

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pesatnya perkembangan zaman serta kompleksnya masalah yang dihadapi oleh negara, terjadi pula perkembangan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik dengan melakukan upaya dalam segi meningkatkan transparansi pengelolaan keuangan negara. Oleh karena itu perlu adanya rangkaian pemerintah yang kuat. Perbaikan atas performa birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pun menjadi tuntutan yang harus dipenuhi oleh pemerintah dalam rangka pelaksanaan program reformasi birokrasi yang dijalankan oleh beberapa instansi. Hal itu perlu dilakukan karena adanya anggapan bahwa kualitas birokrasi di Indonesia masih dinilai buruk (Dwiyanto, 2006).

Dalam akuntansi sumber daya manusia pegawai dipandang sebagai sumber daya organisasional yang berharga, yaitu sumber daya yang nilainya dapat ditingkatkan. Pegawai merupakan sumber daya yang berharga bagi perusahaan selama mereka memberikan jasa yang dapat diukur. Nilai dari seseorang sebagai sumber daya bergantung pada bagaimana ia dipekerjakan. Jadi, gaya manajemen juga akan memengaruhi nilai sumber daya manusia. Nilai sumber daya manusia dievaluasi berdasarkan produktivitas dan promosi pegawai tersebut (Lubis dalam Mohi, 2016).

Menurut Oei (2010), Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang bernapas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernapas yang ada dalam satu organisasi/instansi. Dalam pengelolaannya, sumber daya manusia ini memiliki satu keunikan dimana memerlukan pengelolaan yang berbeda dengan pengelolaan aset-aset lain. Sebab aset ini memiliki pemikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada kemajuan suatu organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu instansi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Salah satu cara yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia yakni melalui pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi.

Remunerasi merupakan sistem pemberian penghasilan atau penggajian kepada pegawai yang lebih objektif dan adil. Remunerasi yang diberlakukan di institusi pemerintah bersumber dari dana rupiah murni yang biasa disebut juga dana APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) dan/atau bersumber dari dana Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) atau biasa disebut dari dana BLU (Senjani,2017).

Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang berhak menerima remunerasi. Perguruan tinggi sebagai instansi yang berada dibawah Kemenristekdikti dan juga sebagai Badan Layanan Umum dengan status Badan Layanan

Umum secara penuh berhak menerima remunerasi. Dengan demikian Universitas Negeri Gorontalo pun berhak mendapat remunerasi karena berada dibawah naungan Kemenristekdikti.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, Pasal 3 Ayat (1) menyebutkan bahwa badan layanan umum beroperasi sebagai unit kerja kementerian negara/lembaga/pemerintah daerah untuk tujuan pemberian layanan umum yang pengelolaannya berdasarkan kewenangan yang didelegasikan oleh instansi induk yang bersangkutan. Sebagaimana penjelasan diatas maka satuan kerja/instansi berstatus Badan Layanan Umum juga merupakan salah satu bentuk dan sekaligus menjadi sasaran dari reformasi birokrasi.

Perguruan Tinggi Negeri yang mendapatkan ijin secara penuh untuk menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, pengelolaan keuangan dapat dilakukan lebih fleksibel, dengan mengutamakan produktivitas, efisiensi dan efektivitas. Pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum dimaksudkan agar Perguruan Tinggi Negeri sebagai instansi pemerintah dapat meningkatkan pelayanannya kepada mahasiswa dan masyarakat yang membutuhkan.

Dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 24/PMK.05/2015, Universitas Negeri Gorontalo pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah ditetapkan sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

(PPK-BLU). Persetujuan tersebut tercantum dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 131/KMK.05/2009 dan telah mengajukan usulan tarif layanan Badan Layanan Umum Universitas Negeri Gorontalo pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Surat Nomor 47339/A.A3/KU/2014 pada tanggal 22 april 2014. Pemberian remunerasi di Universitas Negeri Gorontalo mengacu pada Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 546/KMK.05/2014 tentang Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Negeri Gorontalo pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Berdasarkan keputusan Menteri Keuangan tersebut remunerasi bersumber dari Rupiah Murni (RM) dan/atau Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) Badan Layanan Umum Universitas Negeri Gorontalo, serta besaran remunerasi yang diterima pegawai ditetapkan lebih lanjut oleh Rektor dengan memperhatikan golongan, nilai jabatan, tanggung jawab dan/atau masa kerja.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2011:94). Hal ini dipertegas oleh Masinambow dkk (2017) yang mengatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu

syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Dilihat pada kenyataan yang terjadi, sistem pemberian remunerasi pada Universitas Negeri Gorontalo belum mendukung tercapainya perubahan yang relatif signifikan terhadap produktivitas dan peningkatan kesejahteraan. Hal ini ditunjukkan pada pemberian remunerasi yang sama dan sering terjadi keterlambatan dalam pemberian remunerasi, baik bagi yang berkinerja tinggi maupun yang berkinerja rendah. Penerapan pemberian remunerasi belum didasarkan pada beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing dosen atau Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan demikian, maka dianggap perlu untuk melakukan penelitian sebagai suatu cara untuk mengembangkan strategi yang dapat menjembatani antara penghargaan yang diharapkan dosen maupun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan kemampuan dosen maupun pegawai yang dibutuhkan oleh suatu organisasi pemerintah sehingga tercapai suatu sistem remunerasi yang berorientasi kinerja, sehingga mencerminkan keadilan baik secara internal maupun eksternal yang relevan dengan kondisi organisasi pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Desvaliana(2012) mengenai Hubungan Remunerasi dengan Tingkat *Employee Engagement* di Sekretariat Jenderal Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia menemukan bahwa terdapat hubungan kuat antara variabel remunerasi dengan variabel *employee engagement*. Hubungan ini diperoleh dari

analisis korelasi *rank spearman* dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 nilai tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan dalam menerapkan remunerasi dapat memberikan dampak yang signifikan pula bagi terciptanya *employee engagement* di Sekretariat Jenderal BPK RI yang selanjutnya berdampak pula terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Soetisna dkk (2015) mengenai Penerapan Sistem Remunerasi dan Kinerja Pelayanan (Studi pada Rumah Sakit di Jakarta) menemukan bahwa mayoritas staf medik fungsional (SMF) dan perawat tidak puas (71,2%) terhadap penerapan sistem remunerasi, terutama pada aspek total penerimaan remunerasi dan masing-masing komponennya (gaji PNS, insentif, tunjangan tetap, dan *fringe benefit*). Sebagian besar SMF menyatakan tidak puas terhadap kurangnya peluang untuk naik *grading* pada kelompoknya, tetapi tidak mengurangi semangat untuk berkinerja secara baik.

Angliawati (2016) meneliti tentang Peran Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik: *Theoretical Review* menemukan bahwa pentingnya pemberian remunerasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dimana pegawai diharapkan berkomitmen melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya karena tujuan remunerasi yang diterima sudah cukup dan sesuai dengan beban pekerjaannya dan nantinya hal ini menciptakan pegawai semangat dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada publik.

Dalam implementasinya, sistem remunerasi di perguruan tinggi saat ini baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta dianggap oleh banyak kalangan kurang adil. Kebanyakan perguruan tinggi masih mengandalkan golongan, pangkat dan masa kerja. Hal ini mengakibatkan tidak banyak perbedaan antara pegawai yang berkinerja baik dengan yang biasa-biasa saja. Tentunya hal ini akan berdampak tidak baik terhadap kinerja pegawai atau dosen secara umum dalam perguruan tinggi. Apabila pegawai atau dosen yang merupakan garda terdepan dalam sebuah perguruan tinggi tidak memiliki kinerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja institusi serta pencapaian tujuan yang diinginkan. Khususnya dalam profesi dosen, seharusnya penghargaan atas prestasi ditunjang melalui sistem remunerasi yang berbasis pada Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. (Prasetyo, Eka dan Heru. 2014).

Penelitian ini akan meneliti tentang analisis persepsi dosen tentang implementasi remunerasi Badan Layanan Umum. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Senjani pada tahun 2017 dimana studi kasus pada penelitiannya dilakukan pada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Senjani yakni terletak pada studi kasus yang akan dilakukan, dimana penulis akan melakukan penelitian pada Universitas Negeri Gorontalo yang merupakan perguruan tinggi tempat penulis menimba ilmu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“ANALISIS PERSEPSI DOSEN TENTANG IMPLEMENTASI REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM (Studi Kasus di Universitas Negeri Gorontalo)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yakni, bagaimana persepsi dosen tentang implementasi remunerasi Badan Layanan Umum pada Universitas Negeri Gorontalo ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pada dilakukannya penelitian ini yakni untuk mengetahui persepsi dosen tentang implementasi remunerasi Badan Layanan Umum di Universitas Negeri Gorontalo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini adalah dapat menambah pengetahuan mengenai persepsi dosen tentang implementasi remunerasi badan layanan umum dan selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi instansi terkait, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran serta kontribusi sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengimplementasikan remunerasi badan layanan umum.