

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil atau capaian tenaga kerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya disebabkan oleh adanya sumber daya manusia di dalamnya. Dalam pemerintahan, sumber daya manusia yang perlu diperhatikan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Jadi, yang dimaksud dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam penelitian ini adalah kinerja ASN dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat (Makmuroh, 2016). Pegawai yang berkualitas dan memiliki kemampuan akan menciptakan keberhasilan pada organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi hal penting yang harus diperhatikan dalam organisasi atau perusahaan. Persepsi ini sendiri didukung oleh Ningsih (2001) yang mengatakan "*in the business enterprise, a well organized and loyal personnel may be a more important 'assets' than a stock merchandise*". Kutipan ini membuktikan bahwa keberadaan sumber daya

manusia sangatlah penting bagi kelanjutan perusahaan atau organisasi. Untuk dapat mengetahui sejauh mana kualitas sumber daya manusia, maka perusahaan perlu mengadakan pengukuran nilai sumber daya manusia atau pencatatan aktivitas terhadap tenaga kerja yang termuat dalam akuntansi sumber daya manusia.

Menurut Ikhsan (2008: xii) ada dua alasan untuk memasukkan sumber daya manusia dalam akuntansi. Pertama, orang-orang merupakan sumber daya yang berharga bagi perusahaan sepanjang mereka memberikan jasa yang dapat diukur, perusahaan tidak perlu memiliki seseorang untuk mempertimbangkan sumber daya. Kedua, nilai dari seseorang sebagai sumber daya bergantung pada bagaimana ia dipekerjakan. Jadi, gaya manajemen juga akan mempengaruhi nilai sumber daya manusia.

Tidak hanya pada perusahaan saja yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, sebagai satu-satunya lembaga Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang ada di provinsi Gorontalo, Universitas Negeri Gorontalo juga memiliki bagian administratif atau divisi yang disebut fakultas. Bagian administratif yang dikelola oleh sumber daya manusia dalam hal ini disebut pegawai (tenaga kependidikan) yang bisa memenuhi pelayanan publik. Pegawai harus menyadari bahwa aturan bukanlah sesuatu yang kontekstual tetapi harus dipahami bahwa setiap aturan wajib dilaksanakan.

Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia salah satunya dengan melakukan reformasi birokrasi. Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010, Reformasi Birokrasi merupakan upaya berkelanjutan yang setiap tahapannya memberikan perubahan atau perbaikan birokrasi ke arah yang lebih baik. Dampak perubahannya adalah kepada struktur dan sistem yang ada di dalam birokrasi tersebut. Sistem adalah kaitan antar unsur atau elemen yang saling mempengaruhi satu sama lainnya. Sedangkan struktur berkaitan dengan tatanan secara teratur. Jadi, perubahannya mencakup sumber daya manusia, sarana prasarana, organisasi maupun lingkungannya (Hayat, 2016).

Kebijakan pemerintah diharapkan dapat meminimalisir penyimpangan, karena jika formulasi kebijakan baik, maka pada implementasi akan terkontrol dan dapat mengantisipasi penyalahgunaan wewenang. Menurut Hayat (2016), kinerja pelayanan publik yang buruk dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain lingkungan, sistem, dan kepemimpinan. Lingkungan yang sehat dan baik akan memberikan dampak pelayanan yang baik, *passion* dan kenyamanan pada lingkungan dapat mendorong semangat untuk bekerja dengan baik serta profesional, dan sistem serta tatanan organisasi juga sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga akan tercipta *simbiosis mutualisme*, dimana organisasi diuntungkan oleh sumber daya manusia sebaliknya organisasi juga harus

menguntungkan sumber daya manusianya dengan imbalan jasa atas jasa yang telah diberikan.

Sesuatu yang berhubungan dengan imbalan jasa yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan kepada pegawainya cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai. Jika dilihat dalam rana perusahaan, banyak yang telah menggunakan *reward* sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Tentunya dari pihak pemerintah harus memiliki teknik-teknik untuk dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada di Perguruan Tinggi Negeri. Salah satunya dengan memperhatikan imbalan jasa atau saat ini disebut dengan remunerasi.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 176/PMK.05/2017, remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen yaitu gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun. Remunerasi bersumber dari Rupiah Murni (RM) dan/atau Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Badan Layanan Umum dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLU. Menurut Ramadhan dan Syarifuddin (2016) menjelaskan bahwa remunerasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Jadi, segala bentuk yang berhubungan dengan imbalan jasa yang diterima pegawai dapat disebut remunerasi.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2005 Pasal 36 (Direktorat Pembinaan PK BLU), remunerasi diberikan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme. Salah satu Perguruan Tinggi Negeri yang telah menjadi Badan Layanan Umum (PTN BLU) yang memberikan remunerasi kepada pegawainya yaitu Universitas Negeri Gorontalo.

Di Universitas Negeri Gorontalo, pemberian remunerasi kepada pegawai disesuaikan dengan keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor 010/UN47/KU/2015 tentang penetapan Kelas Jabatan dan Besaran Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Negeri Gorontalo (Mohi, 2016).

Remunerasi yang diberikan kepada pegawai merupakan hasil penilaian kinerja melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan (Masinambow, dkk. 2017). Melalui wawancara awal peneliti dengan bagian tata usaha Fakultas Ekonomi, sejauh ini remunerasi membawa dampak positif. Dimana dengan adanya remunerasi, pegawai semakin kompetitif memperbaiki kedisiplinannya. Mulai dari datang ke kantor tepat waktu yang ditunjukkan oleh *Finger Print System* (absensi melalui sidik jari) serta optimalisasi kinerja pegawai pada masing-masing bidang.

Menurut Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Gorontalo pada pasal 52 menyebutkan bahwa Bagian Tata Usaha Fakultas sebagaimana dimaksud dalam pasal 47 huruf c merupakan unit pelayanan administrasi di lingkungan Fakultas. Di Universitas Negeri Gorontalo terdapat sepuluh fakultas yang terdiri atas Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Sosial, Fakultas Sastra dan Budaya, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, Fakultas Olah Raga dan Kesehatan, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, dan Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan.

Pada pasal 55 dan 57 Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 11 Tahun 2015, Bagian Tata Usaha pada Fakultas ada yang mempunyai 4 subbagian dan 2 subbagian. 4 subbagian terdiri atas: Subbagian Akademik, Subbagian Umum dan Barang Milik Negara, Subbagian Keuangan dan Kepegawaian, dan Subbagian Kemahasiswaan dan Alumni. Sedangkan, 2 Subbagian terdiri atas: Subbagian Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni; dan Subbagian Umum dan Keuangan. Semua tugas pada 4 subbagian yang terbagi-bagi juga merupakan tugas pada 2 Subbagian. Meskipun hanya 2 Subbagian tetapi tugasnya mencakup semua tugas pada 4 Subbagian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perbandingan kinerja pegawai dengan adanya remunerasi di Universitas Negeri Gorontalo yang berfokus pada Bagian

Tata Usaha Fakultas. Penelitian remunerasi yang berhubungan dengan kinerja cukup banyak dilakukan sebelumnya, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2016) dengan judul Analisis Perbandingan Kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum dan Setelah Remunerasi di Fakultas Ekonomi UNNES berkesimpulan bahwa hasil analisis dengan bantuan distribusi frekuensi dan uji beda sampel berpasangan menunjukkan terdapat perbedaan kinerja dosen dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi. Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Syarifuddin (2016) dengan judul pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Tangerang berkesimpulan, pengaruh remunerasi terhadap kinerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan untuk masing-masing variabel yang terdapat pada remunerasi, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, besarnya pengaruh remunerasi terhadap pegawai DKP kabupaten Tangerang sebesar 4,3% sedangkan sisanya 95.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah penelitian ini bermaksud untuk membandingkan kinerja pegawai Tata Usaha Fakultas dengan 2 subbagian dan pegawai Tata Usaha Fakultas dengan 4 Subbagian. Apakah kinerja pegawai Tata Usaha Fakultas dengan 4 Subbagian lebih berkinerja dari pada pegawai Tata Usaha dengan 2 subbagian atau sebaliknya. Apakah kinerja pegawai Tata Usaha Fakultas dari dua versi subbagian ini memiliki perbedaan. Sebab,

jika dilihat melalui beban kerjanya 4 subbagian tersebut terbagi-bagi. Sedangkan pada 2 subbagian, kepala maupun staf subbagian seperti merangkap 2 jabatan sekaligus padahal besar pembayaran remunerasi sama besar sesuai dengan *grade* (tingkatan) pegawai. Meskipun remunerasi berdasarkan kinerja, tetapi tidak menutup kemungkinan remunerasi tidak berpengaruh pada kinerja, karena ada hasil penelitian yang mengatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja ada juga hasil penelitian yang mengatakan bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai dengan Adanya Remunerasi di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo (Studi pada Bagian Tata Usaha Fakultas)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas dapat ditarik identifikasi masalah yaitu besaran remunerasi yang diterima pegawai saat ini sesuai dengan *grade* (tingkatan) dan absensi pegawai, belum berdasarkan pada TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) pegawai atau penilaian kinerja yang obyektif dan terukur.



### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut.

- 1) Bagaimana kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Fakultas di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo?
- 2) Apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai Tata Usaha Fakultas yang mempunyai 4 Subbagian dan pegawai Tata Usaha yang mempunyai 2 Subbagian dengan adanya remunerasi di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo ditinjau dari aspek penilaian kinerja pegawai dan pemberian remunerasi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Fakultas di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo.
- 2) Untuk mengidentifikasi perbedaan kinerja pegawai Tata Usaha Fakultas yang mempunyai 4 Subbagian dan pegawai Tata Usaha yang mempunyai 2 Subbagian dengan adanya remunerasi di Universitas Negeri Gorontalo ditinjau dari aspek penilaian kinerja pegawai dan pemberian remunerasi.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi khususnya mengenai analisis perbandingan kinerja pegawai dengan adanya remunerasi di Universitas Negeri Gorontalo. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan literatur bagi peneliti selanjutnya.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Manfaat Praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan pemberian remunerasi pada Perguruan Tinggi Negeri yang telah menjadi Badan Layanan Umum (BLU) khususnya remunerasi untuk tenaga kependidikan.