

Penyusunan Model Kompetensi Asisten Dosen Jurusan Manajemen FEUI

Mone Stepanus Andrias, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20343298&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Perubahan status Universitas Indonesia (UI) dari universitas negeri menjadi Badan Hukum Milik Negara merupakan peluang sekaligus tantangan bagi UI dalam menata dan mengembangkan dirinya. Perubahan lingkungan yang cepat dan semakin tingginya tingkat kompetisi membuat UI harus segera berbenah agar tidak tertinggal.

Jurusan Manajemen FEUI sebagai bagian dari UI juga melakukan berbagai perbaikan secara terus menerus untuk mencapai misinya sebagai sekolah bisnis yang terhormat dan disegani. Untuk mencapai misi tersebut, Salah satu strateginya adalah meningkatkan kualitas staf pengajar baik dosen maupun asisten dosen.

Sayangnya, penerapan konsep-konsep manajemen SDM untuk staf pengajar khususnya asisten dosen tidak dijalankan dengan baik. Yang sudah cukup baik adalah proses rekrutmen dan seleksi, meski ini pun masih banyak kelemahannya. Namun setelah diterima, dapat dikatakan tidak ada sistem yang jelas dan transparan. Jadi dapat dikatakan hanya fungsi attraction yang berjalan, sementara fungsi retention dan development tidak berjalan.

Dari hasil analisis yang dilakukan, kondisi yang ada saat ini tidak dapat menunjang strategi meningkatkan kualitas staf pengajar. Selain itu, kondisi yang ada saat ini juga menimbulkan ketidakpuasan kerja di kalangan asisten dosen karena merasa kurang diperhatikan dan tidak adanya kejelasan. Padahal, staf pengajar adalah aset yang terpenting dalam institusi pendidikan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, ada tiga alternatif solusi. Pertama adalah mempertahankan kondisi saat ini sambil melakukan berbagai perbaikan kecil. Hal ini memang tidak dapat mengembangkan kualitas asisten dosen secara maksimal, namun paling tidak dapat meminimalkan ketidakjelasan. Alternatif kedua adalah mengembangkan sistem manajemen SDM untuk seluruh fungsi. Sedangkan alternatif ketiga yang mirip dengan alternatif kedua adalah mengembangkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi /Competency Based Human Resources Management (CBHRM)

Dengan kondisi yang ada saat ini, maka alternatif ketiga merupakan alternatif yang lebih disarankan karena dapat mengembangkan suatu sistem manajemen SDM yang terintegrasi. Dari hasil penelitian, didapat dan

dikembangkan 9

behavioral competency dan 1 technical competency. Model kompetensi ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam mengembangkan seluruh fungsi manajemen SDM dari attraction, retention, dan development.