

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan kepada ASN dan pegawai tetap Unand yang terdiri dari pendapatan tetap dan pendapatan variabel, berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme. Universitas Andalas awalnya merupakan perguruan tinggi yang berstatus sebagai Badan Layanan Umum dan saat itu mulai menerapkan pembayaran tunjangan kinerja yang dananya berasal dari kementerian pusat. Pada tahun 2018, Universitas Andalas mulai menerapkan remunerasi 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. Terjadi perubahan status Unand dari BLU ke PTNBH (Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum) pada tahun 2021, sehingga Unand mempunyai badan hukum otonom tersendiri yang artinya memiliki kemandirian dalam mengatur tata kelola keuangan institusinya tanpa ada campur tangan pemerintah. Pegawai unand dan dosen Unand menilai bahwa dengan adanya remunerasi bisa mendorong kedisiplinan dalam berkerja dan berkinerja dengan baik.

Pembayaran remunerasi di Unand terdiri dari P1 dan P2. P1 untuk insentif jabatan yang dibayarkan tiap bulan berdasarkan kehadiran dan kepatuhan. Insentif kinerja P2 yang dibayarkan satu kali per semester yang poinnya dinilai berdasarkan SKP dan BKD. Proses pembayarannya dimulai dari input data, verifikasi, validasi, penetapan anggaran dari fakultas dan terakhir tahap pencairan dengan menerbitkan SP2D, setelah itu dilakukan pengawasan oleh SPI. Untuk P2 periode Januari-Juni biasanya dibayar pada bulan Agustus atau September. Untuk tahap penetapan anggaran di fakultas tergantung dari kemampuan membayar masing-masing fakultas, bisa saja kemampuan bayarnya 100% atau kurang dari 100% apabila pendapatannya tidak mencukupi.

Dalam penerapan sistem remunerasi di Universitas Andalas masih ditemukan beberapa kelemahan. Pengelola remunerasi Unand memaparkan bahwa sistem remunerasi belum terintegrasi satu sama lain. Penginputan datanya masih menggabungkan antara manual dan aplikasi. Selain itu, untuk database kepegawaian dan database remunerasi belum terhubung. Juga terjadi keterlambatan pembayaran P2 karena masalah teknis seperti staff di beberapa fakultas yang terlalu banyak dan dosen yang belum menyerahkan BKD. Pembayaran remunerasi untuk pegawai tetap juga belum dilakukan karena masalah anggaran yang belum mencukupi. UPT remunerasi berencana kedepannya untuk melakukan integrasi sistem, pengembangan aplikasi dan reformasi remunerasi agar terciptanya sistem yang sesuai dengan proporsionalitas, kesetaraan, kepatutan, dan terjadinya peningkatan kinerja. Serta bidang perencanaan juga berencana untuk memberikan remunerasi kepada pegawai tetap apabila anggarannya sudah tersedia.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada pada bab ini yang membahas tentang persepsi pengelola dan dosen terhadap sistem remunerasi di Universitas andalas, maka saran yang dapat peneliti berikan setelah menyelesaikan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### 1. Saran Praktis

Peneliti mengharapkan pengelola remunerasi di universitas melakukan evaluasi dan reformasi sistem remunerasi menjadi lebih baik. Universitas andalas perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem dengan mempertimbangkan masukan dari seluruh pemangku kepentingan termasuk pengelola, dosen dan tenaga kependidikan. Reformasi sistem yang transparan, adil, dan berbasis kinerja diperlukan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Serta dilakukan peningkatan transparansi pada aplikasi remunerasi agar tersedianya informasi yang jelas dan terperinci kepada pengelola, dosen, dan tenaga kependidikan.

## 2. Saran Akademis

Peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang sistem remunerasi di universitas andalas, agar menggunakan sampel yang lebih besar dan menggunakan metode yang lebih beragam seperti menggunakan metode kuantitatif untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif.

