mutu dalam proses belajar mengajar sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja dosen. Sementara itu, kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh kompetensi dosen tersebut.

Pihak manajemen universitas perlu merancang dengan cermat setiap hal yang berkaitan dengan dosen khususnya dosen tetap dengan tujuan agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya sehingga diharapkan mampu memberikan nilai tambah sesuai dengan kebutuhan universitas.

Sistem kompensasi yang diterapkan juga harus mampu menghadapi persaingan antar perguruan tinggi dalam era global ini, yang artinya mampu bersifat fleksibel dan mampu memenuhi kebutuhan dosen.

1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dosen Universitas Widyatama;
- b. Mengetahui level kompetensi apa yang harus dimiliki oleh seorang dosen dalam menunjang proses belajar mengajar;
- c. Merancang model sistem kompensasi yang akan diterima oleh setiap dosen dengan pendekatan sistem *pay for competence*.

1.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara akademis maupun praktis.

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- ▶ Manfaat akademis (pengembangan ilmu):

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya temuan ilmiah dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagai temuan empiris pemodelan sistem kompensasi berbasis kompetensi

- ▶ Manfaat praktis (pemecahan masalah praktis):

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu Universitas Widyatama akan mampu memberikan kompensasi sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing dosen yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap peningkatan pencapaian sasaran mutu universitas dan untuk bersaing dalam dunia pendidikan tinggi yang semakin kompetitif.

