

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

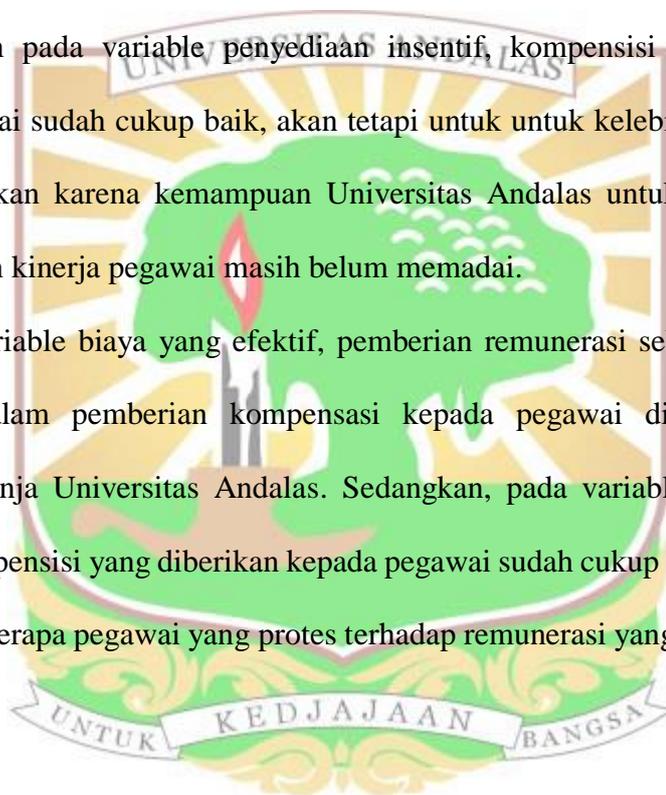
Penerapan remunerasi merupakan salah satu terobosan dalam memperbaiki kinerja pegawai (dosen dan tenaga kependidikan) di Universitas Andalas. Melalui remunerasi, pegawai dipacu untuk mencapai kinerja sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan. Pemberian remunerasi pada Universitas Andalas bertujuan untuk peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pada Universitas Andalas sangat perlu dilakukan dalam rangka untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi dan peningkatan kualitas layanan pendidikan tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa penerapan remunerasi di Universitas Andalas belum berjalan dengan efektif. Penelitian ini dianalisis menggunakan teori kompensasi Ivanchevic dan Konopaske.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, diperoleh informasi bahwa variable memadai dianggap sudah cukup baik, namun masih perlu untuk ditingkatkan dengan harapan dengan adanya remunerasi kesejahteraan pegawai lebih baik lagi. Sedangkan pada variabel keadilan dan keseimbangan, merupakan salah satu kendala dalam penerapan remunerasi di Universitas Andalas, dimana aspek keadilan dan keseimbangan mengasumsikan bahwa remunerasi memberikan kompensasi kepada seseorang sesuai haknya berdasarkan kinerjanya. Jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan seseorang dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang pekerjaan yang menuntut pengetahuan,

keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka akan dibayar lebih tinggi. Akan tetapi, kenyataan yang terjadi di lapangan masih ditemukan bahwa remunerasi masih belum menjangkau aspek keadilan, dimana ditemukan Sebagian pegawai dengan grade rendah memiliki beban kerja lebih banyak, sementara ada beberapa pegawai dengan grade tinggi memiliki beban kerja lebih sedikit. Untuk itu diperlukan adanya pemberian penghargaan lebih untuk pegawai yang bekerja secara maksimal.

Kemudian pada variable penyediaan insentif, kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah cukup baik, akan tetapi untuk kelebihan poin belum dapat dibayarkan karena kemampuan Universitas Andalas untuk membayarkan kelebihan poin kinerja pegawai masih belum memadai.

Untuk variable biaya yang efektif, pemberian remunerasi sebagai salah satu komponen dalam pemberian kompensasi kepada pegawai dibebankan pada anggaran belanja Universitas Andalas. Sedangkan, pada variable diterima oleh pegawai, kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah cukup baik, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang protes terhadap remunerasi yang mereka terima.



6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan beberapa hal:

1. Adanya remunerasi diharapkan dapat memicu kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Universitas Andalas sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan
2. Perlu adanya penambahan pagu anggaran agar kelebihan kinerja pegawai dapat dibayarkan

3. Perlu adanya kajian ulang terhadap penetapan grade pegawai, karena diantara pegawai masih ada yang mengeluhkan dan memberikan protes terhadap kesenjangan besaran kompensasi yang diterima. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan seimbang, maka akan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
4. Penyediaan insentif untuk pembayaran kelebihan poin kinerja pegawai, sebagai salah satu bentuk penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik.

5. Penelitian ini terbatas pada analisis penerapan sistem remunerasi di Universitas Andalas. Sedangkan perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam terkait bagaimana pengelolaan sistem remunerasi di lingkungan Universitas Andalas. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar dilakukan penelitian lanjutan mengenai penerapan sistem remunerasi di Universitas Andalas

