

**EVALUASI TINGKAT KEPUASAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN TERHADAP SISTEM REMUNERASI YANG
DITERAPKAN DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA SEBAGAI
BADAN LAYANAN UMUM (BLU)**



Skripsi Oleh :

RIZKA ADITIA HASIBUAN

01031381720073

AKUNTANSI

Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
EVALUASI TINGKAT KEPUASAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN TERHADAP SISTEM REMUNERASI YANG
DITERAPKAN DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA SEBAGAI
BADAN LAYANAN UMUM (BLU)

Disusun oleh :

Nama : Rizka Aditia Hasibuan
NIM : 01031381720073
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik

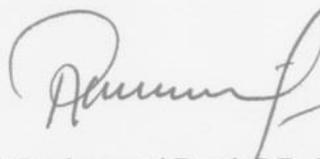
Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal : 6 JANUARI 2020 Ketua,



Drs. H. Burhanuddin, M. Acc., Ak
NIP. 195808281988101001

Tanggal : 11 DESEMBER 2019 Anggota,



Hj. Rochmawati Daud, S.E., M.Si., Ak
NIP. 196409031994032001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
EVALUASI TINGKAT KEPUASAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN TERHADAP SISTEM REMUNERASI YANG
DITERAPKAN DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA SEBAGAI
BADAN LAYANAN UMUM (BLU)

Disusun oleh :

Nama : Rizka Aditia Hasibuan
NIM : 01031381720073
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 14 Januari 2020 dan telah memenuhi syarat untuk di terima.

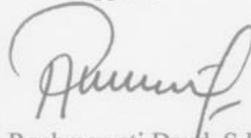
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, Januari 2020

Ketua



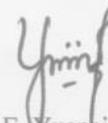
Drs. H. Burhanuddin, M.Acc., Ak
NIP.195808281988101001

Anggota,



Hj. Rochmawati Daud, S.E., M.Si., Ak
NIP. 196409031994032001

Anggota,



Dr. E. Yusnaini, S.E., M.Si., Ak
NIP. 197704172010122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizka Aditia Hasibuan
NIM : 01031381720073
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Akuntansi Sektor Publik

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul:
Evaluasi Tingkat Kepuasan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap
Sistem Remunerasi Yang Diterapkan Di Universitas Sriwijaya Sebagai Badan
Layanan Umum (BLU)

Pembimbing:

Ketua : Drs. H. Burhanuddin, M. Acc., Ak
Anggota : Hj. Rochmawati Daud, S.E., M.Si., Ak
Tanggal ujian : 14 Januari 2020

Adalah benar karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak saya sebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, Januari 2020

Pembuat Pernyataan



Rizka Aditia Hasibuan

Nim. 01031381720073

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :



“Sesungguhnya keadaan-Nya apabila Dia menghendaki sesuatu hanyalah berkata

kepadanya: “Jadilah!” maka terjadilah ia.” [QS. YASIN 36:82]

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- Allah SWT
- Kedua Orangtuaku
- Kedua Saudaraku
- Seluruh Keluarga Besarku
- Sahabat-sahabatku
- Seluruh Teman-temanku
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul Evaluasi Tingkat Kepuasan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Remunerasi Yang Diterapkan Di Universitas Sriwijaya Sebagai Badan Layanan Umum (BLU) .

Skripsi ini disusun sebagai syarat wajib yang harus ditempuh dalam menyelesaikan Program Studi Akuntansi S1 dari DIII Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E), serta pembuatan Skripsi ini juga memberikan banyak manfaat kepada penulis.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui sistem remunerasi yang diterapkan di Universitas Sriwijaya, dengan 10 fakultas dan Kantor Pusat Administrasi (KPA) sebagai sampel. Demikianlah, dengan segala kerendahan hati dan keterbatasan ilmu serta pengalaman, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima semua kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Palembang,

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji bagi Allah Subhanahu wa ta'ala atas rahmat dan karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Evaluasi Tingkat Kepuasan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Remunerasi Yang Diterapkan Di Universitas Sriwijaya Sebagai Badan Layanan Umum (BLU)” sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwah, SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak, Pengelola Jurusan Akuntansi
5. Ibu EKA MEIRAWATI, S.E., M.Si., Ak, Pembimbing Akademik.
6. Bapak Drs. H. Burhanuddin, M.Acc., Ak, Dosen Pembimbing 1.
7. Ibu Hj. Rochmawati Daud, S.E., M.Si., Ak, Dosen Pembimbing 2.
8. Ibu Dr. E. Yusnaini, S.E., M.Si., Ak, dosen penguji.
9. Staf Pegawai dan Pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Keluargaku, terutama Ibu, Ayah, Kedua Saudaraku, dan sepupu-sepupuku terutama Chairunnisa. S.E., M.Ak., Ak., CA, tanpa henti selalu memberikan semangat.

11. Teman seperjuangan satu bimbinganku Nikitasari, Muhammad Rizky Pratama, Suci Ashabal Jannah, Miprah.
12. Seluruh Teman-teman seperjuanganku dibangku kuliah, terutama Novri Astria, Rizka Rahmalia, Indah Ulfa Novita.
13. Seluruh Teman-temanku, terutama Devi Octarina, Novri Astria, Serama Syajaratuddury, Uly Putri Monica, dan Putri Elza Pebriani.
14. Semua Pihak yang telah membantu penulis hingga selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Apabila terdapat kekeliruan dalam penulisan Skripsi ini penulis sangat mengharapkan kritik dan sarannya. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi kita semua.

Palembang,

Penulis

ABSTRAK

EVALUASI TINGKAT KEPUASAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP SISTEM REMUNERASI YANG DITERAPKAN DI UNIVERSITAS SRIWIJAYA SEBAGAI BADAN LAYANAN UMUM (BLU)

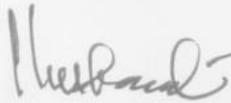
oleh:

Rizka Aditia Hasibuan

Penelitian ini bertujuan untuk menilai tingkat kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sistem remunerasi yang diterapkan di Universitas Sriwijaya sebagai Badan Layanan Umum (BLU). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tersebar di 10 (sepuluh) fakultas dan Kantor Pusat Administrasi (KPA) di Universitas Sriwijaya. Teknik pemilihan sampel dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* sebanyak 345 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan dianalisis dengan menggunakan interpretasi rata-rata persentase. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa responden setuju atas penerapan sistem remunerasi yang diterapkan di Universitas, namun masih ada beberapa hal yang dirasa masih kurang memberikan kepuasan terkait dengan perhitungan pemberian remunerasi dan waktu pemberian yang disebabkan kurangnya sosialisasi mengenai penerapan remunerasi ini.

Kata Kunci : Evaluasi, Remunerasi, Kepuasan

Ketua,



Drs. H. Burhanuddin, M. Acc., Ak.
NIP. 195808281988101001

Anggota,



Hj. Rochmawati Daud, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 1964409031994032001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP. 197303171997031002

ABSTRACT
EVALUATION OF EDUCATION AND EDUCATION MANAGEMENT
SATISFACTION LEVELS ON THE REMUNERATION SYSTEM
APPLIED IN SRIWIJAYA UNIVERSITY AS
GENERAL SERVICES AGENCY (BLU)

by:
Rizka Aditia Hasibuan

This study aims to assess the level of satisfaction of teaching staff and education personnel towards the remuneration system implemented at Sriwijaya University as a Public Service Agency (BLU). The method used in this research is descriptive qualitative method. In this study the sample chosen was teaching staff and educational staff spread across 10 (ten) faculties and the Central Administration Office (KPA) at Sriwijaya University. The sample selection technique is using Proportionate Stratified Random Sampling with 345 respondents. Data collection techniques using a questionnaire, and analyzed using the interpretation of the average percentage. The results of this study indicate that respondents agreed on the implementation of the remuneration system applied at the University, but there were still a number of things that were felt to still lack satisfaction related to the calculation of remuneration and time of delivery due to lack of socialization regarding the application of this remuneration.

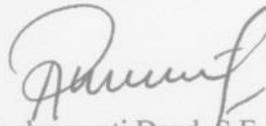
Keywords: *Evaluation, Remuneration, Satisfaction*

Chairman,



Drs. H. Burhanuddin, M. Acc., Ak.
NIP. 195808281988101001

Member,



Hj. Rochmawati Daud, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 1964409031994032001

Acknowledged By,
Head Of Accounting Departement



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA.
NIP.197303171997031002

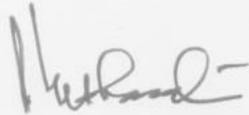
SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa :

Nama : Rizka Aditia Hasibuan
NIM : 01031381720073
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian: Akuntansi Sektor Publik

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua,



Drs. H. Burhanuddin, M. Acc., Ak.
NIP. 195808281988101001

Anggota,



Hj. Rochmawati Daud, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 1964409031994032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA
NIP. 197303171997031002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Rizka Aditia Hasibuan
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/ 22 Mei 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orangtua) : Jalan Tanjung Sari 1 Perumahan Puri Tanjung Asri
Blok Mahoni No.4/5 Kota Palembang
Alamat Email : rizkahasibuan22@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : Sekolah Dasar Dharmajaya
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 14 Palembang
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 18 Palembang
Diploma : Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas
Sriwijaya
Pendidikan Non Formal : Pendidikan Nonformal Prospek, LBPP LIA
Palembang, dan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)
Brevet A & B

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II.....	10
STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1. Landasarn Teori.....	10
2.1.1. Teori Keadilan.....	10
2.1.2. Teori Dua Faktor	11
2.1.3. Sistem remunerasi	12
2.1.4. Sistem Remunerasi Perguruan Tinggi.....	13
2.1.5. Kepuasan	13
2.2. Penelitian Terdahulu	14

2.3. Kerangka Penelitian	19
BAB III	20
METODE PENELITIAN.....	20
3.1. Desain Penelitian.....	20
3.2. Ruang Lingkup Penelitian	20
3.2.1. Objek dan Lokasi Penelitian	21
3.3. Metode Pengumpulan Data	21
3.3.1. Kuesioner	21
3.3.2. Studi Kepustakaan.....	22
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.4.1. Populasi Penelitian	22
3.4.2. Sampel Penelitian.....	23
3.5. Instrumen Penelitian	26
3.6. Metode Analisis Data	28
3.6.1. Interpretasi Rata-Rata Persentase.....	28
BAB IV	30
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1. Hasil Penelitian	30
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	30
4.1.2. Deskripsi Data Khusus	30
4.1.3. Deskripsi Profil Responden.....	32
4.1.4. Hasil Metode Analisis Frekuensi	36
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian	77
4.2.1. Tingkat Kepuasan terhadap Sistem Remunerasi Tenaga Pendidik.....	77
4.2.2. Tingkat Kepuasan terhadap Sistem Remunerasi Tenaga Kependidikan	85
BAB V.....	94
KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1. Kesimpulan.....	94
5.2. Keterbatasan Penelitian	95
5.3. Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.....	15
Tabel 3.1.....	23
Tabel 3.3.....	27
Tabel 3.4.....	29
Tabel 4.1.....	31
Tabel 4.3.....	33
Tabel 4.4.....	34
Tabel 4.5.....	35
Tabel 4.6.....	35
Tabel 4.7.....	37
Tabel 4.8.....	37
Tabel 4.9.....	38
Tabel 4.10.....	39
Tabel 4.11.....	40
Tabel 4.12.....	40
Tabel 4.13.....	41
Tabel 4.14.....	42
Tabel 4.15.....	42
Tabel 4.16.....	43
Tabel 4.17.....	44
Tabel 4.18.....	44
Tabel 4.19.....	45
Tabel 4.20.....	46
Tabel 4.21.....	46
Tabel 4.22.....	47
Tabel 4.23.....	48
Tabel 4.24.....	49
Tabel 4.25.....	49
Tabel 4.26.....	50

Tabel 4.27.....	51
Tabel 4.28.....	51
Tabel 4.29.....	52
Tabel 4.30.....	52
Tabel 4.31.....	53
Tabel 4.32.....	54
Tabel 4.33.....	55
Tabel 4.34.....	55
Tabel 4.35.....	56
Tabel 4.36.....	57
Tabel 4.37.....	58
Tabel 4.38.....	58
Tabel 4.39.....	59
Tabel 4.39.....	60
Tabel 4.40.....	60
Tabel 4.41.....	61
Tabel 4.42.....	62
Tabel 4.43.....	62
Tabel 4.44.....	63
Tabel 4.45.....	64
Tabel 4.46.....	65
Tabel 4.47.....	65
Tabel 4.48.....	66
Tabel 4.50.....	67
Tabel 4.51.....	68
Tabel 4.52.....	68
Tabel 4.53.....	69
Tabel 4.54.....	70
Tabel 4.55.....	70
Tabel 4.56.....	71
Tabel 4.57.....	72
Tabel 4.58.....	72

Tabel 4.59.....	73
Tabel 4.60.....	74
Tabel 4.61.....	74
Tabel 4.62.....	75
Tabel 4.63.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	17
------------	--------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perguruan Tinggi merupakan suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian serta pengabdian untuk memajukan dan mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga menghasilkan kemampuan akademik UU No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Untuk mewujudkan suatu Perguruan Tinggi yang baik, tidak lepas dengan membenahi kualitas dan meningkatkan kompetensi sumber daya yang dimiliki terutama pada Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Tenaga Pendidik atau biasa disebut sebagai dosen. Dosen tidak hanya berperan sebagai Tenaga Pengajar saja tetapi juga berperan sebagai agen perubahan yang dapat membawa Perguruan Tinggi menjadi tumbuh dan berkembang. Sedangkan Tenaga Kependidikan atau yang sering disebut sebagai pegawai. Disini Tenaga Kependidikan juga berperan penting dalam menjaga mutu Perguruan Tinggi. Tenaga kependidikan harus meningkatkan kompetensinya terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi, yang selama ini aktivitas tenaga kependidikan kerap terpisah dengan aktivitas Perguruan Tinggi padahal aktivitas dosen tidak akan berjalan baik tanpa adanya kontribusi Tenaga Kependidikan (Pannen, 2017).

Sebagai pelaksanaan organisasi, Perguruan Tinggi di tuntut untuk memberikan berbagai fasilitas kerja dan pelayanan yang dapat mendukung pelaksanaan kerja. Hal tersebut perlu dilakukan agar dosen dan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan pada akhirnya dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja sebagai bentuk pemberian kontribusi yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pada suatu organisasi tersebut. Organisasi memiliki peran penting untuk memperhatikan kepuasan kerja khususnya terhadap dosen dan pegawainya (Farla WK, 2016). Hal ini bukan suatu hal yang mudah karena pada dasarnya setiap dosen dan pegawai memiliki suatu harapan terhadap organisasi tersebut. Dosen dan Pegawai tersebut akan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja hanya dapat dirasakan dosen dan pegawai itu sendiri, jika apa yang mereka harapkan dari hasil pekerjaan tersebut dapat terwujud dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri, maka organisasi dapat memberikan kepuasan terhadap dosen dan pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi atau penghasilan yang diberikan suatu organisasi. Penting suatu organisasi untuk memperhatikan penghasilan yang diberikan kepada dosen dan pegawai karena hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan dosen dan pegawai itu sendiri. Jika penghasilan tidak memadai dapat menurunkan kepuasan dosen dan pegawai, bahkan dapat menyebabkan dosen dan pegawai yang potensial dapat keluar dari organisasi tersebut. Untuk meningkatkan kepuasan dapat dilakukan dengan cara membenahi struktur penggajian sehingga terjadi sistem penggajian yang adil terhadap dosen dan

pegawai. Organisasi memiliki cara untuk mempertahankan dosen dan pegawai dengan cara melakukan pemberian fasilitas melalui pemberian remunerasi.

Remunerasi merupakan pemberian penghasilan kepada dosen dan pegawai atas dasar balas jasa yang telah dosen dan pegawai berikan berupa sumbangsih tenaga dan waktunya untuk organisasi tersebut (prasetya & Pratama, 2017). Remunerasi dapat berupa gaji, tunjangan melekat gaji, uang makan, tunjangan jabatan struktural, tambahan gaji, insentif, honorarium, bonus, jaminan kesehatan, kematian dan pensiun. Perguruan Tinggi memiliki tanggung jawab atas pemberian imbalan yang tujuannya untuk meningkatkan produktifitas dosen dan pegawai. Remunerasi sangat erat dengan pemberian imbalan berbasis kinerja. Akan tetapi Perguruan Tinggi yang menerapkan sistem remunerasi memiliki resiko yang tinggi khususnya di tingkat kepuasan dosen dan pegawai, menginggit keberlanjutan fasilitas remunerasi ditentukan oleh ketersediaan dana mandiri dari perguruan tinggi tersebut (Prasetya, 2017).

Perguruan Tinggi memberikan remunerasi kepada pegawai Badan Layanan Umum (BLU) menggunakan dana mandiri, dana tersebut diperoleh dari sumber pembiayaan mandiri Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Status Universitas Sriwijaya yaitu BLU maka ada fleksibilitas dalam penggunaan dana. Dana PNBP tidak perlu disetor ke kas Negara tetapi bisa dikelola secara mandiri, akan tetapi BLU tetap mendapatkan subsidi dana dari pemerintah yaitu dana APBN. Namun menurut prasetya dan Pratama (2017), mengacu pada suatu keputusan Kementerian Keuangan nomor 115/KMK.06/2001 sumber PNBP meliputi sumbangan pembinaan pendidikan,

biaya seleksi ujian masuk perguruan tinggi negeri dan hasil kontrak kerja serta sumber lainnya dari hasil penjualan produk dari penyelenggara pendidikan tinggi, sumbangan atau hibah. Artinya Perguruan Tinggi sudah tidak sepenuhnya menggantungkan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dalam memenuhi kebutuhan.

Pemberlakuan sistem remunerasi yang diterapkan pada Perguruan Tinggi, pelaksanaan sistem tersebut tidak semudah seperti di Perbankan dan Lembaga Kementerian. Seperti yang dikutip dari (pos-kupang.com,2018), pada Universitas Nusa Cendana menolak untuk pemberlakuan sebagai BLU, karena remunerasi yang diterima saat ini tidak sesuai dengan besaran tunjangan kinerja waktu masih berstatus Satuan Kerja (Satker). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Senjani (2017) penerapan sistem remunerasi di Perguruan Tinggi saat ini baik di Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta dianggap banyak kalangan kurang adil. Banyak Perguruan Tinggi masih mengandalkan golongan, pangkat, dan masa kerja. Sistem penilaian kinerja masih berbasis formalitas dan belum mencerminkan kinerja.

Berdasarkan beberapa pertanyaan singkat yang peneliti ajukan kepada Pegawai dan Dosen mengenai kepuasan atas sistem remunerasi yang diberikan di Universitas Sriwijaya. Sebagian besar pegawai dan dosen menyetujui sistem remunerasi diberlakukan di universitas karena kebijakan ini merupakan suatu wujud untuk meningkatkan kepuasan kerja, akantetapi para pegawai dan dosen masih kesulitan untuk memahami prosedur remunerasi itu sendiri. Seperti sistem perhitungan remunerasi dan ketepatan waktu pemberian remunerasi belum sesuai dengan harapan.

Untuk itu diperlukan sosialisai agar para pegawai serta dosen dapat lebih memahami sistem remunerasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, persepsi akan penerapan sistem remunerasi di berbagai Perguruan Tinggi apakah memberikan hasil yang sama mengenai penerapan sistem ini. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dosen di universitas Brawijaya tentang sistem remunerasi pada umumnya cukup baik tetapi masih ada beberapa hal yang masih kurang terkait dengan pemahaman sistem perhitungan berdasarkan sistem poin, sedangkan penelitian oleh Aulian dan Darda (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Pegawai Negri Sipil pada Sekretariat Direktorat Jendral Anggaran di Kementerian Keuangan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh prasetya dan Pratama (2017) hasil penelitian di Universitas Brawijaya menunjukkan bahwa sistem remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem remunerasi memberikan kepuasan terhadap dosen atau pegawai, namun hal tersebut belum dapat dikatakan sepenuhnya memberikan kepuasan karena masih ada beberapa hal yang masih kurang terkait pemahaman sistem perhitungan. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, maka peneliti memilih Universitas Sriwijaya sebagai objek penelitian.

Universitas Sriwijaya adalah salah satu Perguruan Tinggi yang telah menerapkan sistem remunerasi dalam memberikan imbalan kepada civitas akademik

di dalamnya termasuk kepada dosen dan pegawai. Upaya yang dilakukan dalam menerapkan remunerasi pada Universitas Sriwijaya sebagai upaya meningkatkan kepuasan dosen dan pegawai yang berorientasi pada kebutuhan penggunaan pelayanan. Akan tetapi, jika dilihat dari beberapa permasalahan yang terjadi di beberapa Perguruan Tinggi lainnya, maka Universitas Sriwijaya memiliki tantangan dalam mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan dengan menggunakan imbalan berupa remunerasi. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Evaluasi Tingkat Kepuasan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Remunerasi Yang Diterapkan Di Universitas Sriwijaya Sebagai Badan Layanan Umum (BLU)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Remunerasi telah memberikan kepuasan kepada Tenaga Pendidik (Dosen) yang diterapkan di Universitas Sriwijaya sebagai Badan Layanan Umum (BLU) ?
2. Apakah Sistem Remunerasi telah memberikan kepuasan kepada Tenaga Kependidikan BLU yang diterapkan di Universitas Sriwijaya sebagai Badan Layanan Umum (BLU) ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menilai tingkat kepuasan Tenaga Pendidik terhadap sistem remunerasi yang diterapkan di Universitas Sriwijaya sebagai Badan Layanan Umum (BLU).
2. Untuk menilai tingkat kepuasan Tenaga kependidikan terhadap sistem remunerasi yang diterapkan di Universitas Sriwijaya sebagai Badan Layanan Umum (BLU).

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur mengenai tingkat kepuasan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sistem remunerasi pada Universitas Sriwijaya. Serta sebagai referensi dan bahan masukan dalam penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Meningkatkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan dalam bidang akuntansi sektor publik dengan cara penerapan secara langsung teori yang diperoleh

dari perkuliahan, dalam mengungkapkan permasalahan tertentu secara sistematis serta berusaha memecahkan masalah tersebut.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat berguna untuk memberikan masukan yang bermanfaat sebagai bahan referensi, sumber informasi, dan bahan pertimbangan penelitian selanjutnya, serta sebagai tambahan nilai guna bagi yang membutuhkan.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara umum penulisan skripsi ini terbagi dalam lima bab. Pembahasan yang terkandung dalam bab satu dengan lainnya saling berkaitan satu sama lain. Sehingga pada akhirnya akan membentuk suatu karya tulis yang runtut dan sistematis. Ada pun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat tentang pendahuluan, berisikan sub-sub bab yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, beberapa literatur review yang berhubungan dengan penelitian, hipotesis penelitian serta model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi gambaran umum metode yang digunakan, data yang diperlukan, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang analisis terhadap masalah yang sedang di teliti, penyajian data penelitian, pengolahan terhadap data yang terkumpul dan hasil penelitian yang dicapai.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran sebagai pemecahan masalah dan pencapaian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, D. P. (2011). *Remunerasi Kompensasi dan Benefit*. Tangerang: Rana Pustaka.
- Aulian, Darul Darda, A. (2013). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS Yang Bertugas Pada Sekretariat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(5), 281–290.
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH*, IV(1), 66–68.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian* (pertama). jakarta: kencana.
- Prasetya, Arik Pratama, W. A. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 46(1), 52–60.
- Prasetya, A. (2017). Persepsi Dosen Akan Kepuasan Terhadap Sistem Remunerasi (studi pada dosen di lingkungan Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11, 48–62.
- Prasetyo, H. N., Yunarso, E. W., & Nugroho, H. (2014). *Implementasi Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja Di Perguruan Tinggi (sudi kasus Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom D/H Politeknik Telkom)*. 2, 1–9.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (1st ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, R. V. dan E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusi untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Senjani, Y. P. (2017). Analisis Implementasi Remunerasi BLU (Studi Kasus Pada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 12–33.
- Silaen, S. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. bogor: IN MEDIA.

- Wita WK, F. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Berdasarkan Karakteristik Individu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14.
- Yusniawan, R., & Permana, I. (2018). Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. *Ilmiah Administrasi*, 3, 38–58.
- Kupangtribunnews. 2018. Para Pegawai Negeri di Undana Menolak Pemberlakuan BLU. <http://kupang.tribunnews.com/2018/07/30/para-pegawai-negeri-di-undana-menolak-pemberlakuan-blu>. Diakses Pada 6 maret 2019.
- Keputusan Kementerian Keuangan nomor 115/KMK.06/2001 tentang tata cara penggunaan penerimaan Negara bukan pajak pada perguruan tinggi.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 77 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengusulan dan Pemberian Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Pada Perguruan Tinggi Negeri yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.