

## BAB I PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

*Human Resource Management* (HRM) berfungsi untuk mengembangkan dan menjamin kesejahteraan sumber daya manusia di dalam organisasi (Amstrong, 2009). Secara umum dapat dikatakan HRM adalah satu proses dalam menangani masalah-masalah yang ada dalam perusahaan maupun organisasi pada ruang lingkup karyawan, buruh, manager, dan tenaga kerja yang lainnya. Proses yang ada dalam HRM antara lain, proses memperoleh sumber daya manusia itu sendiri dengan rangkaian proses rekrutitas, melatih karyawan dalam bekerja sehingga SDM dapat lebih berkembang dan lebih produktif dalam bekerja, menilai kinerja karyawan serta pemberian kompensasi. Selain itu HRM juga melihat hubungan kerja, masalah keadilan hingga masalah kesehatan para karyawan.

Universitas Telkom adalah salah satu universitas swasta terbesar dan paling *modern* di Indonesia yang terletak di kabupaten Bandung, Universitas Telkom memiliki visi untuk menjadi *world class university* yang aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan seni berbasis teknologi informasi, dalam mewujudkan visi tersebut Universitas Telkom membutuhkan *Human Resource Management* dalam mengatur segala permasalahan sumber daya manusia yang ada.

Salah satu aset terpenting dalam bidang akademik seperti Universitas Telkom ini adalah sumber daya manusia dalam bidang tenaga kependidikan, yaitu Dosen. Dosen merupakan unsur teknis dalam Universitas Telkom yang mempunyai peranan sangat penting untuk menjalankan fungsi Tridharma perguruan tinggi (Kep. Yayasan YPT 2016). Dosen mempunyai tugas pokok diantara lain :

- a. Merencanakan pendidikan dan pengajaran yang akan diverifikasi oleh kaprodi dan ketua KK disesuaikan dengan *tempalte* kontrak kerja BKD (Beban kerja Dosen)
- b. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan kontrak kerja BKD yang sudah diverifikasi;

- c. Mengajar materi dan atau mengawasi proses belajar mengajar sesuai mata kuliah yang diajarkan;
- d. Membuka kesempatan interaksi dengan mahasiswa baik di dalam kelas maupun luar kelas;
- e. Menjalankan penelitian sesuai dengan *roadmap* penelitian yang dimiliki serta bersinergi dengan KK;
- f. Mengadakan penelitian dengan memanfaatkan sumber dana yang berasal dari internal dan eksternal;
- g. Menjalankan fungsi pengabdian masyarakat yang berorientasi nasional dan internasional dengan berkoordinasi dengan pihak yang berwenang di Universitas Telkom;
- h. Berkontribusi pada pengembangan masyarakat akademik maupun non akademik yang berorientasi nasional maupun internasional
- i. Mengadakan publikasi karya ilmiah di tingkat nasional dan internasional;
- j. Bertanggung jawab atas pengembangan diri ssesuai jabatan akademik dan memberikan kontribusi tinggi terhadap penelitian institusi;
- k. Berkoordinasi dengan kaprodi dan Dekan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan atau yang dibebankan;
- l. Menerima tanggung jawab dan menjalankannya dalam suatu tim yang telah dibebankan oleh pihak yang berwenang di Universitas Telkom;
- m. Berinteraksi dengan dunia luar Universitas Telkom dan berkoordinasi pada minimal kepada kaprodi untuk menjajagi kerjasama industri dan pendidikan.

Dosen dituntut untuk bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas-tugasnya, adapun beban kerja yang harus dipenuhi oleh dosen, terutama di dalam Universitas Telkom yaitu : dikjar, penelitian, pengabdian masyarakat dan penunjang. Universitas Telkom harus menjamin pelaksanaan tugas dosen berjalan dengan baik, mempertahankan dan meningkatkan kinerja dosen. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja, seperti memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diampu. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka dalam organisasi. . Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik,

mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Jenis-jenis kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung . Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Sebagai salah satu cara dalam meningkatkan kinerja dosen, penerapan sistem insentif kelebihan SKS. Insentif ini dapat dilihat dari beban kerja setiap individu

Pemberian insentif di Universitas Telkom saat ini khususnya FRI menggunakan sistem Tel-U POINT atau Tel-U *Performance on Individual and Institution*. Tel-U POINT ini merupakan sistem dalam mengatur pemberian *reward* dengan mengkonversi jumlah SKS kedalam *reward* berbentuk materi. Setiap komponen dari Tridarma dan penunjang memiliki poin yang berbeda tergantung Jabatan Fungsional Akademik (JFA) yang dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel I.1 Proporsi Beban SKS

Sumber: Lampiran IV Permenpan no.17 Tahun 2013

JFA	Komponen Kerja Dosen					
	Dikjar (SKS)	Penelitian (SKS)	Pengabdian (SKS)	Penunjang (SKS)	Total (SKS)	Konversi Tupos %
Asisten ahli/NJFA	12	1	0.5	0.5	14	100
Lektor	12	2	0.5	0.5	15	100
Lektor Kepala	12	3	1	1	17	100
Guru besar/ Profesor	12	4	2	1	19	100

Tabel tersebut merupakan proporsi beban SKS yang diemban setiap dosen tergantung dengan JFA nya saat ini, Dikjar, Penelitian dan Pengabdian merupakan komponen tridarma yang wajib di penuhi oleh setiap dosen dan penunjang sebagai tambahan

Sistem Tel-U Poin ini terdapat ketidaksesuaian antara bobot beban kerja dan kegiatan yang dilakukan dosen. Menurut Dekan II FRI dan Kepala Urusan SDM menyebutkan bahwa terdapat ketidaktepatan dalam pemberian poin, dosen yang bekerja dengan menyita banyak waktu seperti mengerjakan laporan setiap hari ditambah dengan kegiatan lainnya hanya mendapatkan 0.5 dan disisi lain terdapat kegiatan yang tidak menyita banyak waktu, yang dilakukan pada hari itu saja seperti orasi ilmiah mendapatkan poin lebih besar setara dengan 6 SKS. Kepala urusan KUG mengatakan bahwa penunjang merupakan kegiatan yang paling banyak dilakukan oleh dosen sedangkan kegiatan penelitian merupakan kegiatan yang paling sedikit dijalankan oleh dosen. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rizki Apriiliansyah (2018) yang berjudul Usulan Rumus Perhitungan Kinerja Dosen pada Bidang Penunjang Tel-U Poin di Lingkungan Fakultas Rekayasa Industri dengan Pendekatan *Management by Objective* (MBO), mendapati hasil bahwa 72% kegiatan penunjang dosen Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom *over allocated* yang artinya penunjang menjadi kegiatan yang lebih banyak dilakukan dibandingkan dengan kegiatan lain. Tetapi komponen penunjang belum tentu komponen yang penting untuk dilakukan. Berikut merupakan beberapa data hasil wawancara terhadap responden :

Tabel 1.2 Hasil Wawancara Responden

Nama	Tipe Aktivitas	Keterangan Jumlah	Perbulan	Perminggu	Perhari	Perjam
R1	Semi Rutin	Perminggu	12	1	2	1
	Semi Rutin	Pertahun	1	1	1	2
R3	Insidental	Pertahun	12	2	1	2
	Insidental	Pertahun	1	1	1	4

Nama	Tipe Aktivitas	Keterangan Jumlah	Perbulan	Perminggu	Perhari	Perjam
R4	Rutin	Pertahun	12	2	4	2
	Rutin	Pertahun	12	4	1	2
	Rutin	Pertahun	12	4	1	2
	Insidental	Pertahun	2	4	2	1.5
	Insidental	Pertahun	2	4	2	1.5
	Insidental	Pertahun	2	4	2	1.5
	Insidental	perbulan	1	1	1	1
R5	Insidental	Pertahun	1	1	1	8
	Insidental	Pertahun	1	1	1	2
R6	Insidental	Persemester	1	1	2	7
	Insidental	Pertahun	1	1	1	6
R7	Insidental	Persemester	1	1	1	1
	Insidental	pertahun	1	1	1	1
R8						
	Rutin	Pertahun	12	4	2	3

Ketidaksesuaian ini dirasakan oleh dosen-dosen yang telah diwawancarai oleh penulis, beliau mengatakan bahwa terdapat ketidaksesuaian poin dengan beban kerja. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat keadilan dalam pemberian insentif, karena terdapat dosen yang memiliki beban kerja berlebih tetapi insentif yang didapatkan tidak seimbang dibandingkan dengan dosen yang memiliki beban kerja yang tidak terlalu berat tetapi mendapatkan insentif yang lebih besar. Pemberian insentif yang dirasakan oleh reponden masih belum seimbang dengan beban kerja yang diberikan. Permasalahan ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja dosen. Berdasarkan permasalahan yang ada, penulis mengangkat permasalahan ini menjadi tulisan ilmiah dengan judul “**Perancangan Insentif Kelebihan SKS Pada Dosen Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom Menggunakan Metode Simulasi**”. Perancangan insentif kelebihan SKS ini menggunakan metode simulasi dengan mengumpulkan beberapa data dan mencari tingkat kepentingan dalam komposisi beban kerja yang kemudian akan diolah menjadi beberapa simulasi dengan insentif kelebihan SKS dalam mencari insentif kelebihan SKS yang lebih sesuai pada Dosen dan dapat meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja. Diharapkan penelitian ini dapat membantu Universitas Telkom terkhusus Fakultas Rekayasa Industri dalam mengatur

pemberian insentif yang sesuai terpenuhinya hak dan kewajiban dalam pelaksanaan *reward* keadilan dan keseimbangan yang tidak akan merugikan individu manapun, meningkatkan kinerja dosen agar lebih produktif dan termotivasi.

### **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, terdapat rumusan masalah yaitu:

1. Apa usulan pembobotan kinerja dosen dan nilai rupiah kelebihan SKS yang dapat digunakan?
2. Bagaimana usulan dalam pemberian insentif kelebihan SKS yang optimal berdasarkan hasil simulasi ?

### **I.3 Tujuan**

Tujuan dibuatnya Tugas Akhir ini antar lain :

1. Menyusun usulan pembobotan kinerja dosen dan nilai rupiah kelebihan SKS yang dapat digunakan
2. Merancang usulan dalam pemberian insentif kelebihan SKS yang optimal berdasarkan hasil simulasi

### **I.4 Manfaat**

Berdasarkan tujuan diatas, diharapkan peneliti ini dapat digunakan untuk :

1. Manfaat akademik  
Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai suatu karya ilmiah yang menunjang ilmu pengetahuan *human resource management*
2. Manfaat Praktis  
Diharapkan penelitian ini dapat membantu Universitas Telkom dalam pemberian insentif kelebihan SKS untuk dosen Fakultas Rekaya Industri.

## **I.5 Batasan Masalah**

Batasan masalah yang diterapkan dari penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian adalah dosen Teknik Industri Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom tahun ajaran 2018/2019
2. Indeks Tel-U POINT tahun ajaran 2018/2019

## **I.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini diuraikan dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini berisikan latar belakang mengenai latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah yang akan dianalisis, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat dilakukannya penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini berisi tentang teori teori pendukung dari permasalahan yang sedang diteliti.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Bab ini menjelaskan metode apa yang digunakan untuk memecahkan masalah, pada penelitian ini digunakan metode *Full Time Equivalent* untuk melihat beban kerja fisik dan mental pada dosen Teknik Industri Universitas Telkom

### **BAB IV Pengolahan Data**

Bab ini berisi tentang pengumpulan data yang dibutuhkan terkait topik penelitian untuk tugas akhir yang akan dilakukan.

### **BAB V Analisis**

Bab ini berisi mengenai analisis yang dilakukan dari data-data yang telah diperoleh dan diolah pada bab sebelumnya.

### **BAB VI Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian dan saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya