

PERSEPSI DOSEN PRODI PGMI DAN PGRA TERHADAP REMUNERASI DI UIN RADEN INTAN LAMPUNG

Nurhasanah Leni, Meriyati

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
nurhasanahleni@radenintan.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan remunerasi dosen UIN Raden Intan Lampung, memaparkan persepsi dosen prodi PGMI dan PGRA terhadap remunerasi di UIN Raden Intan Lampung, dan menjelaskan yang menjadi kendala dalam penerapan remunerasi dosen UIN Raden Intan Lampung. Penelitian ini menggunakan perspektif budaya, yaitu dianalisis dengan menggunakan teori antropologi fungsional Malinowski. Wawancara merupakan salah satu metode penelitian yang sering digunakan dalam penelitian ilmu sosial. In-depth interview biasanya dikombinasi dengan observasi untuk mendapatkan hasil secara lengkap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dosen PGMI dan PGRA terhadap remunerasi di UIN Raden Intan Lampung memiliki nilai positif, walaupun masih terselip kritik. Remunerasi memiliki fungsi penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, mendorong stabilitas dan pertumbuhan kinerja, dan terciptanya kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Dengan demikian remunerasi memiliki fungsi yang sangat positif bagi semua pihak, perguruan tinggi dan dosen.

Kata Kunci : Remunerasi, Kinerja, Sumber Daya Manusia, Dosen

Abstract

The purposes of this study are to describe the application of UIN Raden Intan Lampung lecturer remuneration, explain the perceptions of PGMI and PGRA study program lecturers on remuneration at UIN Raden Intan Lampung, and explain the constraints in the application of remuneration. This study uses a cultural perspective, which is analyzed using Malinowski's functional anthropological theory. Interviews are one of the research methods that are often used in social science research. In-depth interviews are usually combined with observations to get complete results. The results showed that the perception of PGMI and PGRA lecturers on remuneration at UIN Raden Intan Lampung had positive values, although criticism was still tucked. Remuneration has the function of using human resources effectively and efficiently, encouraging stability and growth in performance, and creating harmonious cooperation and providing satisfaction to all parties. Thus remuneration has a very positive function for all parties, universities and lecturers.

Keywords: Remuneration, Performance, Human Resources, Lecturers

PENDAHULUAN

UIN Raden Intan Lampung mempraktikkan remunerasi untuk kelompok dosen tetap Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang mulai diberlakukan sejak tanggal 01 Januari tahun 2017. Praktik remunerasi seyogyanya dapat meningkatkan kinerja dosen ketika melaksanakan tugas-tugas tri dharma mereka secara optimal. Dengan demikian hasil akhirnya yaitu terbentuknya suasana pembelajaran mahasiswa-mahasiswi yang berbobot dapat dicapai. Remunerasi umumnya dipahami sebagai pembayaran insentif berbasis kinerja. Remunerasi diberikan kepada dosen disebabkan dosen mempunyai variasi pekerjaan yang berlapis. Hal ini terlihat bahwa dosen adalah PNS dan tentu saja merangkap sebagai fungsional dosen, yang memiliki tugas mengajar antara 12 SKS sampai 18 SKS. Selanjutnya total jumlah 12 SKS tersebut sudah termasuk tugas pendidikan dan pengajaran. Adapun insentif yang diterima dosen adalah *basic salary* sebagai gaji pokok PNS dan juga memperoleh tunjangan fungsional (<http://www.uinjkt.ac.id/id/ini-penjelasan-rektor-soal-remunerasi-dosen/>).

Agar dosen dapat mengoptimalkan dalam melaksanakan tugas tri dharmanya, maka pemerintah memberikan dosen tunjangan profesi. Tunjangan tersebut diatur dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan PP Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen. Disebabkan dosen adalah tenaga pendidik, oleh karena itu tunjangan profesi yang diterima dosen merupakan tunjangan profesi tenaga pendidik. Bobot tunjangan profesi pendidik diukur menurut kinerja riil/nyata dosen bersangkutan. Sesungguhnya saat ini, tunjangan profesi pendidik tersebut telah dibayarkan dengan tunjangan fungsional dosen. Dengan demikian kinerja dosen tetap dengan bobot 12 sks. Hanya tetap saja terlihat adanya perbedaan pada dua tunjangan yang diterima para dosen tersebut (<http://www.uinjkt.ac.id/id/ini-penjelasan-rektor-soal-remunerasi-dosen/>).

Hal tersebut menunjukkan bahwa tunjangan profesi yang diterima para dosen harus memiliki persyaratan yang menuntut para dosen harus lebih berperforma (memiliki kinerja yang baik). Guna memperoleh tunjangan profesi tersebut, para dosen harus memiliki kinerja yang baik (tinggi) dalam bekerja. Jikalau para dosen tidak bekerja atau bekerja tapi tidak sepenuhnya (*full*) dan tidak memiliki kualifikasi kerja yang baik maka tidak akan memperoleh bayaran (*di offkan*) selama satu semester. Namun jika dosen bersangkutan bekerja dengan kinerja yang baik otomatis tunjangan profesi itu akan hidup lagi dan pasti diterimanya. Selain memperoleh kedua tunjangan tersebut di atas (tunjangan profesi dan tunjangan fungsional) para dosen juga wajib bekerja untuk penelitian dan pengabdian mereka. Misalkan, seorang dosen mengajar dengan maksimal 9 SKS, ditambah dengan harus ada program pengabdian, sehingga bertambah jumlah total 14 SKS. Terlihat total selisihnya ada 5 SKS. Selama ini total selisih 5 SKS tersebut tidak dibayarkan kepada para dosen melalui tunjangan profesi dan fungsional mereka, melainkan diterimanya melalui Kelebihan Jam Mengajar (KJM). Selanjutnya saat membimbing dan menguji skripsi, seorang dosen memiliki keharusan membimbing skripsi maksimal 5 skripsi juga harus menguji 2 skripsi. Terkadang seorang dosen memperoleh bimbingan skripsi dapat mencapai 5-10 orang per semester. Dengan begitu ada kelebihan 5 skripsi lagi yang tidak terbayar, oleh karena itu dosen tersebut dibayar melalui uang bimbingan. Ketika seorang dosen menguji hingga sekitar 10 skripsi, berarti ada 8 ujian skripsi yang belum dibayarkan, maka barulah dibayarkan kepada dosen bersangkutan setelah menguji skripsi. Sistem yang dijalani selama ini seperti itu. Honorarium seperti bimbingan skripsi dan kelebihan jam mengajar inilah yang sekarang UIN Raden Intan Lampung mencoba dikumpulkan dan diberikan melalui wujud remunerasi (<http://www.uinjkt.ac.id/id/ini-penjelasan-rektor--soal-remunerasi-dosen/>).

Selanjutnya Sistem Remunerasi adalah sesuatu cara atau model pembayaran imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Sistem remunerasi yang baik harus memenuhi asas keadilan, baik secara internal maupun external seperti yang dikemukakan oleh Van Zyl,G (2010) : “ *if employees feel that their real remuneration is less than what they define as a fair remuneration package, labour productivity decreases* “ artinya adalah jika karyawan merasakan adanya ketidakadilan dalam pengajian produktivitas mereka akan berkurang. Keadilan internal dalam arti pekerjaan yang lebih berat selayaknya memperoleh imbalan yang lebih tinggi,oleh karena itu penerapan sistem remunerasi yang baik adalah disesuaikan dengan kebijakan rumah sakit yang didasari dengan prinsip-prinsip keadilan.Remunerasi merupakan sistem pemberian penghasilan atau penggajian kepada pegawai yang lebih objektif dan adil. Remunerasi yang diberlakukan di institusi pemerintahan bersumber dari dana Rupiah Murni (RM) 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.

Remunerasi terdiri dari gaji, honorarium dan insentif kinerja (KMK 1178 tahun 2015). Jika dilihat dari unsur remunerasi, sistem penggajian menjadi lebih simpel dan mengarah kepada penggajian berbasis kinerja. Gaji dibayarkan dengan memperhatikan golongan, nilai jabatan, tanggung jawab dan/atau masa kerja. Honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas BLU yang bersumber dari dana PNBP. Insentif Kinerja diberikan kepada Pejabat pengelola/pegawai yang bersumber dari dana PNBP berdasarkan capaian Key Performance Indicator (KPI) yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja.Remunerasi terdiri dari gaji, honorarium dan insentif kinerja (KMK 1178 tahun 2015). Jika dilihat dari unsur remunerasi, sistem penggajian menjadi lebih simpel dan mengarah kepada penggajian berbasis kinerja. Gaji dibayarkan dengan memperhatikan golongan, nilai jabatan, tanggung jawab dan/atau masa kerja. Honorarium diberikan kepada Dewan Pengawas BLU yang bersumber dari dana PNBP. Insentif Kinerja diberikan kepada Pejabat pengelola/pegawai yang bersumber dari dana PNBP berdasarkan capaian Key Performance Indicator (KPI) yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja. Untuk bisa menerapkan sistem remunerasi, satuan kerja atau instansi pemerintah harus mengajukan proposal remunerasi kepada kementerian keuangan. Proposal yang telah disusun, dibahas dan direviu oleh Kementerian Agama selaku kementerian teknis dan Kementerian Keuangan. Setelah melalui proses yang cukup panjang, BLU UIN Raden Intan memperoleh KMK Remunerasi. KMK remunerasi menjadi legitimasi bagi satker BLU untuk mengimplementasikannya. Aturan teknis mengenai pelaksanaan pemberian remunerasi ditetapkan dengan keputusan rektor.Untuk itu Rektor yang pada saat itu masih berstatus IAIN membuat Peraturan Rektor Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung Nomor 68 Tahun 2017 Tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum Institut Agama Islam Negeri Raden Intan.Kemudian setelah menjadi UIN dibuat lagi Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Nomor: 21.a Tahun 2018 Tentang Perubahan Nominal Remunerasi Bagi Pegawai Negeri Sipil Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

METODE PENELITIAN

Wawancara merupakan salah satu metode penelitian yang sering digunakan dalam penelitian ilmu sosial. *Indepth interview* biasanya dikombinasi dengan observasi untuk mendapatkan hasil secara lengkap. Wawancara dapat dilakukan dengan non sistematis dan informal. Ahli antropologi biasanya memilih narasumber yang telah dikenal dan mempercayainya atau memilih narasumber yang dipandang bisa memberi informasi secara

rinci dan akurat mengenai berbagai aspek budaya yang sedang diteliti. Berdasarkan buku yang di dalam bahasa asalnya berjudul *Five Families; Mexican Case Studies in the Culture of Poverty* (1959), ditulis oleh antropolog berkewarganegaraan Amerika Serikat, Oscar Lewis. Lalu diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia tahun 2001 oleh penerbit Yayasan Obor Indonesia. Lalu tersedia kembali cetakan ke dua terhadap tahun 2016 dengan judul *Kisah Lima Keluarga: Telaah-Telaah Kasus Orang Meksiko Di dalam Kebudayaan Kemiskinan*. Juga tesis *Lima Keluarga Pengemudi Becak di Yogyakarta* (1987) dikarang oleh Heddy Shri Ahimsa Putra, Guru Besar Universitas Gadjah Mada (UGM). Kedua tulisan ini menunjukkan bahwa dalam studi antropologi cukup memerlukan lima (5) orang informan, oleh karena itulah penulis hanya memerlukan lima (5) orang dosen sebagai informan, yaitu: tiga (3) orang dosen PGMI (Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah) dan dua (2) orang dosen PGRA (Pendidikan Guru Roudhatul Athfal).

Sebagaimana dipaparkan pada bab II bahwa penelitian ini menggunakan perspektif budaya, yaitu dianalisis dengan menggunakan teori antropologi fungsional Malinowski. Bronislaw Malinowski (1884-1942) lahir di Kraków, Austria-Hungaria (saat ini disebut Polandia) dari keluarga bangsawan. Ayahnya adalah seorang profesor dalam ilmu Sastra Slavik dan ibunya adalah seorang putri dari keluarga seorang tuan tanah. Di masa kecilnya, Malinowski adalah seorang yang lemah, namun sangat pintar secara akademik. Di tahun 1908 Malinowski lulus dari Fakultas ilmu Pasti dan ilmu Alam dari Universitas Cracow. Namun selama studinya ia gemar membaca tentang folklor. Maka ia melanjutkan studinya untuk mengambil ilmu sosiologi empirikal karena ilmu ini lebih dekat bahasannya dengan folklor. Pada tahun 1916 ia lulus dengan mendapat gelar Doktor dari London School of Economics (Inggris). Malinowski menyumbangkan dua buah buku sebagai ganti disertasinya yaitu *The Among the Australian Aborigines* (1913) dan *The Native of Mailu* (1913).

Pada tahun 1914 ia pergi ke Papua (saat ini disebut Papua New Guinea) dan melakukan penelitian yang mula-mula di Mailu, selanjutnya di daerah Dobu dan akhirnya di Kepulauan Trobriand. Pada saat itu ia memperoleh kesempatan untuk melakukan mengobservasi dan penelitan sencara mendalam di kepulauan Trobriand selama dua tahun. Sesudah kembali ke Inggris ia menulis hahasil penelitiannya tersebut dari berbagai aspek mengenai kehidupan orang di kepulauan Trobriand. Buku pertama hasil karangannya yaitu *Argonauts of the Western Pacific* (1922) dan yang kedua yaitu *Crime and Custom in savage society*. Hasil karyanya ini banyak menarik perhatian dunia ilmu khususnya dunia ilmu antropologi dan etnologi. Buku pertamanya ini menceritakan tentang sistem perdagangan di kepulauan Trobriand, yang dalam bahasa setempat disebut dengan kula. Kula merupakan suatu sistem perdagangan yang dilakukan dengan cara barter di mana saat pertukaran barang-barang (kerajinan, makanan dan alat-alat rumah tangga) berlangsung selalu diadakan juga pertukaran benda-benda perhiasan yang dianggap penting dan memiliki nilai. Benda yang dianggap sangat berharga tadi yaitu kalung kerang (sulave) dan gelang kerang (mwali). Kalung kerang (sulave) yaitu sebuah kalung yang terbuat dari kulit tiram dan susunannya sesuai dengan arah jarum jam, sedangkan gelang (mwali) yaitu sebuah gelang putih yang susunannya berlawanan dengan arah jarum jam (Roger M. Keesing 1981:196). Benda-benda ini biasanya dipertukarkan ke suatu pulau dan kepulauan lainnya sesuai dengan arah jarum jam untuk sulave dan sementara mwali dipertukarkan berlawanan dengan arah jarum jam. Perjalanan kula biasanya hanya dilakukan oleh kaum pria. Pertukaran kula juga merupakan hal yang menunjukkan status kelas sosial, gengsi dan untuk memperebutkan kedudukan. Semua tentang kula tadi diterangkan oleh Malinowski dengan menggunakan gaya bahasa yang sangat bagus dan mudah dipahami oleh orang. Di mana Malinowski menggambarkan semua yang berkaitan atau yang berhubungan dengan

kula tersebut, sehingga orang yang membaca karyanya tersebut benar-benar ikut merasakan keadaan di Trobriand tersebut. Cara yang digunakan oleh Malinowski ini merupakan suatu cara baru dan unik, sehingga cara mengarang etnografi yang dibuat Malinowski tersebut menjadi sebuah metode etnografi yang berintegrasi secara fungsional. Pemikiran Malinowski ini menyebabkan bahwa konsepnya mengenai fungsi sosial dari adat, tingkah laku manusia, dan pranata-pranata sosial menjadi mantap yang kemudian ia membedakan fungsi sosial dalam tiga tingkat abstraksi (Koentjaraningrat 1982: 167) yaitu:

1. Fungsi sosial dari suatu adat, pranata sosial pada tingkat abstraksi pertama mengenai pengaruh tingkah laku manusia dan pranata sosial dalam masyarakat.
2. Fungsi sosial dari suatu adat, pranata sosial pada tingkat abstraksi kedua mengenai pengaruh suatu kebutuhan suatu adat yang sesuai dengan konsep masyarakat yang bersangkutan.
3. Fungsi sosial dari suatu adat, pranata sosial pada tingkat abstraksi ketiga mengenai pengaruh terhadap kebutuhan mutlak untuk berlangsungnya secara terintegrasi dari suatu sistem sosial tertentu.

Konsep Malinowski yang lain yaitu mengenai konsep pengendalian sosial atau hukum. Malinowski menganalisa masalah itu (Koentjaraningrat, 1964: 61-63) sebagai berikut:

1. Dalam masyarakat modern, tata tertib masyarakat dijaga oleh suatu sistem pengendalian sosial yang bersifat memaksa (hukum). Untuk melaksanakan hukum tersebut maka hukum tersebut disokong oleh sistem alat-alat kekuasaan (kepolisian, pengadilan dll.) yang diorganisir oleh suatu negara.
2. Dalam masyarakat primitif alat-alat kekuasaan tersebut kadang-kadang tidak ada.
3. Dengan demikian apakah dalam masyarakat primitif tidak ada hukum?

Dalam kejadian hal di atas tersebut timbul persoalan bagaimana masyarakat primitif bisa menjaga tata tertib di masyarakat tersebut. Mengenai masalah tersebut Malinowski menjelaskan bahwa berbagai sistem tukar menukar yang ada di dalam masyarakat primitif merupakan alat yang mengikat antara satu dengan yang lain. Dalam hal ini Malinowski mengambil contoh dari masyarakat Trobriand. Malinowski juga mengatakan bahwa sistem menyumbang akan menimbulkan kewajiban seseorang untuk membalasnya. Hal ini lah yang mengaktifkan kehidupan masyarakat yang mana Malinowski menyebutnya prinsip timbal balik atau *principle of reciprocity*. Malinowski memberikan ilustrasi seperti yang ada di masyarakat Trobriand, yang mana di masyarakat Trobriand terjadi sistem penukaran barang dan benda. Hal inilah yang mengaktifkan hubungan antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lain.

Pemikiran Malinowski tentang kebudayaan. Bronislaw Malinowski mengajukan beberapa unsur pokok kebudayaan yang meliputi:

1. Sistem normatif yaitu sistem norma-norma yang memungkinkan kerjasama antara para anggota masyarakat agar dapat menguasai alam di sekelilingnya
2. Organisasi ekonomi.
3. Mechanism and *agencies of education* yaitu alat-alat dan lembaga-lembaga atau petugas untuk pendidikan. Misalnya keluarga, keluarga merupakan termasuk lembaga pendidik yang utama selain dari lembaga-lembaga resmi yang ada.

4. Organisasi kekuatan (*the organization of force*). Bronislaw Malinowski sebagai penganut teori fungsional selalu mencari fungsi atau kegunaan setiap unsur kebudayaan untuk keperluan masyarakat. Menurut Malinowski segala aktivitas dari unsur kebudayaan tersebut bermaksud untuk memenuhi kebutuhan manusia serta untuk memuaskan segala kebutuhan manusia.

HASIL PENELITIAN

Di bawah ini hasil wawancara dengan tiga (3) orang Dosen PGMI (Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah) dan dua (2) orang dosen PGRA (Pendidikan Guru Roudhatul Athfal).

1. Informan Pertama Dosen Senior Perempuan PGMI Dengan Inisial I

Pendidikannya S2, standar pendidikan dosen minimal harus S2 dan sudah berkeluarga, memiliki suami dan tiga orang anak. Dosen ini telah menerima remunerasi sejak awal diberikan. Menurutnya remunerasi adalah *income* yang diterima berdasarkan kinerja dosen berdasarkan grade dosen tersebut. Tentu saja dosen perempuan ini merasa senang dengan adanya remunerasi yang cukup lama ditunggu realisasinya. Setelah adanya remunerasi merasakan bertambah semangat dan lebih rajin mengajar penuh 16 kali masuk kelas per semester. Juga mengerjakan tri dharma perguruan tinggi lainnya lebih semangat. Apalagi semenjak adanya perubahan nominal remunerasi tambah membuatnya senang dan bersyukur adanya remunerasi. Kendala yang dirasakan saat harus membuat laporan karena juga harus membuat laporan BKD setiap akhir semester sangat merepotkan. Sudah susah mengusahakan tepat waktu pengumpulan laporan dan ternyata masih ada beberapa orang dosen yang belum mengumpulkan laporan remunerasi sehingga menunda cairnya uang remunerasi.

2. Informan Kedua Dosen Junior Perempuan PGMI Dengan Inisial A

Dosen perempuan ini baru saja diterima sebagai dosen di PGMI tahun 2019 dan masih berstatus CPNS serta belum berkeluarga. Pendidikan Dosen ini S2 dan sejak bulan Agustus 2019 dia sudah menerima remunerasi. Walaupun masih belum jelas tentang remunerasi dan laporannya sekitar bulan Desember 2019, dia tentu saja sangat senang dan bersyukur telah menerima remunerasi sejumlah nominal yang sekarang ini. Sebagai dosen junior tentu saja dia sangat bersemangat bekerja dan mengajar, karena untuk menjadi pegawai negeri saat ini tesnya sangat sulit. Dia bisa diterima sebagai pegawai negeri setelah pemerintah menurunkan grade nilai kelulusan tes pegawai negeri.

3. Informan Ketiga Dosen Junior Laki-Laki PGMI Dengan Inisial D

Dosen junior laki-laki ini satu angkatan dengan dosen junior perempuan PGMI dengan inisial A di atas. Sama halnya dengan dosen tersebut di atas dia baru saja diterima sebagai dosen di PGMI tahun 2019 dan masih berstatus CPNS namun telah berkeluarga dan memiliki isteri dan satu orang anak. Pendidikan Dosen ini S2 dan sejak bulan Agustus 2019 dia sudah menerima remunerasi. Walaupun masih belum jelas tentang remunerasi dan laporannya sekitar bulan Desember 2019, dia tentu saja sangat senang dan bersyukur telah menerima remunerasi sejumlah nominal yang sekarang ini. Sebagai dosen junior tentu saja dia sangat bersemangat bekerja dan mengajar, karena untuk menjadi pegawai negeri saat ini tesnya sangat sulit. Dia bisa diterima sebagai pegawai negeri setelah pemerintah menurunkan grade nilai kelulusan tes pegawai negeri.

4. Informan Keempat Dosen Senior Perempuan PGRA Dengan Inisial N

Pendidikannya S3, dan sudah berkeluarga tetapi suami sudah meninggal dunia, memiliki tiga orang anak dan seorang cucu. Dosen ini telah menerima remunerasi sejak awal diberikan. Menurutnya remunerasi adalah *income* yang diterima berdasarkan kinerja dosen berdasarkan grade dosen tersebut. Tentu saja dosen perempuan ini merasa senang dengan adanya remunerasi yang cukup lama ditunggu realisasinya. Setelah adanya remunerasi merasakan bertambah semangat dan lebih rajin mengajar penuh 16 kali masuk kelas per semester. Juga mengerjakan tri dharma perguruan tinggi lainnya lebih semangat. Apalagi semenjak adanya perubahan nominal remunerasi tambah membuatnya senang dan bersyukur adanya remunerasi. Namun walaupun besaran yang diterima sudah ada perubahan, beliau belum merasa cukup karena belum sesuai dengan kinerja yang dibebankan kepada dosen ditambah lagi dengan kebutuhan beliau yang dirasakancukup besar mengingat mahal biaya hidup saat ini. Kendala yang dirasakan saat harus membuat laporan karena juga harus membuat laporan BKD setiap akhir semester sangat merepotkan. Sudah susah mengusahakan tepat waktu pengumpulan laporan dan ternyata masih ada beberapa orang dosen yang belum mengumpulkan laporan remunerasi sehingga menunda cairnya uang remunerasi. Beliau menganggap seharusnya semua dosen telah mengetahui bahwa laporan remunerasi sudah menjadi kewajiban rutin yang harus dilakukan pada setiap akhir semester. Walaupun sibuk dan merepotkan tetapi harusnya bisa dikumpulkan tepat waktu sehingga tidak membuat terlambat cairnya uang remunerasi dan tentu saja mengganggu para dosen lain yang rajin mengumpulkan laporan tepat waktu.

5. Informan Kelima Dosen Senior Perempuan PGRA Dengan Inisial H

Pendidikannya S3, sudah berkeluarga memiliki suami dan dua orang anak. Dosen ini baru tahun 2019 menerima remunerasi karena harus menyelesaikan pendidikan S3nya. Menurutnya remunerasi adalah *income* yang diterima berdasarkan kinerja dosen berdasarkan grade dosen tersebut. Tentu saja dosen perempuan ini merasa senang dengan adanya remunerasi yang cukup lama ditunggu realisasinya. Setelah adanya remunerasi merasakan bertambah semangat dan lebih rajin mengajar penuh 16 kali masuk kelas per semester. Juga mengerjakan tri dharma perguruan tinggi lainnya dan juga menjabat dengan lebih semangat. Dia juga merasa senang dan bersyukur adanya remunerasi. Namun walaupun besaran yang diterima sudah ada perubahan, beliau belum merasa cukup karena belum sesuai dengan kinerja yang dibebankan kepada dosen yang menjabat. Kendala yang dirasakan saat harus membuat laporan karena juga harus membuat laporan BKD setiap akhir semester sangat merepotkan. Sudah susah mengusahakan tepat waktu pengumpulan laporan dan ternyata masih ada beberapa orang dosen yang belum mengumpulkan laporan remunerasi sehingga menunda cairnya uang remunerasi. Dia menganggap seharusnya semua dosen telah mengetahui bahwa laporan remunerasi sudah menjadi kewajiban rutin yang harus dilakukan pada setiap akhir semester. Walaupun sibuk dan merepotkan tetapi harusnya bisa dikumpulkan tepat waktu sehingga tidak membuat terlambat cairnya uang remunerasi dan tentu saja mengganggu para dosen lain yang rajin mengumpulkan laporan tepat waktu.

3. Kendala Dalam Penerapan Remunerasi Dosen UIN Raden Intan Lampung

Sebagaimana telah dipaparkan hasil wawancara di atas maka yang menjadi kendala dalam penerapan remunerasi dosen UIN Raden Intan Lampung adalah jika tiba waktunya membuat laporan pada setiap akhir semester apalagi bagi dosen yang memiliki jabatan yang tentu saja sangat sibuk. Kendala yang dirasakan saat harus membuat laporan karena juga harus membuat laporan BKD setiap akhir semester sangat merepotkan. Sudah susah

mengusahakan tepat waktu pengumpulan laporan dan ternyata masih ada beberapa orang dosen yang belum mengumpulkan laporan remunerasi sehingga menunda cairnya uang remunerasi. Mereka menganggap seharusnya semua dosen telah mengetahui bahwa laporan remunerasi sudah menjadi kewajiban rutin yang harus dilakukan pada setiap akhir semester. Walaupun sibuk dan merepotkan tetapi harusnya bisa dikumpulkan tepat waktu sehingga tidak membuat terlambat cairnya uang remunerasi dan tentu saja mengganggu para dosen lain yang rajin mengumpulkan laporan tepat waktu.

B. Analisis Data

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga (3) dosen Prodi PGMI maka dapat dipaparkan bahwa mereka sangat senang adanya tambahan pendapatan dari remunerasi dan tentu saja mereka lebih semangat dan rajin dalam bekerja karena harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai syarat agar bisa memperoleh remunerasi. Jumlah besarannyapun mereka puas. Lain halnya dengan hasil wawancara dengan dua (2) dosen Prodi PGRA mereka menganggap jumlah yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja yang mereka laksanakan apalagi kebutuhan mereka cukup besar mengingat mahalnnya biaya hidup saat ini. Namun mereka menganggap remunerasi hal yang membuat mereka juga senang. Pada prinsipnya bagi mereka remunerasi memiliki fungsi memberikan semangat untuk lebih giat bekerja karena jika 40 sks (12 sks untuk BKD dan 28 sks untuk remunerasi) tidak dapat mereka laksanakan maka mereka tidak berhak memperoleh kedua income tersebut.

Adanya perbedaan persepsi antara dosen PGMI dengan PGRA terhadap remunerasi bisa jadi karena perbedaan latar belakang pendidikan. Bila para dosen PGMI sudah merasa puas dan bersyukur dengan besaran income (pendapatan) remunerasi yang mereka terima tanpa adanya kritik. Berbeda dengan persepsi para dosen PGRA yang latar belakang pendidikan mereka telah lulus dan menyandang gelar doktor, mereka lebih kritis, sehingga mereka belum merasa puas dengan besaran *income* (pendapatan) remunerasi yang mereka terima. Mereka juga yang mengkritisi para dosen yang selalu telat membuat laporan remunerasi bahkan harus sampai diberi peringatan agar segera mengumpulkan laporan remunerasi. Bila ada yang mengumpulkan laporan terlambat maka akan mempengaruhi pencairan remunerasi.

Sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya bahwa penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teori antropologi fungsionalisme Bronislaw Malinowski. Teori-teori fungsional dalam ilmu Antropologi mulai dikembangkan oleh seorang tokoh yang sangat penting dalam sejarah teori Antropologi, yaitu Bronislaw Malinowski (1884-1942) lahir di Kraków, Austria-Hungaria (saat ini disebut Polandia) dari keluarga bangsawan. Teori fungsionalisme adalah teori dominan dalam antropologi. Teori ini memandang budaya sebagai satu kesatuan, dan mencoba untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara bagian-bagian masyarakat yang tercipta dan bagaimana bagian ini fungsional (bermakna memiliki konsekuensi yang menguntungkan pada individu dan masyarakat) dan disfungsional (bermakna memiliki konsekuensi negatif). Teori ini memandang masyarakat sebagai sistem yang kompleks yang mana bagian tersebut bekerja bersama untuk mempromosikan solidaritas dan stabilitas; ini menandakan bahwa kehidupan sosial kita dituntun berdasar pada struktur sosial, yang pola perilaku sosialnya secara relatif stabil (Macdonis, 1997).

Yang patut untuk para peneliti menurut Malinowski adalah kemampuan keterampilan analitik agar dapat memahami latar dan fungsi dari aspek yang diteliti, adat dan pranata sosial dalam masyarakat. Konsep tersebut dirumuskan kedalam tingkatan abstraksi mengenai fungsi aspek kebudayaan, yakni: 1. saling keterkaitannya secara otomatis,

pengaruh dan efeknya terhadap aspek lainnya. 2. konsep oleh masyarakat yang bersangkutan. 3. unsur-unsur dalam kehidupan sosial masyarakat yang terintegrasi secara fungsional. 4. esensi atau inti dari kegiatan/aktifitas tersebut tak lain adalah berfungsi untuk pemenuhan kebutuhan dasar “biologis” manusia. Melalui tingkatan abstraksi tersebut Malinowski kemudian mempertegas inti dari teorinya dengan mengasumsikan bahwa segala kegiatan/aktifitas manusia dalam unsur-unsur kebudayaan itu sebenarnya bermaksud memuaskan suatu rangkaian dari sejumlah kebutuhan naluri mahluk manusia yang berhubungan dengan seluruh kehidupannya. Kelompok sosial atau organisasi sebagai contoh, awalnya merupakan kebutuhan manusia yang suka berkumpul dan berinteraksi, perilaku ini berkembang dalam bentuk yang lebih solid dalam artian perkumpulan tersebut dilembagakan melalui rekayasa manusia.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa remunerasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia di Perguruan Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi merupakan alat pengikat perguruan tinggi kepada para dosen dan menjadi faktor penarik bagi calon dosen, serta sebagai faktor pendorong seseorang untuk menjadi dosen. Selain itu remunerasi mempunyai fungsi yang sangat strategis dalam memperlancar jalannya organisasi ke depan. Artoyo (2011) dalam Ruky (2016) menyatakan fungsi remunerasi adalah:

a. Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien

Penerapan sistem remunerasi di sebuah perguruan tinggi diharapkan mampu mendorong pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perguruan tinggi.

b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan kinerja

Sistem pemberian remunerasi yang baik secara otomatis akan mendorong kinerja para dosen sehingga secara otomatis kinerja perguruan tinggi akan meningkat secara signifikan.

c. Terciptanya kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Dalam penerapan sistem remunerasi harus memperhatikan tujuan yang mendasar bagi perguruan tinggi dan dosen, oleh karena itu sistem pengelolaannya harus dibuat sebaik mungkin. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa tujuan remunerasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh peraturan pemerintah. Pada dasarnya remunerasi seharusnya memberikan kepuasan kepada semua pihak yaitu dosen, karyawan, pengusaha, perusahaan, masyarakat dan pemerintah (<https://www.scribd.com/document/393784679/Analisis-Renumerasi-Di-Puskesmas-Terkait-Dengan-Pelayanan-Bpjs>).

Menurut Notoadmodjo (2009) tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pemberian remunerasi adalah:

a. Menghargai prestasi kerja

Dalam penerapan sistem remunerasi di perguruan tinggi diharapkan mampu mendorong kinerja dosen. Semakin baik kinerja dosen tersebut maka jumlah remunerasi yang didapatkan akan semakin besar.

b. Menjamin keadilan

Sistem remunerasi yang baik adalah yang mampu menjamin rasa keadilan dari kedua unsur yaitu perguruan tinggi dan dosen. Masing-masing dosen akan mendapatkan besaran remunerasi sesuai dengan tugas, jabatan, wewenang, fungsi dan prestasi kerjanya. Dapat diartikan bahwa remunerasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerja atau prestasi kerja dosen yang diberikan kepada perguruan tinggi.

c. Mempertahankan dosen

Penerapan sistem remunerasi yang baik akan mendorong komitmen dosen untuk lebih loyal kepada perguruan tinggi. Dengan demikian dosen menjadi betah dan bertahan bekerja di perguruan tinggi.

d. Memperoleh dosen yang berkualitas

Pemberian remunerasi yang baik maka akan menarik calon dosen lebih banyak. Dengan demikian maka seleksi dosen menjadi lebih kompetitif dan bisa meningkatkan daya saing sebuah perguruan tinggi.

e. Pengendalian biaya & peningkatan pendapatan

f. Penerapan sistem remunerasi yang baik akan berpengaruh pada kinerja dosen sehingga produktivitas meningkat, pendapatan meningkat dan lebih efektif dan efisien dalam pengendalian keuangan.

g. Memenuhi peraturan-peraturan

Perguruan tinggi juga diwajibkan mentaati regulasi pemerintah yang berkaitan dengan dosen dan kompensasi. Diantaranya adalah Upah Minimum Kabupaten (UMK), Ketentuan Lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Asuransi Tenaga Kerja (Astek) dan fasilitas lainnya(<https://www.scribd.com/document/393784679/Analisis-Renumerasi-Di-Puskesmas-Terkait-Dengan-Pelayanan-Bpjs>).

PENUTUP

Berdasarkan pemaparan di atas maka jelas persepsi dosen PGMI dan PGRA terhadap remunerasi di UIN Raden Intan Lampung memiliki nilai positif, walaupun masih terselip kritik. Dikarenakan dengan remunerasi memiliki fungsi, yaitu: Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, Mendorong stabilitas dan pertumbuhan kinerja, Terciptanya kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Hal ini sejalan dengantujuan-tujuan yang harus dicapai dalam pemberian remunerasi adalah: Menghargai prestasi kerja, Menjamin keadilan, Mempertahankan dosen, Memperoleh dosen yang berkualitas, Pengendalian biaya & peningkatan pendapatan, Penerapan sistem remunerasi yang baik akan berpengaruh pada kinerja dosen sehingga produktivitas meningkat, pendapatan meningkat dan lebih efektif dan efisien dalam pengendalian keuangan, Memenuhi peraturan-peraturan. Dengan demikian remunerasi memiliki fungsi yang sangat positif bagi semua pihak, perguruan tinggi dan dosen. Begitu banyak fungsi remunerasi maka perlu diusahakan dipertahankan keberlangsungannya.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Baba. Effect of Remuneration and Achievement Motivation to be Sar Center Employee Performance Industries Results Plantation Makasar. Journal of Economics and Sustainable Development, Volume. 6, Nomor 5, 2015.

- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005.
- Baal, J. Van. *Sejarah Dan Pertumbuhan Teori Antropologi Budaya*. Jakarta:PT. Gramedia, 1988.
- Boedianto, Sugeng. Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Lembag Pemasarakatan Klas IIA Anak Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi* Volume 1 Nomor 3, 2012.
- Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo, 2003.
- Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi: Teori dan Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- Persada. Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Pora, de Antonio. *Remunerasi–kompensasi & Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka, 2011.
- Kaplan, David dan Manners, A. Albert. *Teori-Teori Budaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000.
- Keesing, M. Roger. *Antropologi Budaya: Suatu Perspektif Kontemporer Jilid I*. Jakarta: Erlangga, 1999.
- Koentjaraningrat. *Sejarah Teori Antropologi I*. Jakarta: UI Press 1981.
- Koentjaraningrat, *Beberapa pokok antropologi sosial*. Jakarta: Gramedia, 1982.
- Macionis, John J. *Sociology*. New Jersey: Prentice Hall , 2007.
- Michael Armstrong & Helen Murlis, *Sistem Penggajian: Pedoman Praktis Bagi Organisasi kecil Dan Menengah*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman, 1983.
- Muhammad Surya, *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan* (Jakarta: Balai Pustaka, 2004.
- Sjaifuddin, Fedyani Achmad. *Antropologi Kontemporer: Suatu Pengantar Kritis Mengenai Paradigma*. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Scupin, Raymond and Christopher DeCorse. *Anthropology- A Global Perspective 8th ed.pdf*

Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Edisi Ketiga), Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.

Yayu Putri Senjani. Analisis Implementasi Remunerasi BLU (Studi Kasus Pada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). *Jurnal EkBis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume1, Nomor 1, 2017.

Internet

<http://www.uinjkt.ac.id/id/ini-penjelasan-rektor-soal-remunerasi-dosen/>.

<https://www.scribd.com/document/393784679/Analisis-Renumerasi-Di-Puskesmas-Terkait-Dengan-Pelayanan-Bpjs>