

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis dengan berjudul: “Penerapan HAY System Dalam Sistem Penggajian di Universitas Mercu Buana”.

Penyusunan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam program studi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Program PASCASARJANA Universitas Mercu Buana, Jakarta.

Dalam penyusunan tesis ini, berbagai pihak telah banyak memberikan dorongan, bantuan serta masukan sehingga dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Ir. H. Suharyadi, MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ir. Dana Santoso Saroso, M.Eng.SC, PhD selaku Direktur Program Pasca Sarjana sekaligus sebagai Pembimbing Utama dalam tesis ini yang telah memberikan segenap bimbingannya.
3. Dr. Mustika S. Purwanegara, MSc selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana, Jakarta.
4. Ir. Purwanto S. Katidjan, M.Si selaku Direktur Sumber Daya Manusia sekaligus sebagai Pembimbing II yang telah memberikan segala bantuan dalam proses bimbingan tesis ini.
5. Seluruh jajaran Tim Pengajar Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana, Jakarta.
6. Seluruh jajaran karyawan dan Manajemen Universitas Mercu Buana.
7. Bapak dan Ibuku Bapak Mitropawiro (almarhum) yang telah memberi inspirasi dalam hidup, ini merupakan bukti bhaktiku kepada kedua orang tua dan ilmu pengetahuan.

8. Bapak dan Ibu Mertua Bapak Dumadi Dirosumarto, ini adalah persembahanku sebelum Bapak dan Ibu menunaikan Ibadah Haji ke Tanah Suci Mekkah.
9. Istriku tercinta Prihdihastuti dan kedua putri kesayanganku Fifi Alayda Sari dan Prismawinda Anifa Nuthqi, yang telah memberikan inspirasi dan selalu memberikan dorongan serta semangat sehingga dapat menyelesaikan studi S-2 ini.
10. Rekan-rekan seperjuangan Angkatan VII Kampus Meruya hari Minggu, terima kasih atas dukungannya selama kuliah.
11. Rekan-rekan seperjuangan Angkatan VII Kampus Meruya konsentrasi SDM, terima kasih buat sharing yang tak terhingga.
12. Rekan-rekan seperjuangan Kampus Cilegon yang ikut bergabung dalam konsentrasi SDM di Kampus Meruya.
13. Rekan-rekan kuliah Kampus Menteng hari Minggu yang tergabung dalam program percepatan Kuliah Etika Bisnis.
14. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karenanya kritik dan saran sangat penulis harapkan guna menyempurnakan penulisan ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga tesis ini dapat berguna bagi kita semua. Amin

Jakarta, Oktober 2007

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR GRAFIK	v
ABSTRAK	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II DESKRIPSI PERUSAHAAN	14
2.1 Sejarah Singkat Universitas Mercu Buana	15
2.2 Lingkup Bidang Usaha	20
2.3 Sumber Daya	21
2.4 Tantangan Bisnis	26
2.5 Proses Bisnis	29
2.6 Obyek Pembahasan	30
BAB III KAJIAN PUSTAKA	34
3.1 Sumber Daya Manusia	34
3.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	34
3.3 Sistem Manajemen Kinerja (<i>Performance Management System</i>)	37
3.4 Kompensasi	39
3.5 Langkah-Langkah Dalam Penentuan Gaji dan Upah	46

3.6	HAY Method	51
3.7	Mengelola Sistem Kompensasi	74
3.8	Rerangka Pemikiran	79
BAB IV	METODE PERANCANGAN SISTEM PENGGAJIAN	82
4.1	Pengumpulan Informasi	82
4.2	Populasi dan Sampel	84
4.3	Faktor-Faktor Penelitian	84
4.4	Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data	85
4.5	Pengolahan Data dan Analisis Data	86
4.6	Metode Perancangan	89
4.7	Proses Perancangan dan Pengembangan	91
4.8	Bagan Alur Proses Perancangan	94
BAB V	ANALISIS DATA	99
5.1	Analisis Peluang Untuk Mendapatkan Gagasan Perancangan Penggajian	99
5.2	Analisis Keterkaitan Berbagai Persyaratan	100
5.3	Gambaran Pengembangan Sistem Penggajian dengan HAY System	103
5.4	Representative Job Tittles	108
5.5	Peluang Pelaksanaan Pengembangan Sistem Penggajian Dengan HAY System di Universitas Mercu Buana	109
BAB VI	PEMBAHASAN HASIL RANCANGAN SISTEM PENGGAJIAN	138
6.1	Pengoperasian Perancangan Sistem Penggajian	138
6.2	Desain Sistem Penggajian	143
6.3	Desain Sistem Penggajian Universitas Mercu Buana Dengan HAY Poin	154
6.4	Penentuan Proporsional Bobot Gaji Terhadap Faktor HAY	157
BAB VII	REKOMENDASI BAGI MANAJEMEN	162
7.1	Kesimpulan	162
7.2	Saran	163

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Peringkat Indeks Pembangunan Manusia (<i>Human Development Index Ranking</i>), Tahun 2004	1
Tabel 1.2	Tingkat Partisipasi Sekolah Menurut Usia dan Jenis Kelamin di DKI Jakarta 2003 s.d 2005 (dalam ribuan)	3
Tabel 1.3	Sebaran Pendidikan Tinggi di DKI Jakarta Tahun 2007	7
Tabel 1.4	Rekapitulasi Mahasiswa Pendidikan Tinggi Tingkat Nasional Tahun 2007 (dalam ribuan)	8
Tabel 2.1	Fakultas dan Program Studi di Universitas Mercu Buana Tahun 2000	19
Tabel 2.2	Fakultas, Program Studi, dan Status Akreditasi di Universitas Mercu Buana Tahun 2003	20
Tabel 3.1	Konsep Sistem Penggajian dan Konsekuensinya bagi Perusahaan	46
Tabel 3.2	Faktor-Faktor HAY System	52
Tabel 3.3	Faktor-Faktor yang Berpengaruh dalam Peningkatan <i>Managerial Skill</i>	58
Tabel 3.4	Klasifikasi untuk Membedakan Knowledge	60
Tabel 3.5	Klasifikasi untuk Membedakan Kompleksitas Pekerjaan	61
Tabel 3.6	Klasifikasi untuk <i>Human Relation Skill</i>	62
Tabel 3.7	<i>Know How</i> Point	63
Tabel 3.8	Klasifikasi Berdasarkan <i>Thinking Environment</i>	65
Tabel 3.9	Klasifikasi Berdasarkan <i>Thinking Challenge</i>	66
Tabel 3.10	Point dari <i>Problem Solving</i> berdasarkan Prosentase <i>Know-How</i>	67
Tabel 3.11	Klasifikasi untuk Menentukan <i>Freedom to Act</i>	69
Tabel 3.12	Klasifikasi untuk Menentukan <i>Job Impact</i>	71
Tabel 3.13	Klasifikasi untuk Menentukan <i>Magnitude</i>	72
Tabel 3.14	Point Total Accountability	73

Tabel 4.1	Jumlah Karyawan Akademik dan Non Akademik di Universitas Mercu Buana Tahun 2007	84
Tabel 5.1	Representative Job Tittles 106	
Tabel 5.2	Peluang Pelaksanaan Pengembangan Sistem Penggajian Dengan HAY System di Universitas Mercu Buana, Tahun 2007 107	
Tabel 6.1	Hasil Distribusi Questioner untuk Masing-Masing Nomor Pertanyaan 109	
Tabel 6.2	Akumulasi Poin HAY dari Jabatan Kepala Bagian Fakultas Ekonomi UMB, Tahun 2007 117	
Tabel 6.3	Distribusi Point berdasarkan <i>HAY System</i> Faktor <i>Know-How</i> Di Universitas Mercu Buana, Tahun 2007 118	
Tabel 6.4	Distribusi Point berdasarkan <i>HAY System</i> Faktor <i>Problem Solving</i> 120	
Tabel 6.5	Distribusi Point berdasarkan <i>HAY System</i> Faktor <i>Accountability</i> Di Universitas Mercu Buana, Tahun 2007 122	
Tabel 6.6	Point Total dari HAY System untuk Kondisi Gaji di Universitas Mercu Buana, Tahun 2007 124	
Tabel 6.7	Simulasi Nilai Poin Terhadap Nilai Gaji di Universitas Mercu Buana, Tahun 2007 126	
Tabel 6.8	Hasil Desain Penggajian berdasarkan Nilai Poin HAY di Universitas Mercu Buana, Tahun 2007 127	
Tabel 6.9	Proporsional Gaji Dalam Faktor HAY di Universitas Mercu Buana, Tahun 2007 130	

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1	Perkembangan Karyawan Akademik (Dosen) dari Tahun 1985 s.d Tahun 2007	25
Grafik 2.2	Perkembangan Karyawan Non Akademik (Administrasi) dari Tahun 1985 s.d Tahun 2007	26
Grafik 4.1	Prediksi Penggajian di Universitas Mercu Buana	94

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1	Manajemen Sistem Pendidikan Tinggi Modern	30
Bagan 3.1	Komponen Sistem Imbalan Total	44
Bagan 3.2	Rerangka Pemikiran	81
Bagan 4.1	Struktur Organisasi Universita Mercu Buana	90
Bagan 4.2	Bagan Alur Proses Perancangan	95
Bagan 5.1	Inti Hubungan dan Sistem Kompensasi	100