

Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019

P-ISSN : 2598-3083

e-ISSN : 2614-1469



PROSIDING

Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu

“ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat
& Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “



LPPM Universitas Serambi Mekkah

Support by :



Seminar Nasional

SEMINAR NASIONAL
INOVASI PRODUK PENELITIAN PENGABDIAN MASYARAKAT
& TANTANGAN ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Pembicara:

Prof. Dr. Badaruddin, M.Si
Prof. Dr. Abrar Muslim ST, M.Eng
Prof. Dr. Bansu Irianto Ansori, M.Pd

Editor :

Dr. Muhammad Usman, M.Pd
Said Ali Akbar, S.Pd, M.Si
T.M. Rafsanjani, SKM, M. Kes
Munawir, ST, MT
Vera Viena, ST., MT
Marisa Yoestara, S.Pd., M.A.(TESL)
Zulfan, ST., MT
Zaiyana Putri, S.Pd., M.Pd

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH

Banda Aceh, 14 Desember 2019

**Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat
& Tantangan Era Revolusi Industri 4.0**

SEMINAR NASIONAL

**INOVASI PRODUK PENELITIAN PENGABDIAN MASYARAKAT
& TANTANGAN ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

Pembicara:

Prof. Dr. Badaruddin, M.Si
Prof. Dr. Abrar Muslim ST, M.Eng
Prof. Dr. Bansu Irianto Ansori, M.Pd

Editor :

Dr. Muhammad Usman, M.Pd
Said Ali Akbar, S.Pd, M.Si
T.M. Rafsanjani, SKM, M. Kes
Munawir, ST, MT
Vera Viena, ST., MT
Marisa Yoestara, S.Pd., M.A.(TESL)
Zulfan, ST., MT
Zaiyana Putri, S.Pd., M.Pd

Head Of Organizing Committee : Dr. Muhamad Saleh, M.Pd
Secretary of Organizing Committee : Dr. Evi Apriana, M.Pd
Cover Design Layout : T.M. Rafsanjani, SKM, M. Kes
Munawir, ST, MT
Publisher : LPPM Universitas Serambi Mekkah
Address : Jln T. Imum Lueng Bata Batoh – Banda Aceh
Email : semnaslppm@serambimekkah.ac.id

KATA PENGANTAR

Seminar nasional yang dilaksanakan di Universitas Serambi Mekkah dengan tema “Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0” merupakan seminar yang dianggap sangat penting, karena dewasa ini produk produk penelitian yang di dapat belum memenuhi target tujuan penelitian nasional kita.

Tema tersebut dipilih dengan maksud untuk memberikan perhatian dunia akademik tentang pentingnya pengembangan dan penguatan inovasi produk penelitian dalam menghadapi tantangan perkembangan Era Revolusi Industri 4.0.

Para akademisi nasional telah banyak menghasilkan penelitian untuk menghadapi globalisasi, namun masih banyak yang belum didiseminasikan dan dipublikasikan secara luas, sehingga belum dapat di akses oleh masyarakat yang membutuhkan. Oleh karena itu, Sminar nasional ini menjadi salah satu ajang bagi para akademisi nasional untuk mempresentsikan penelitiannya sekaligus bertukar informasi dan memperdalam masalah penelitian, serta mengembangkan kerjasama yang berkelanjutan.

Seminar ini diikuti oleh para peneliti dari berbagai daerah di seluruh Indonesia dan memiliki berbagai multidisiplin ilmu yang telah membahas berbagai bidang kajian inovasi produk penelitian pengabdian masyarakat dalam rangka memberikan pemikiran dan solusi untuk memperkuat peran Indonesia dalam menghadapi tantangan Era Revolusi Industri 4.0.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada Bapak Walikota Banda Aceh Bapak Aminullah Usman yang telah berkenan membuka acara seminar nasional tersebut, begitu juga penghargaan kami kepada para pembicara dan peneliti yang datang dari berbagai daerah di Indonesia serta para panitia yang telah berupaya mensukseskan acara seminar ini. Smoga Allah Swt meridhoi semua usaha baik kita, Amin!

Banda Aceh, 15 Desember 2019
Rektor Universitas Serambi Mekkah

Dr. H. Said Usman, S.Pd, M.Pd

DAFTAR ISI PROSIDING SEMNAS MULTIDISIPLIN ILMU
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
DESEMBER 2019

NO	PENULIS	JUDUL ARTIKEL	HAL
1	Achmad Muhammad	MODEL INSENTIF TAMBAHAN BAGI DOSEN DARI LEBIHAN BKD	1 - 8
2	Anna Stasya Prima Sari	PELATIHAN KETERAMPILAN BERBICARA DALAM BAHASA INGGRIS DENGAN MENGGUNAKAN METODE <i>PRESENTATION, PRACTICE, AND PRODUCTION</i> (PPP) BAGI SISWA SD DI KELURAHAN TUNGGURONO KOTA BINJAI	9 - 13
3	Arif Sardi	KONSTRUKSI PRIMER UNTUK MENGISOLASIGEN EKSOGLUKANASE <i>BACILLUS</i> SP. RP1	14 - 21
4	Badaruddin	TRANSFORMASI INOVASI PRODUK PENELITIAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	22 - 31
5	Bansu Irianto Ansari	MENGGUNAKAN SOAL HIGHER-ORDER-THINKING (HOT) UNTUK MENGEMBANGKAN IDE DAN PROSES BERPIKIR MATEMATIK SISWA BERDASARKAN STATUS DAN TIPE SEKOLAH DAN ETNIS	32 - 44
6	Dody Firman	PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN KAS TERHADAP <i>RETURN ON ASSET</i> PADA BANK DEvisa SWASTA NASIONAL YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2013-2017	45 - 60
7	Fadhil Surur	KELEMBAGAAN LOKAL DALAM PENGELOLAAN HUTAN DI DESA TANAH TOA KABUPATEN BULUKUMBA	61 - 74
8	Faisal Anwar	PERAN DAN ANDIL KEPALA SEKOLAH DAN DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDA ACEH DALAM PENYUSUNAN PERENCANAAN PENGEMBANGAN MUTU GURU	75 - 91
9	Firmawati, S.Psi, M.Pd	AKTUALISASI DIRI WANITA KARIR YANG MENGURUS RUMAH TANGGA DI GAMPONG KEURAMAT BANDA ACEH	92 - 103
10	Hade Chandra Batubara	PENGARUH <i>CURRENT RATIO</i> DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> TERHADAP <i>PRICE EARNING RATIO</i> PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSAEFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2013-2017	104 - 116
11	Hade Chandra Batubara	KKN UMSU GELOMBANG II FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS DESA BAGAN SERDANG KECAMATAN PANTAI LABU KABUPATEN DELI SERDANG	117 - 123
12	Irhamni	PENGARUH KONSENTRASI <i>LEACHATE</i> TERHADAP PERTUMBUHAN TUMBUHAN UJI EFFECT OF LEACHATE CONCENTRATION ON GROWTH TEST PLANTS	124 - 133

13	Jasman Saripuddin Hasibuan	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	134 - 147
14	Junaidi	MENINGKATKAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIS SISWA SMP DENGAN PENDEKATAN KONTEKSTUAL DAN STRATEGI THINK-TALK-WRITE	148 - 163
15	Lia hamimi	DIAGNOSIS KESALAHAN SISWA DALAM MENYELESAIKAN SISTEM PERSAMAAN LINEAR TIGA VARIABEL	164 - 171
16	Masyudi	ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEMBUHAN PENDERITA TUBERKULOSIS PARU DI RUMAH SAKIT TINGKAT II ISKANDAR MUDA BANDA ACEH TAHUN 2018	172 - 182
17	Munawir	ANALISA DAN EVALUASI PROTOTYPE PENGINTEGRASIAN DATA P4GN MENGGUNAKAN ENTERPRISE ARCHITECTURE PLANNING BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI ACEH	183 - 195
18	Musnizar Safari	ANALISIS PERBEDAAN KECERDASAN EMOSIONAL SISWA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN	196 - 201
19	Muyassir	PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DALAM PENGELOLAAN LIMBAH PERTANIAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS LAHAN DAN MASYARAKAT SEJAHTERA DI KECAMATAN INDRA JAYA KABUPATEN ACEH JAYA	202 - 213
20	J. Nurhawani, MA	EKSISTENSI BAHASA ARAB DAN PROBLEMATIKA PEMBELAJARANNYA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	214 - 221
21	Orin Asdarina	ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS SISWA DALAM MENYELESAIKAN SOAL SETARA PISA KONTEN GEOMETRI	222 - 231
22	Rahmat Hidayat	PENGARUH <i>CURRENT RATIO</i> DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> TERHADAP <i>DEBT TO EQUITY RATIO</i> PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	232 - 244
23	Sri Ngayomi Yuda Wastuti	KKN UMSU GELOMBANG I FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN DESA BAGAN SERDANG KECAMATAN PANTAILABU KABUPATEN DELI SERDANG	245 - 251
24	Syifaul Huzni	STUDI PENGARUH ELEMENT SIZE PADA ANALISIS ELEMEN HINGGA TERHADAP DISTRIBUSI TEGANGAN PADA KASUS FRAKTUR TULANG TIBIA	252 - 257
25	T. Alamsyah	ANALISIS PELAYANAN RUMAH SAKIT TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA JAMINAN KESEHATAN ACEH (JKA)	258 - 273
26	Umi Fathanah	MODIFIKASI MEMBRAN POLYETHERSULFONE (PES) MENGGUNAKAN PELARUT NORMAL METHYL PYROLYDONE (NMP) SECARA <i>NON-SOLVENT INDUCE PHASE SEPARATION</i> (NIPS)	274 - 285
27	Wahyuni	HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MEMBACA DENGAN KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIK SISWA SEKOLAH DASAR	286 - 293
28	Yadi Jufri	GULMA TITHONIA DIVERSIFOLIA INSITU PENDUKUNG PERTANIAN ORGANIK SECARA BERKELANJUTAN	294 - 302

29	Yuhefizar	PENERAPAN SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK (E-GOVERNMENT) DENGAN PENDEKATAN BOTTOM-UP BERBASIS WEB DI SUMATERA BARAT	303 - 309
30	Yulsafli	PERBEDAAN DIALEK TAPAKTUAN DAN DIALEK SAMADUA DALAM BAHASA JAMEE KABUPATEN ACEH SELATAN	310 - 331
31	Zainal Putra	INVESTIGASI KEPUASAN MAHASISWA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI: BUKTI EMPERIS DARI UNIVERSITAS TEUKU UMAR	332 - 341
32	Zulia Hanum	ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENERIMAAN PAJAK REKLAME	342 - 357
33	Azwir	IDENTIFIKASI KEANEKARAGAMAN JENIS SERANGGA PADA TANAMAN JAGUNG (<i>Zea mays</i> L.) DI GAMPONG SUKAMULIA KECAMATAN LEMBAH SEULAWAH KABUPATEN ACEH BESAR	358 - 365



MODEL INSENTIF TAMBAHAN BAGI DOSEN DARI LEBIHAN BKD

Achmad Muhammad¹, Narwikant Indroasyoko², Nia Nuryanti Permata³

^{1,2,3} Unit Sosio Manufaktur, Politeknik Manufaktur Bandung, Bandung-Jawa Barat
Email : amuhammad@polman-bandung.ac.id

Abstract

Lecturers in each semester are required to collect “Beban Kerja Dosen (BKD)” and “Evaluasi Kinerja Dosen (EKD)”. Evaluation for “Beban Kerja Dosen” is based on portfolio. Law Number 14 of 2005 requires a “BKD” of at least 12 credits and a maximum of 16 credits. For lecturers whose performance exceeds the required workload must be considered to obtain incentives for the performance achieved. Incentives are direct rewards paid to employees because their performance exceeds specified standards. This study aims to create a model of providing additional incentives for lecturers who perform more according to the results of “BKD” reports of the lecturers. The research method uses descriptive analytic with a qualitative approach. Data collection techniques are observation, interviews, and document study. Additional incentive models from over workload in BKD can be used as an alternative to providing incentives for lecturers with performance that exceeds the requirements.

Keywords : Lecturers, “Beban Kerja Dosen”, Incentives, Additional Incentive Models

Abstrak

Dosen dalam setiap semester diwajibkan mengumpulkan laporan Beban Kerja Dosen (BKD) dan Evaluasi Kinerja Dosen (EKD). Evaluasi untuk Beban Kerja Dosen berbasis portofolio. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 mensyaratkan beban kerja dosen paling sedikit sebesar 12 sks dan paling banyak 16 sks. Bagi dosen yang berkinerja melebihi beban kerja yang dipersyaratkan mesti dipertimbangkan untuk memperoleh insentif atas kinerja yang dicapai tersebut. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk membuat model pemberian insentif tambahan bagi dosen yang berkinerja lebih dengan memperhatikan hasil laporan BKD/EKD dosen yang bersangkutan. Metode penelitian menggunakan deskriptif analitik dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Model Insentif tambahan dari kelebihan BKD dapat dijadikan alternatif pemberian insentif bagi dosen dengan kinerja melebihi yang dipersyaratkan.

Kata kunci : Dosen, Beban Kerja Dosen, Insentif, Model Insentif Tambahan

PENDAHULUAN

Tugas dosen adalah Tri Darma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan pembelajaran, melaksanakan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu ada juga tugas tambahan/kinerja penunjang yang juga perlu dipenuhi oleh seorang dosen, antara lain: sebagai dosen Pembimbing Akademik, bimbingan dan konseling bagi mahasiswa, pendamping/pembina unit mahasiswa, dan lain sebagainya berkenaan dengan kegiatan akademik. Dosen dalam setiap semester diwajibkan mengumpulkan laporan Beban Kinerja Dosen (BKD) dan Evaluasi Kinerja Dosen (EKD). Terlebih bagi dosen yang sudah tersertifikasi sebagai pertanggungjawaban dosen atas kinerjanya kepada Direktorat Pendidikan Tinggi (Dikti). Beban kerja dosen diukur dengan satuan Ekivalensi Waktu Mengajar Penuh (EWMP). Undang-

Undang Nomor 14 tahun 2005, mensyaratkan beban kerja dosen paling sedikit sebesar 12 (dua belas) sistem kredit semester (sks) dan paling banyak 16 (enam belas) sks. Evaluasi untuk Beban Kerja Dosen berbasis portofolio. Sunarni (2016) menyatakan bahwa portofolio adalah pengumpulan pekerjaan individu secara sistematis. Kumpulan hasil karya atau hasil pekerjaan tersebut merupakan refleksi kemajuan dalam pekerjaan, berpikir, serta menunjukkan prestasi dan keterampilan seseorang.

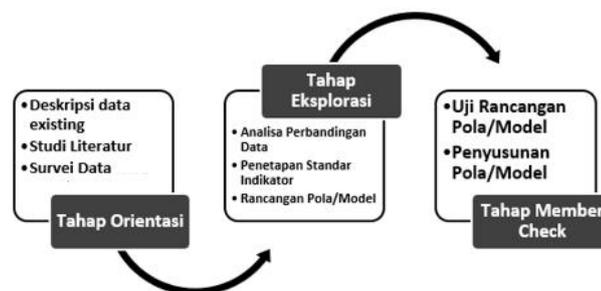
Insentif menurut Mangkunegara (2011) adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Hal senada oleh Panggabean (2004), yang menyatakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengamsumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Sedangkan menurut Moehariono (2012) pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni: Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggaraihkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya.

Kenyataan di lapangan tidak sedikit dosen yang melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi melebihi beban kerja yang dipersyaratkan (melebihi 16 SKS). Bagi dosen yang berkinerja melebihi beban kerja yang dipersyaratkan mesti dipertimbangkan untuk memperoleh insentif atas kinerja yang dicapai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk membuat model pemberian insentif tambahan bagi dosen yang berkinerja lebih dengan memperhatikan hasil laporan BKD/EKD dosen yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Politeknik Manufaktur Bandung (Polman Bandung), sebagai perguruan tinggi negeri (PTN) dengan pola pengelolaan keuangan negara pada umumnya (satuan kerja / satker). Objek yang diteliti adalah dosen tetap, gaji dan insentif dosen, serta laporan BKD/EKD. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan kualitatif. Penggunaan pendekatan ini disesuaikan dengan ujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis

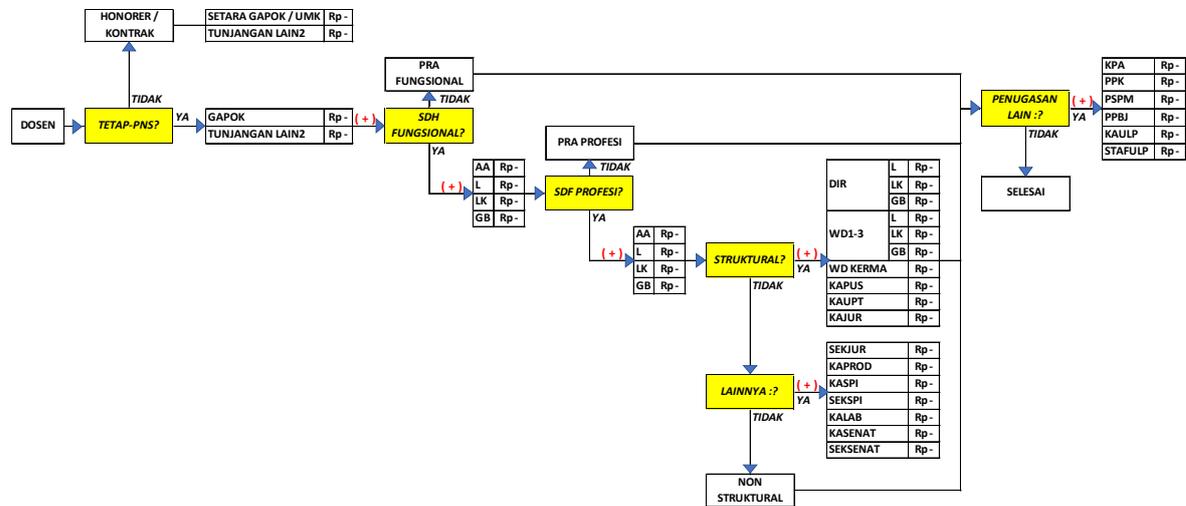
mengenai perlakuan pemberian insentif bagi dosen yang berkinerja melebihi beban kerja yang dipersyaratkan. Pada pendekatan penelitian kualitatif ini akan lebih banyak mementingkan segi proses daripada hasil. Oleh karena itu, akan dilihat dan dianalisis bagaimana gambaran aktual tentang pemberian insentif bagi dosen yang berkinerja lebih berdasarkan data capaian BKD/EKD yang diperolehnya. Pada proses tersebut setiap langkah yang dilakukan bertujuan menggali informasi obyek yang akan diteliti, sehingga diharapkan data yang didapat akan lebih lengkap, lebih mendalam, dan dapat dipercaya serta lebih bermakna (Sugiyono, 2017). Prosedur penelitian kualitatif tidak mempunyai pola baku. Penelitian kualitatif mengumpulkan dan mencatat data secara terperinci dari berbagai masalah yang berhubungan dengan objek penelitian. Pelaksanaan pengambilan data tersebut langsung dilakukan oleh peneliti sendiri dengan melakukan pengamatan dan langsung berpartisipasi aktif dalam proses tersebut. Penelitian kualitatif memfokuskan perhatian pada upaya untuk memahami perilaku, persepsi, dan sikap dari sasaran penelitian. Jadi pengumpulan data dilakukan oleh peneliti sendiri. Peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mencari sejumlah informasi yang dibutuhkan. Hal tersebut dilakukan untuk memahami kenyataan yang terjadi di lapangan (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui observasi (pengamatan), wawancara, dan studi dokumentasi. Ketiga teknik pengumpulan data tersebut diharapkan dapat saling melengkapi, sehingga diperoleh suatu informasi yang diharapkan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, terdiri dari: (1) Tahap orientasi; (2) Tahap eksplorasi; dan (3) Tahap member check (Nasution, 2003). Gambar 1 berikut ini menunjukkan langkah-langkah penelitian yang dimaksud.



Gambar 1 Tahap Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Komponen Gaji Dosen Tetap PNS



Gambar 2 Komponen Gaji Dosen Tetap PNS

Dari gambar 2 dapat dijelaskan bahwa komponen gaji dosen tetap PNS terdiri dari :

a. Gaji tetap, meliputi :

- 1) Gaji pokok sesuai pangkat golongan PNS dosen yang bersangkutan;
- 2) Tunjangan lain yaitu tunjangan istri/suami dan anak (bila sudah menikah), prosentase tertentu dari gaji pokok;
- 3) Tunjangan jabatan fungsional sesuai tingkatan jabatannya (Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala atau Guru Besar);
- 4) Tunjangan sertifikasi profesi (1x gaji pokoknya)

b. Gaji variabel, meliputi :

- 1) Tunjangan jabatan struktural bila dapat penugasan sebagai pejabat struktural (Direktur, Wakil Direktur, Ketua Jurusan, atau Ketua/Kepala Unit kerja lainnya);
- 2) Imbalan lainnya dengan penugasan sebagai pejabat perbendaharaan negara atau lainnya sesuai surat keputusan menteri terkait.

2. Syarat BKD untuk Tunjangan Profesi Dosen (TPD)

Tunjangan profesi diberikan kepada dosen yang memenuhi persyaratan sebagai berikut (PP 37 tahun 2009 Pasal 8):

- a) memiliki sertifikat pendidik yang telah diberi nomor registrasi dosen oleh Departemen;

- b) melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan:
- 1) beban kerja pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) SKS yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan; dan
 - 2) beban kerja pengabdian kepada masyarakat (paling banyak 3 SKS & tidak boleh nol) dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain;

3. Data BKD/EKD

- a) Ringkasan data BKD dosen yg memiliki lebihan bidang PENDIDIKAN :

Tabel 1
 Dosen dengan Lebihan BKD

NAMA DOSEN	LELBIHAN BKD	NAMA DOSEN	LELBIHAN BKD	NAMA DOSEN	LELBIHAN BKD
DOSEN - 1	4,0	DOSEN - 13	18,5	DOSEN - 25	5,5
DOSEN - 2	10,5	DOSEN - 14	10,5	DOSEN - 26	4,0
DOSEN - 3	18,0	DOSEN - 15	9,5	DOSEN - 27	27,0
DOSEN - 4	12,7	DOSEN - 16	4,0	DOSEN - 28	10,0
DOSEN - 5	2,0	DOSEN - 17	11,5	DOSEN - 29	11,0
DOSEN - 6	15,0	DOSEN - 18	19,0	DOSEN - 30	8,0
DOSEN - 7	24,5	DOSEN - 19	8,0	DOSEN - 31	9,5
DOSEN - 8	9,0	DOSEN - 20	5,5	DOSEN - 32	2,0
DOSEN - 9	24,5	DOSEN - 21	25,5	DOSEN - 33	14,5
DOSEN - 10	5,0	DOSEN - 22	14,0	DOSEN - 34	18,0
DOSEN - 11	16,0	DOSEN - 23	18,0	DOSEN - 35	2,0
DOSEN - 12	2,0	DOSEN - 24	4,0	DOSEN - 36	11,0

Dari Tabel 1 yang diolah adalah 36 data dosen dari 90 dosen yang memiliki lebihan BKD pada periode laporan BKD/EKD semester genap 2019/2020. Data lebihan yang direkap adalah data dari unsur kegiatan pendidikan, hal ini mengingat hanya kegiatan pendidikan saja yang terakomodir mendapat kompensasi sesuai ketentuan dari kementerian keuangan.

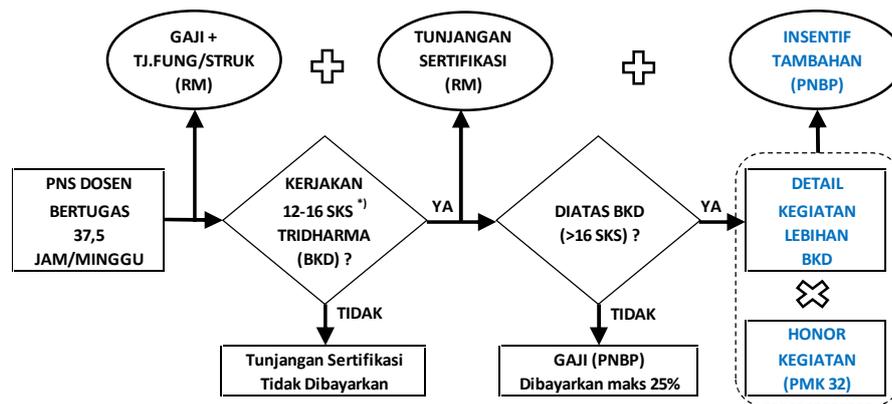
- b) Ringkasan data honorarium kegiatan akademik sesuai Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 32 tahun 2019

Tabel 2
 Ringkasan Data Honorarium Kegiatan Akademik
 (PMK 32-2019)

Kegiatan	Satuan	Honor (Rp)
DOSEN WALI	Mahasiswa/Semester	Rp60.000
KJM Lektor Kepala	SKS/Hadir	Rp250.000
KJM Lektor	SKS/Hadir	Rp200.000
KJM Asisten Ahli	SKS/Hadir	Rp150.000
PEMBIMBING PPI/KKN	OK	Rp600.000
PEMBIMBING SEMINAR	Per Mahasiswa	Rp100.000
PEMBIMBING TA	Orang/Mahasiswa	Rp750.000
PEMBINA UKM	OB	Rp300.000
PENGUJI KOMPRESI	Per Mahasiswa	Rp100.000
PENGUJI TA	Orang/Mahasiswa	Rp100.000
PENYUSUNAN MODUL	Per modul	Rp5.000.000

Tabel 2 adalah kegiatan-kegiatan akademik yang diatur mendapat honorarium sesuai ketentuan yang berlaku. Besaran honorarium dan detail kegiatan ditetapkan dengan PMK yang setiap tahun diterbitkan oleh kementerian keuangan.

Dari data-data diatas dapat diformulasikan model sederhana pemberian insentif tambahan dari lebihan BKD Dosen sebagaimana gambar 3 dibawah ini.



Gambar 3 Alur Model Insentif Tambahan Dari Lebihan BKD

Alur model pada gambar 3 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) PNS dosen dengan bukti kehadiran bertugas sebanyak 37,5 jam / minggu mendapatkan hak imbalannya berupa gaji (gaji pokok & tunjangan lainnya berdasarkan gaji pokok) ditambah tunjangan fungsional dan atau tunjangan struktural (bila menjabat jabatan struktural). Sumber imbalan dari rupiah murni (RM; Pemerintah)
- 2) Bila mengerjakan kegiatan tridarma perguruan tinggi dengan bukti laporan BKD/EKD memenuhi syarat minimal 12 SKS dan maksimal 16 SKS, dosen yang bersangkutan berhak atas Tunjangan Sertifikasi Profesi Dosen (bagi Dosen yang sudah memiliki sertifikasi profesi dosen)
- 3) Bila syarat minimal dan maksimal BKD pada butir 2 dipenuhi dan memiliki lebihan, maka lebihan BKD/EKD dosen dapat dipertimbangkan untuk diberikan insentif tambahan.
- 4) Perhitungan Insentif Tambahan

Insentif tambahan dihitung berdasarkan rincian kegiatan lebihan BKD dari Tabel 1 dikalikan dengan nilai honor untuk setiap kegiatan yang sesuai pada Tabel 2 untuk data lebihan BKD yang dimiliki oleh masing-masing dosen. Dibawah ini contoh perhitungan untuk Dosen-3 dan Dosen-21.

a) Contoh (1) atas nama Dosen – 3 :

	kegiatan	SBU PMK	satuan	jml	8.590.000
DOSEN WALI	Wali Kelas 1AEA	60.000	Mahasiswa/Semester	24	1.440.000
KJM LEKTOR	Praktikum Otomasi Kelas 1FEA	200.000	SKS/Hadir	2	400.000
PEMBIMBING TA	Pembimbing Pendamping Proyek Akhir Mahasiswa D3 (4 org)	750.000	Orang/Mahasiswa	4	3.000.000
PEMBIMBING TA	Pembimbing Utama Proyek Akhir Mahasiswa D3 (3 org)	750.000	Orang/Mahasiswa	3	2.250.000
PENGUJI TA	Anggota Penguji Proyek Akhir Mahasiswa D3 (12 org)	100.000	Orang/Mahasiswa	12	1.200.000
PENGUJI TA	Ketua Penguji Proyek Akhir Mahasiswa D3 (3 org)	100.000	Orang/Mahasiswa	3	300.000

Dosen-3 tercatat memiliki lebih data BKD sebanyak 18 SKS (Tabel 1). Lebih ini kemudian dikompilasi dengan satuan honorarium yang telah ditetapkan (Tabel 2), maka besaran insentif tambahan yang akan diterimanya adalah sebesar Rp. 8.590.000,-. Besaran insentif tambahan ini dibayarkan per semester berdasarkan evaluasi BKD/EKD yang telah dilaporkan.

b) Contoh (2) atas nama Dosen – 21

	kegiatan	SBU PMK 32	satuan	jml	9.750.000
KJM LEKTOR	mengajar praktik teknik pengecoran logam 5	200.000	SKS/hadir	8	1.600.000
PEMBIMBING TA	pembimbing pendamping TA d3, 3 mhs	750.000	Orang/Mahasiswa	3	2.250.000
PEMBIMBING TA	pembimbing utama TA d3, 3 mhs	750.000	Orang/Mahasiswa	3	2.250.000
PEMBIMBING TA	pembimbing utama TA d4, 3 orang	750.000	Orang/Mahasiswa	3	2.250.000
PENGUJI KOMPRE	anggota penguji akhir komprehensif D3, 5 mhs	100.000	Per Mahasiswa	5	500.000
PENGUJI TA	anggota menguji TA d3, 3 mhs	100.000	Orang/Mahasiswa	3	300.000
PENGUJI TA	Ketua menguji TA d3, 3 mhs	100.000	Orang/Mahasiswa	3	300.000
PENGUJI TA	Ketua menguji TA D4 , 3 mhs	100.000	Orang/Mahasiswa	3	300.000

Begitu pula untuk Dosen-21, seperti perhitungan untuk Dosen-3, maka Dosen-21 mendapat besaran insentif tambahannya sebesar Rp. 9.750.000,-. Besaran insentif tambahan ini dibayarkan per semester berdasarkan evaluasi BKD/EKD yang telah dilaporkan.

KESIMPULAN

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Ini berlaku pula untuk Dosen tetap PNS yang telah mengerjakan beban kerja minimal yang dipersyaratkan yaitu setara dengan minimal 12 SKS dan maksimal 16 SKS per semester, namun kinerja yang dihasilkan menunjukkan lebih dari yang dipersyaratkan. Kelebihan BKD inilah yang dijadikan perhitungan untuk mendapatkan insentif tambahan. Model Insentif tambahan dari lebih BKD dapat dijadikan alternatif pemberian insentif bagi dosen dengan kinerja melebihi yang dipersyaratkan.

SARAN

Perlu pengkajian lanjutan untuk menyempurnakan model yang telah dibuat, dengan adanya perbedaan antara kinerja yang melebihi tingkatan biasa/rata-rata dengan dosen pada kinerja yang luar biasa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Staf Administrasi di Bagian Akademik, Kepegawaian dan Keuangan, serta pengolah data laporan BKD/EKD, yang telah memberikan data untuk dapat diolah menjadi data penelitian ini. Terima kasih pula kepada POLMAN Bandung yang telah memberikan pendanaan penelitian ini melalui skema hibah mandiri tahun 2019.

DAFTAR PUSTAKA

- Dirjen Dikti. 2010. *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*. Jakarta: Dirjen Dikti.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. h.89. PT. Rosda Karya. Bandung.

- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi. h.259. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Tarsito. Bandung.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h.77. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 32 tahun 2019 tentang *Satuan Biaya Masukan tahun 2019*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2009 tentang *Dosen*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sunarni & Bambang Setyadin. 2016. Analisis Pelaksanaan Beban Kerja Dosen (BKD). *Manajemen Pendidikan*. Volume 25, Nomor 1, Maret 2016: h. 47-56.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.



Diterbitkan Oleh :
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)
Universitas Serambi Mekkah