

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM REMUNERASI  
DI UNIVERSITAS ANDALAS**

**TESIS**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**UNIVERSITAS ANDALAS**

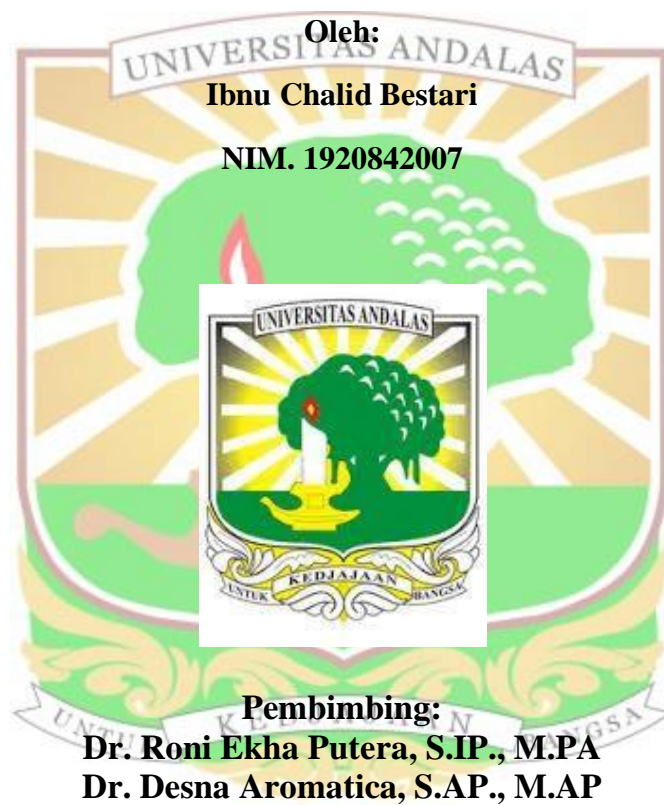
**PADANG**

**2023**

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM REMUNERASI  
DI UNIVERSITAS ANDALAS**

**TESIS**

*Diajukan sebagai syarat untuk Ujian Seminar Hasil  
Program Studi Magister Administrasi Publik*



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
UNIVERSITAS ANDALAS**

**PADANG**

**2023**

## ABSTRAK

**Ibnu Chalid Bestari, 1920842007, Analisis Penerapan Sistem Remunerasi di Universitas Andalas. Program Studi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Andalas, Padang, 2022. Dibimbing oleh: Dr. Roni Ekha Putera, S.IP, M.PA, dan Dr. Desna Aromatica, S. AP,M.AP. Tesis ini terdiri dari 126 halaman dengan referensi 11 buku, 7 artikel jurnal, 2 peraturan perundang-undangan, dan 2 website.**

Remunerasi di Universitas Andalas telah berjalan lima tahun terhitung sejak diberlakukan pada bulan April 2018, berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor: 308/KMK.05/2018 tanggal 11 April 2018 tentang Penetapan Remunerasi (KMK PR) bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai BLU Universitas Andalas pada Kemenristekdikti. Selama lima tahun penerapan remunerasi di Universitas Andalas, masih terdapat berbagai persoalan dan belum dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana penerapan sistem remunerasi yang ada di Universitas Andalas. Teori yang digunakan yaitu tujuh kriteria kompensasi dari Ivancevich dan Konopaske. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik pemilihan informan melalui *purposive sampling*, dan unit analisis dalam penelitian ini adalah Lembaga, yaitu Universitas Andalas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan remunerasi di Universitas Andalas belum berjalan dengan efektif. Hal ini terlihat dari dasar hukum yang digunakan berubah-ubah namun masih banyak masukan-masukan yang diterima, hanya tenaga kependidikan berstatus PNS yang mendapat remunerasi sedangkan beban kerja sama, kemampuan Universitas Andalas untuk membayar kelebihan poin belum memadai. dimana teori Ivancevich dan Konopaske ini mampu menjelaskan bagaimana suatu kompensasi dapat dikatakan efektif. Namun, teori ini belum bisa menganalisis manajemen pengelolaan sistem remunerasi yang ada di Universitas Andalas, sehingga dibutuhkan penelitian lanjutan, agar sistem remunerasi di Universitas Andalas dapat berjalan dengan efektif serta dapat meningkatkan kinerja organisasi.

**Kata Kunci : Remunerasi, Kinerja, Kompensasi.**

## ABSTRACT

**Ibnu Chalid Bestari, 1920842006, Analysis of the Implementation of the Remuneration System at Andalas University. Master of Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Andalas University, Padang, 2022. Supervised by: Dr. Roni Ekha Putera, S.IP, M.PA, and Dr. Desna Aromatica, S. AP,M.AP. This thesis consists of 126 pages with references to 11 books, 7 journal articles, 2 laws and regulations, and 2 websites.**

Remuneration at Andalas University has been running for five years since it took effect in April 2018, based on the Decree of the Minister of Finance (KMK) Number: 308/KMK.05/2018 dated 11 April 2018 concerning Determination of Remuneration (KMKPR) for Management Officers, Supervisory Boards, and BLU staff at Andalas University at the Ministry of Research, Technology and Higher Education. During the five years of implementing remuneration at Andalas University, there were still various problems and had not been able to improve the performance of the education staff. The purpose of this study is to analyze and describe how the remuneration system that exists at Andalas University is implemented. The theory used is the seven compensation criteria from Ivancevich and Konopaske. The approach used is a qualitative approach with a descriptive research type. The informant selection technique was through purposive sampling, and the unit of analysis in this study was the Institute, namely Andalas University. The results of the study show that the implementation of remuneration at Andalas University has not been effective. This can be seen from the legal basis used that varies but many inputs are still received, only educational staff with civil servant status receive remuneration while the workload is the same, Andalas University's ability to pay excess points is inadequate. where Ivancevich and Konopaske's theory is able to explain how a compensation can be said to be effective. However, this theory has not been able to analyze the management of the existing remuneration system at Andalas University, so further research is needed so that the remuneration system at Andalas University can run effectively and can improve organizational performance.

**Keywords : Remuneration, Performance, Compensation.**