

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan perguruan tinggi memiliki tiga komponen kegiatan yang disebut Tridharma terdiri atas kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (UU No 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi). Proses penilaian kualitas dan pertumbuhan suatu perguruan tinggi dapat dinilai dari kemampuannya serta pencapaian kualitas dalam melaksanakan ketiga kegiatan tersebut. Selain itu ditambah penilaian terhadap kemandirian perguruan tinggi dalam membiayai pengeluarannya dan memberikan fasilitas kepada sumberdaya manusia yang dimiliki. Wujud kemandirian perguruan tinggi dalam membiayai kebutuhan internal salah satunya dengan melaksanakan pembiayaan imbalan melalui pemberian remunerasi.

Praktek dalam memberikan remunerasi perguruan tinggi menggunakan sumber pembiayaan mandiri penerimaan negara bukan pajak (PNBP). Mengacu pada keputusan Kementerian Keuangan nomor 115/KMK.06/2001 sumber PNBP meliputi sumbangan pembinaan pendidikan, biaya seleksi ujian masuk perguruan tinggi negeri dan hasil kontrak kerja serta sumber lainnya dari hasil penjualan produk dari penyelenggara pendidikan tinggi, sumbangan atau hibah. Artinya perguruan tinggi sudah tidak sepenuhnya menggantungkan dari anggaran pendapatan dan belanja Negara (APBN) dalam memenuhi kebutuhan.

Adapun unsur daripada sistem remunerasi meliputi pemberi dan penerima, pola jabatan dan kepangkatan, dasar penghitungan, cara pemberian, batas waktu pemberian dan sanksi atas suatu pelanggaran. Terdapat pedoman penetapan

remunerasi dalam penerapan di perguruan tinggi khususnya yang berstatus sebagai badan layanan umum (BLU) yakni harus memenuhi standart proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan dan kinerja operasional. Mengacu pada pengertian remunerasi dan unsur-unsur yang meliputi didalamnya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem remunerasi adalah pemberian imbalan yang disesuaikan dengan unsur meliputi tingkat jabatan, dan dalam pemberiannya melalui cara perhitungan yang mengacu pada penilaian terhadap tingkat kontribusi pekerjaan dan tanggung jawab yang kesemuanya diakumulasikan melalui poin, serta dalam pemberiannya remunerasi berpedoman pada prinsip proporsionalitas, kesetaraan dan kepatutan, dan kesemuanya pemberian remunerasi didasarkan pada waktu yang ditetapkan serta bertujuan menjadi media meningkatkan kepuasan, motivasi kerja dan pemicu motivasi untuk tidak melanggar sebab adanya penggunaan pengurangan remunerasi sebagai salah satu sanksi.

Remunerasi telah menjadi instrumen yang tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi baik swasta maupun publik, terlebih pada organisasi publik yang telah banyak menggunakan sistem remunerasi seiring dengan ditetapkannya peraturan pemerintah bagi organisasi publik yang berstatus badan layanan umum (BLU). Pejabat pengelola, dewan pengawas dan pegawai BLU dapat diberikan remunerasi (Peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 23 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan badan layanan umum). Termasuk di lingkungan perguruan tinggi, yang mana untuk salah satunya adalah dosen sebagai pegawai BLU menjadi penerima remunerasi.

Dalam menjalankan organisasi pemerintahan di era globalisasi ini, prinsip *good governance* adalah sesuatu tantangan dan perlunya komitmen dalam pelaksanaan dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Dengan melihat betapa pentingnya persoalan tersebut diatas, maka organisasi pemerintahan sebagai penyelenggara pemerintah harus menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya sebagai salah satu pilar utama untuk mewujudkan *good governance*.

Hal tersebut yang mendasari ditetapkan kebijakan sistem Remunerasi yang menjadi bagian strategis dari pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi di bidang penatalaksanaan yang sedang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Landasan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Indonesia 2010-2025. Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya Reformasi Birokrasi, mengingat dampak signifikan terhadap kinerja lembaga akan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut akan sangat ditentukan tingkat kesejahteraan anggotanya. Jadi perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik tanpa kesejahteraan yang layak dari Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana tugas pemerintahan.

Selanjutnya menurut Rivai (2014) menjelaskan seseorang bertindak sesuatu (dalam upaya mencapai tujuan maupun memenuhi tanggung jawab) cenderung karena harapan hasil yang akan didapatkan.

Implementasi remunerasi sebagai imbalan terhadap tenaga pendidik (Dosen) di lingkungan perguruan tinggi, disamping itu merupakan sebagai wujud kemandirian, dan juga sebagai tanggung jawab pimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Rivai, dkk (2014) menjelaskan seseorang bertindak sesuatu (dalam upaya mencapai tujuan maupun memenuhi tanggung jawab) cenderung karena harapan hasil yang akan didapatkan.

Universitas Bengkulu telah mengimplemetasikan remunerasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1260/KMK.05/2015 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Bengkulu pada Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.

Remunerasi sendiri bermakna total kompensasi yang diterima oleh Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai PTN BLU berdasarkan tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan (Permendikbud No. 77 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 7). Dalam konteks reformasi birokrasi, pengertian reformasi, adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.

Hasibuan (2014) Remunerasi adalah suatu hadiah, pembayaran atau balas jasa untuk jasa yang diberikan. Dengan remunerasi diharapkan adanya sistem penggajian pegawai yang adil dan layak. Besaran gaji pokok didasarkan pada bobot jabatan. Penggajian PNS juga berdasarkan pola keseimbangan

komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan remunerasi pula, peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi.

Remunerasi hanya akan efektif jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja bagaimana yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula. Selain itu, untuk efektifitas remunerasi perlu dilakukan pembinaan mental terhadap PNS yang terkadang tidak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik, dan menyiapkan sanksi bagi PNS yang terbukti melakukan hal tersebut.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan karyawan dan perusahaan/masyarakat. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya (Hasibuan, 2014).

Sistem kompensasi merupakan salah satu sub sistem yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), baik pada organisasi publik maupun dalam organisasi swasta. Kompensasi menyangkut penghargaan organisasi terhadap individu didalam organisasi. Secara psikologis, kompensasi yang layak akan memacu semangat dan loyalitas seseorang pada organisasi karena mereka

merasa diperhatikan dan dibayar sesuai dengan harapannya. Sebaliknya sistem kompensasi yang buruk dapat menghilangkan produktivitas pegawai. Dalam jangka panjang hal ini akan berimplikasi pada tingginya angka turn-over dalam organisasi karena kemampuan setiap orang tidak dihargai dengan wajar. Oleh karena itu, keputusan strategis yang berkaitan dengan tingkat kompensasi, struktur kompensasi, evaluasi kinerja dan sistem *reward* sangat mempengaruhi tingkat kompetisi organisasi di pasar pencari kerja untuk mendapatkan pegawai yang kompeten dan *qualified* (Pynes, 2004).

Sistem organisasi dalam organisasi publik memiliki perbedaan dengan organisasi swasta. Di dalam organisasi publik juga terdapat diferensiasi sistem kompensasi yaitu antara unit organisasi tertentu dengan yang lainnya. Secara nasional, pemerintah telah mengatur gaji pokok Pegawai Negeri Sipil (PNS) sama rata-sama rasa. Dalam konteks organisasi publik, sistem kompensasi yang digunakan Indonesia masih menganut sistem tradisional. Penentuan gaji, bonus, remunerasi, tunjangan dan berbagai insentif lainnya yang masih ditentukan oleh jenjang kepangkatan, golongan dan senioritas. Kuatnya dimensi kepangkatan, golongan dan senioritas dalam pemberian kompensasi di lingkungan PNS dapat dilihat dari Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur masalah gaji dan tunjangan PNS. Namun PP tersebut alpa mempertimbangkan kemampuan (*ability*), kinerja (*performance*) dan keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh seorang PNS (Yudiatmaja, 2011).

Kajian oleh Widyastuti (2010) menyebutkan bahwa dalam *New Public Management* (NPM) sistem remunerasi dapat menjadi suatu *consequence*, kondisi yang membuat pegawai termotivasi. Akan tetapi sistem remunerasi yang tidak

berdasarkan kinerja yang berkeadilan, baik individu maupun organisasi dapat menimbulkan kecemburuan. Pola pengukuran kinerja menjadi syarat utama remunerasi yang berkeadilan. Penempatan dan promosi pegawai hendaknya berdasarkan standar kompetensi.

Menurut Yudiatmaja (2011), dalam kajian administrasi negara, sistem kompensasi berbasis kinerja (*performance related pay*) termasuk pokok pikiran dari aliran NPM. Salah satu prinsip NPM adalah *a network of contract linking incentives to performance*. Dalam perspektif NPM, sistem kompensasi harus didasarkan atas pertimbangan kinerja. Artinya kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi ditentukan berdasarkan tingkat capaian *output* yang dihasilkan oleh pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan,2002), dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sebaliknya, kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai bosan dengan tugastugasnya cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya (Kusriyanto dalam Robbins, 2003: 103), kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang member kesempatan bagi individu untuk berfikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan

memiliki kontrol terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003) masuk akal bahwa pegawai yang tidak puas besar kemungkinannya untuk terlambat bahkan tidak masuk kerja. Prilaku terlambat datang ketempat kerja dianggap sebagai prilaku yang tidak efisien, hal ini tentu saja menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Tabel 1.2 Indikator Penilaian Kinerja Dosen

No	Unsur Tri Dharma	Beban		EWMP	Poin per Aktivitas
		Jml	Satuan		
Pendidikan dan Pengajaran					
1	Mengajar pada program D3/S1 per 40 mahasiswa (16 kali pertemuan)	1	SKS	2,00	2,00
2	Mengajar pada program S1 Ekstensi per 40 mahasiswa (16 kali pertemuan)	1	SKS	2,50	2,50
3	Mengajar pada program S2 per 20 mahasiswa (16 kali pertemuan)	1	SKS	3,50	3,50
4	Mengajar pada program S3 per 5 mahasiswa (16 kali pertemuan)	1	SKS	4,00	4,00
5	Mengajar pada program profesi per 20 mahasiswa (8 kali pertemuan)	1	SKS	3,50	3,50
6	Mengajar matrikulasi Pascasarjana per 20 mahasiswa (16 kali pertemuan)				
7	Membimbing KKL/Magang/PKL/Kerja Praktek	1	Mhs	0,28	0,28
8	Bimbingan Pratikum/shift per 20 mahasiswa pd non FKIK	1	shift	1,00	1,00
9	Membimbing skripsi/LTA (Pembimbing Utama)	1	Mhs	1,00	1,00
10	Membimbing skripsi/LTA (Pembimbing Pendamping)	1	Mhs	0,74	0,74
11	Membimbing Tesis (Pembimbing Utama)	1	Mhs	2,08	2,08
12	Membimbing Tesis (Pembimbing Pendamping)	1	Mhs	1,74	1,74
13	Membimbing Disertasi (Promotor)	1	Mhs	4,86	4,86
14	Membimbing Disertasi (Co-Promotor)	1	Mhs	3,47	3,47
15	Membimbing Mahasiswa kuliah independent study pada S3	1	Mhs	1,25	1,25
16	Menguji Proposal Tesis	1	Mhs	0,49	0,49
17	Menguji Proposal Disertasi	1	Mhs	0,56	0,56
18	Menguji Draft Tesis	1	Mhs	0,49	0,49
19	Menguji Draft Disertasi	1	Mhs	0,56	0,56
20	Menguji/wawancara calon mahasiswa pasca	1	Mhs	0,07	0,07
21	Menguji Proposal calon mahasiswa S3	1	Mhs	0,21	0,21
22	Menguji Komprehensif	1	Mhs	0,21	0,21
23	Menguji pendidik klinik (khusus kedokteran)	1	Mhs	0,21	0,21

Tabel 1.2 Indikator Penilaian Kinerja Dosen

No	Unsur Tri Dharma	Beban		EWMP	Poin per Aktivitas
		Jml	Satuan		
24	Menguji proposal/seminar proposal skripsi	1	Mhs	0,10	0,10
25	Menguji seminar hasil skripsi	1	Mhs	0,10	0,10
26	Menguji Skripsi/LTA	1	Mhs	0,21	0,21
27	Menguji Tesis	1	Mhs	0,49	0,49
28	Menguji Disertasi Tertutup	1	Mhs	0,63	0,63
29	Menguji Disertasi Terbuka	1	Mhs	0,63	0,63
30	Bimbingan Akademik S0 dan S1 (untuk 12 Mahasiswa)	1	Kelompok	0,17	0,17
31	Bimbingan Akademik S2 dan S3 (untuk 12 Mahasiswa)	1	Kelompok	0,42	0,42
32	Pembimbing Pendidikan Klinik Profesi Dokter	1	Mhs/minggu	0,12	0,12
33	Penguji pendidikan klinik profesi dokter	1	paket/Mhs	0,21	0,21
34	Narasumber (FKIK)	1	per jam	0,14	0,14
35	Fasilitator (FKIK)	1	per jam	0,07	0,07
36	Tutor (FKIK)	1	per jam	0,07	0,07
37	Pembimbing Praktikum (FKIK)	1	per jam	0,07	0,07
38	Penanggung jawab pelaksanaan ujian modul (FKIK)	1	per modul	0,35	0,35
39	Ketua Pelaksana Ujian Modul (FKIK)	1	per modul	0,28	0,28
40	Sekretaris Pelaksana Ujian Modul (FKIK)	1	per modul	0,10	0,10
41	Ketua Pelaksana Modul (FKIK)	1	per minggu	0,10	0,10
42	Sekretaris Pelaksana Modul (FKIK)		per minggu	0,07	0,07
43	Anggota Pelaksana Modul (FKIK)		per minggu	0,05	0,05
44	Pembimbing praktikum (biomedik & skill lab) modul		per praktikum	0,14	0,14
45	Pembantu Pembimbing praktikum (biomedik & skill lab) modul		per praktikum		
46	Membimbing klinik/16 pertemuan (khusus kedokteran)	1	Mhs	0,12	0,12
47	Bimbingan praktikum/jam (khusus kedokteran)	1	Mhs	0,07	0,07
48	Penyusun pembuat naskah soal ujian (FKIK)	1	per 10 butir soal	0,04	0,04
49	Penyusun pembuat naskah soal ujian	1	per mata kuliah	0,04	0,04
50	Pemeriksa ujian modul (FKIK)	1	20 Mhs / ujian	0,01	0,01
51	Pemeriksa ujian modul (FKIK)	1	modul	0,07	0,07
52	Penguji ujian praktikum (biomedik & skill lab) modul	1	ujian prak modul	0,10	0,10
53	Penguji Ujian Praktikum (KKD dan Biomedik)	1	jam	0,10	0,10
54	Pembuat naskah soal OSCE	1	Naskah soal OSCE	0,10	0,10

Tabel 1.2 Indikator Penilaian Kinerja Dosen

No	Unsur Tri Dharma	Beban		EWMP	Poin per Aktivitas
		Jml	Satuan		
55	Pelatih Pasien Ujian OSCE	1	Pasien	0,10	0,10
56	Penguji Ujian OSCE	1	jam	0,07	0,07
57	Asisten penguji OSCE	1	jam	0,03	0,03
58	Pasien ujian OSCE	1	jam	0,03	0,03
59	Penyusun modul perkuliahan/praktikum/klinik (FKIK)	1	per halaman	0,01	0,01
PENELITIAN					
1	Meneliti/karya ilmiah dimuat dalam jurnal	1	Judul	3,00	3,00
PENGABDIAN					
1	Melakukan pengabdian pada masyarakat	1	Kegiatan	1,00	1,00
PEMBINAAN SIVITAS AKADEMIK					
1	Pendamping Lembaga Kemahasiswaan/UKM	1	Semester	0,84	0,84
2	Pembimbing Proposal PKM/Karya ilmiah mahasiswa	1	Mahasiswa	0,10	0,10
3	Pembimbing Pelaksanaan PKM/Karya ilmiah mahasiswa	1	Mahasiswa	0,62	0,62
ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN					
1	Pengelola Gugus Kendali Mutu (koord)	1	Semester	0,38	0,38
2	Pengelola UPM (Fakultas)				
	a. Ketua	1	Semester	0,83	0,83
	b. Sekretaris	1	Semester	0,60	0,60
	c. Anggota	1	Semester	0,50	0,50
3	Pengelola Asrama Mahasiswa Rusunawa (Ketua)	1	Semester	2,08	2,08
4	Dosen sebagai anggota pengelola UPT	1	Semester	1,39	1,39
5	Pengelola/Staff Akademik di bawah LPTIK:				
	a. Kepala Pusat	1	Semester	1,79	1,79
	b. Koordinator	1	Semester	1,29	1,29
6	Pengelola/Staff Akademik di bawah LPMPP:				
	a. Kepala Pusat	1	Semester	1,00	1,00
	b. Koordinator MKU/MWU	1	Semester	0,70	0,70
7	Kepala Pusat di bawah LPPM	1	Semester	0,70	0,70
8	Ketua P3 KKN	1	Semester	1,39	1,39
9	Koordinator KKN	1	Semester	0,80	0,80
10	Anggota SPI	1	Semester	1,79	1,79
11	Tim Pengelola Jurnal (per terbit)	1	Terbit	1,25	1,25
12	Insentif dokter jaga klinik universitas	1	Jam	0,21	0,21
13	Sekretaris Senat Universitas	1	Semester	0,60	0,60
14	Ketua Senat Fakultas	1	Semester	0,50	0,50
15	Sekretaris Senat Fakultas	1	Semester	0,45	0,45

Tabel 1.2 Indikator Penilaian Kinerja Dosen

No	Unsur Tri Dharma	Beban		EWMP	Poin per Aktivitas
		Jml	Satuan		
16	Sekretaris Prodi Vokasi	1	Semester	0,40	0,40
17	Sekretaris Prodi S1	1	Semester	0,30	0,30
18	Ketua MEU dan IPM	1	Semester	2,08	2,08
19	Sekretaris MEU dan IPM (FKIK)	1	Semester	1,04	1,04
20	Pengelola Bimbingan dan Konseling (FKIK)	1	Semester	1,39	1,39
21	Ketua Laboratorium	1	Semester	1,39	1,39
22	Sekretaris Laboratorium Khusus FKIK	1	Semester	1,10	1,10
23	Ketua Studio Peradilan	1	Semester	0,30	0,30
24	Ketua Dokumentasi Hukum dan Peraturan Perundang-undangan	1	Semester	0,30	0,30
25	Ketua Unit Kerjasama				
26	Ketua Unit Konsultasi dan Bantuan Hukum	1	Semester	0,30	0,30
27	Ketua Unit Penelitian dan PPM	1	Semester	0,35	0,35
28	Sekretaris Unit Penelitian dan PPM	1	Semester	0,30	0,30
29	Ketua Pusat Kajian Ilmu Hukum	1	Semester	0,45	0,45
30	Penilai Angka Kredit tingkat Univ	1	Kegiatan	0,49	0,49
31	Penilai Angka Kredit tingkat Fakultas	1	Kegiatan	0,21	0,21
32	Asesor Serdos	1	Dosen	0,35	0,35
33	Asesor BKD	1	Dosen	0,10	0,10
34	Sekretaris Prodi Kedokteran	1	Semester	2,43	2,43
35	Sekretaris Prodi Fakultas Hukum	1	Semester	1,80	1,80
36	Staf Ahli Hukum	1	Semester	1,00	1,00
37	Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (Ketua dan Sekretaris)	1	Semester	1,00	1,00
38	Reviewer Penelitian dan Pengabdian LPPM		Judul		
39	Ketua Unit PPL	1	Semester	1,00	1,00
40	Sekretaris PPL	1	Semester	0,80	0,80
PENGHARGAAN ATAS PRESTASI					
1	Satya lancana karya satya 30 th	1	Kegiatan	2,00	2,00
2	Satya lancana karya satya 20 th	1	Kegiatan	1,50	1,50
3	Satya lancana karya satya 10 th	1	Kegiatan	1,00	1,00
4	Purna Tugas	1	Kegiatan	3,00	3,00
5	Paper Presentation	1	Kegiatan	1,25	1,25
6	Publikasi tingkat Internasional	1	Kegiatan	7,00	7,00
7	Publikasi tingkat Nasional (jurnal minimum terakreditasi B)	1	Kegiatan	2,00	2,00
8	Menerbitkan buku ber ISBN	1	Buku	2,00	2,00
9	Memperoleh Paten	1	Paten	2,00	2,00
10	Pemuliaan varietas tanaman	1	Kegiatan	2,00	2,00
11	Memperoleh HKI	1	Kegiatan	2,00	2,00

Sumber data : Keputusan Rektor Universitas Bengkulu No. 5613/UN30/HK/2016

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan faktor motivasi pegawai yang bersangkutan itu sendiri. Menurut McCloy, Campbell dan Cuedek dalam Sancoko (2010) fakta membuktikan bahwa kinerja pegawai tergantung pada tiga faktor utama yaitu *skill*, *knowledge*, dan *motivation*. Faktor-faktor ini dirumuskan dalam persamaan $Employee\ performance = f(S, K, M)$. Dimana S adalah *Skill and ability to perform task*; K adalah *Knowledge of act, rules, principles, and procedures*; dan M adalah *Motivation to perform*.

Berdasarkan peraturan permendikbud RI Nomor 77 tahun 2014 Badan Layanan Umum (BLU) adalah instansi di lingkungan kementerian pendidikan dan kebudayaan yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada efisiensi dan produktivitas.

Universitas Bengkulu merupakan salah satu perguruan tinggi negeri yang telah ditetapkan sebagai instansi pemerintah yang menerapkan pola keuangan dengan Badan Layanan Umum (BLU) berdasarkan keputusan menteri keuangan nomor 186/KMK.05/2009 dan salah satu perguruan tinggi yang telah menerapkan remunerasi berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Bengkulu No. 5613/UN30/HK/2016.

Selanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1260/KMK.05/2015 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Bengkulu pada Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.

Keputusan Rektor Universitas Bengkulu Nomor 5613/UN30/HK/2016, Universitas Bengkulu adalah salah satu perguruan tinggi pada Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang telah mengimplementasikan remunerasi. Implementasi remunerasi pada Universitas Bengkulu mengacu pada :

Tabel 1.1 Skala Kelas dan Nilai Jabatan Pejabat Pengelola BLU, Pejabat Struktural, Dosen, dan Tenaga Kependidikan adalah sebagai berikut :

Grade	Rentang Job Value		Dosen	Dosen Dengan Tugas Tambahan	Tenaga Kependidikan
	Terendah	Tertinggi			
17	5,400	6,200	-	Rektor	
16	4,725	5,399	-	Wakil Rektor, Dekan	
15	4,125	4,724	-	Wakil Dekan	
14	3,525	4,124	-	Ketua Lembaga, Koordinator Program S2/S3 Rangkap	Kepala Biro
13	3,150	3,524	-	Kepala UPT, Kepala Badan, Sekretaris Program S2/S3 Rangkap, Koordinator Pasca S2/S3, Kaur Rangkap Kapraodi S1	
12	2,775	3,149	-	Ketua Jurusan/Ketua bagian, Sekretaris Prodi S2/S3, Ketua SPI, Sekretaris Lembaga	Kabag Rektorat/ Fakultas/Unit
11	2,400	2,774	Guru Besar	Ketua Senat Univ, Sekretaris SPI, Sek Jurusan, Kepala Prodi Vokasi, Kepala Prodi S1	Kabag Rektorat/Fakultas/ Unit
10	2,025	2,399	Lektor Kepala		Jenjang Madya
9	1,650	2,024	Lektor	Ketua Laboratorium, Sekretaris Senat Univ, Ketua Senat Fakultas	Kasubag rektorat/Fakultas/ unit, Jenjang Muda
8	1,275	1,649	Asisten Ahli	Kepala UPM Fakultas	Kasubag Rektorat/Fakultas/ unit, Jenjang Muda/Jenjang Pertama/Penyelia
7	975	1,274	Tenaga Pengajar	Sekretaris Senat Fakultas	Jenjang Pelaksana Lanjutan
6	675	974	-	Sekretaris UPM Fakultas	Jenjang Pelaksana
5	555	674	-		Jenjang Pelaksana Muda
4	450	554	-		Pramu
3	360	449	-		Pelaksana Tk. 3
2	280	359	-		Pelaksana Tk. 2
1	120	279	-		Pelaksana Tk. 1

Sumber data : Keputusan Rektor Universitas Bengkulu No. 5613/UN30/HK/2016

Selanjutnya penetapan insentif kinerja Dosen didasarkan pada kelebihan capaian kinerja 30% (tiga puluh persen) atau setara 24 poin dan perhitungan poin didasarkan pada aktivitas yang dilakukan oleh setiap dosen yang tertuang dalam indikator kinerja dosen. Capaian poin tertinggi Dosen yang dapat diperhitungkan dalam penentuan insentif kinerja adalah 56 poin dari total 80 poin (100 persen), (Keputusan Rektor UNIB No. 5613/UN30/HK/2016 dalam poin D).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan remunerasi dapat mengakibatkan adanya pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja dari dosen di Universitas Bengkulu.

1.2 Rumusan Masalah

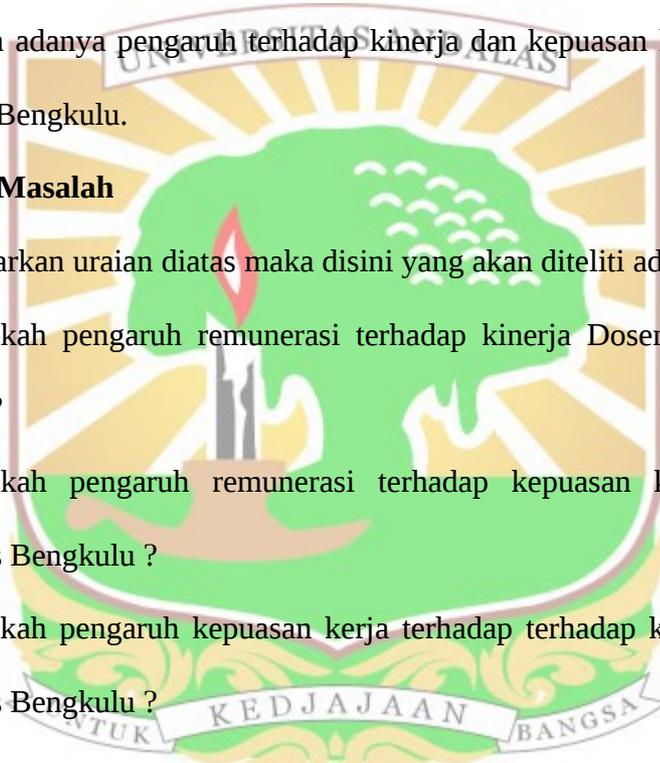
Berdasarkan uraian diatas maka disini yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja Dosen di Universitas Bengkulu ?
2. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja Dosen di Universitas Bengkulu ?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja Dosen di Universitas Bengkulu ?
4. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja Dosen dengan kepuasan kerja sebagai intervening di Universitas Bengkulu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja Dosen di Universitas Bengkulu.



2. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja Dosen di Universitas Bengkulu
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Dosen di Universitas Bengkulu
4. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja Dosen dengan kepuasan kerja sebagai intervening di Universitas Bengkulu

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi untuk memperkaya dan memperluas pandangan ilmiah manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal remunerasi, kinerja Dosen dan kepuasan kerja sebagai intervening.

2. Manfaat Praktis

Memberikan gambaran dan sebagai bahan masukan bagi Universitas Bengkulu khususnya dan pemerintah umumnya guna meningkatkan kinerja Dosennya dan harapan perbaikan atas sistem remunerasi yang berlaku.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki batasan analisis dalam mengevaluasi sejumlah variable dan objek penelitian. Disini batasan dalam penelitian adalah menganalisis dan mengevaluasi hasil dari pengaruh remunerasi terhadap kinerja Dosen dengan kepuasan kerja sebagai intervening pada Universitas Bengkulu. Variabel yang mendukung dalam penelitian ini yakni remunerasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Dimana penelitian dilakukan di Universitas Bengkulu sedangkan objek yang dianalisis adalah Dosen di Universitas Bengkulu.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, terdiri dari 5 (lima) bab, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara garis besar dan penjelasan mengenai isi dari tesis, sehingga dapat diketahui hubungan antara satu dengan yang lain. Adapun secara ringkas, sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Merupakan bab pendahuluan, dimana dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika dalam penelitian ini.

BAB II Landasan Teori

Berisikan landasan teori yang terdiri dari pembahasan teori-teori mengenai penelitian dalam penulisan tesis ini, seperti kinerja (pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja individu, tujuan penilaian kinerja dan metode penilaian kinerja), remunerasi (pengertian, penentuan remunerasi/kompensasi), kepuasan kerja, tinjauan penelitian terdahulu serta kerangka konseptual.

BAB III Metode Penelitian

Merupakan bab yang menyajikan metode penelitian seperti jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, Jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan metode pengolahan data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Merupakan bab pembahasan hasil penelitian yang berisikan deskripsi objek penelitian, analisis data, deskripsi responden, kemudian hasil

hipotesis data, hasil pengujian hipotesis yang dilengkapi analisis ilmiah output atau hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V Penutup

Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Keterangan substansial yang didapat dari hasil penelitian ini serta saran yang akan direkomendasikan untuk berbagai pengambilan kebijakan (*stakeholder*) serta peneliti berikutnya terkait dengan topik ini.

