

DESAIN PEMBIAYAAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM: TELAAH IMPLEMENTASI REMUNERASI DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM

Samlan*

Abstrak: Tulisan ini membahas desain pembiayaan lembaga di Universitas Islam Negeri Mataram. Pola pengelolaan UIN Mataram mengalami perubahan secara otomatis dalam hal pengelolaan keuangan, operasional, dan sumber daya manusia sebagai akibat peralihan status dari satuan kerja biasa menjadi satuan kerja BLU. Akibat penetapan satker BLU ini menuntut seluruh komponen di lingkungan UIN Mataram untuk meningkatkan pelayanan, kinerja dan produktivitas sebagai wujud realitas akuntabilitas publik. Hal ini berkesinambungan dengan upaya mengapresiasi dan meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai di lingkungan UIN Mataram. Penerapan peningkatan kesejahteraan pegawai juga dilatarbelakangi oleh masih adanya ketimpangan total pendapatan antar unit kerja, kurangnya pemerataan penghasilan, dan rendahnya capaian kinerja. Oleh karena itu, adanya sistem peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pemberian remunerasi BLU di lingkungan UIN Mataram akan mendorong dan memastikan adanya peningkatan pelayanan kepada publik, kinerja dan produktivitas kelembagaan.

Kata kunci: Badan Layanan Umum, Remunerasi BLU, Perguruan Tinggi Islam

Abstract: This paper discusses the design of institutional financing at Mataram State Islamic University. The management pattern of UIN Mataram underwent automatic changes in financial, operational and human resource management due to the status shift from an ordinary work unit to a BLU work unit. As a result of the establishment of the BLU work unit, all components within UIN Mataram are required to improve service, performance and productivity as a form of public accountability reality. This is continuous with efforts to appreciate and improve the welfare of all employees at UIN Mataram. The

* Universitas Islam Negeri Mataram, email: samlan@uinmataram.ac.id



implementation of employee welfare improvements is also motivated by the persistence of inequality in total income between work units, lack of equal distribution of income, and low-performance achievements. Therefore, the existence of a system for improving employee welfare through the provision of BLU remuneration at UIN Mataram will encourage and ensure an increase in public services, institutional performance and productivity.

Keywords: Badan Layanan Umum, BLU Remuneration, Islamic Higher Education

DOI: <http://dx.doi.org/10.20414/elhikmah.v16i1.6067>

Pendahuluan

Diskusi tentang manajemen pengelolaan perguruan tinggi, masih kurang mendapat perhatian kalangan akademisi dan peneliti. Artikel ini membahas desain pembiayaan lembaga di Universitas Islam Negeri Mataram. Sependek yang penulis ketahui, berdasarkan penelusuran sederhana menggunakan mesin pengindeks Google Cendikia penulis hanya menemukan 3 artikel yang relevan dengan dengan fokus pembahasan ini. *Pertama*, komparasi sistem remunerasi pada tiga perguruan tinggi negeri badan hukum (PTNbh) yang ditulis oleh Astridina, Maarif, & Wijayanto, (2017). *Kedua*, peran satuan pengawasan intern dalam pencapaian *good university governance* pada perguruan tinggi berstatus PK-BLU yang ditulis oleh Puspitarini, (2012). *Ketiga*, moralitas dan pengendalian internal dalam kecenderungan kecurangan akuntansi (studi eksperimen pada konteks Perguruan Tinggi Negeri-BLU yang ditulis oleh Rahmat (2018).

Badan Layanan Umum yang selanjutnya disingkat BLU adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. BLU bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan

memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktivitas, dan penerapan Praktik Bisnis yang Sehat.

BLU beroperasi sebagai unit kerja Kementerian Negara/Lembaga untuk tujuan pemberian layanan umum yang pengelolaannya berdasarkan kewenangan yang didelegasikan oleh instansi induk yang bersangkutan. Walaupun BLU sudah memperoleh pendelegasian wewenang, Kementerian Negara/Lembaga tetap bertanggung jawab atas pelaksanaan kewenangan yang didelegasikannya kepada BLU dan menjalankan peran pengawasan terhadap kinerja BLU dan pelaksanaan kewenangan yang didelegasikan.

UIN Mataram telah ditetapkan sebagai Instansi yang berstatus Badan Layanan Umum (BLU) berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI, Nomor : 44/KMK.05/2011, tanggal 14 Maret 2011. Konsekwensi dari perubahan status menjadi instansi BLU, maka UIN Mataram harus merancang sistem manajemen organisasi dari *Public Goods* yang bercirikan birokrasi dalam mengatur organisasi Perguruan Tinggi seperti legislasi, regulasi, otorisasi dan kontrol terhadap semua unit di bawahnya menjadi *Semi Public Goods* yang berorientasi pada pelayanan dan non-profit (*Public Service Deliveries*) dan *Internal Services Agencies* yang memberi kewenangan kepada semua fakultas dan unit kerja lainnya yang bersifat semi otonomi/otonom (*desentralisation*).

Sebagai Satuan Kerja BLU (Badan Layanan Umum), UIN Mataram memperoleh penerimaan yang bersumber dari dana APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) dan dana BLU. Dana APBN adalah dana yang diperoleh dari alokasi yang ditetapkan Pemerintah melalui Kementrian Agama, sedangkan dana BLU adalah PNPB (Pendapatan Negara Bukan Pajak) yang dikelola dan didapatkan dari masyarakat sebagai konsekuensi layanan pendidikan yang diberikan universitas kepada masyarakat. Realisasi penerimaan dana PNPB BLU pada UIN Mataram berpotensi mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Kedua dana tersebut digunakan untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu

Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat yang dapat dikelola secara langsung dan mandiri. Kondisi ini mengakibatkan adanya peningkatan layanan dalam bidang pendidikan, peningkatan kuantitas dan kualitas penelitian serta memperluas lingkup pengabdian masyarakat.

Akibat peralihan status dari satuan kerja biasa menjadi satuan kerja BLU, pola pengelolaan UIN Mataram mengalami perubahan secara otomatis dalam hal pengelolaan keuangan, operasional, dan sumber daya manusia. Di samping itu seluruh komponen di lingkungan UIN Mataram dituntut untuk meningkatkan pelayanan, kinerja dan produktivitas sebagai wujud realitas akuntabilitas publik. Hal ini berkesinambungan dengan upaya mengapresiasi dan meningkatkan kesejahteraan seluruh pegawai di lingkungan UIN Mataram secara lebih merata berdasarkan pada capaian kinerja. Oleh karena itu, adanya sistem peningkatan kesejahteraan pegawai melalui pemberian remunerasi BLU di lingkungan UIN Mataram akan mendorong dan memastikan adanya peningkatan pelayanan kepada publik, kinerja dan produktivitas kelembagaan.

Maksud dan Tujuan Sistem Remunerasi

Adapun maksud dan tujuan dari implementasi sistem remunerasi pada UIN Mataram adalah untuk :

1. Memastikan dan meningkatkan akuntabilitas pelayanan publik yang tercermin dalam kecepatan dan ketepatan pelayanan publik di seluruh sektor layanan UIN Mataram;
2. Mendorong tumbuhnya budaya kerja yang mandiri, dinamis, kreatif dan inovatif di seluruh sektor layanan UIN Mataram menuju budaya organisasi pembelajar (*learning organization*);
3. Menertibkan dan memantapkan pengelolaan honorarium-honorarium kegiatan dalam bentuk penugasan bertarif di lingkungan UIN Mataram;
4. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam hal pengelolaan gaji dan honorarium dana BLU di lingkungan UIN Mataram, yakni dengan diberlakukannya kebijakan pengurangan dan penyeleksian penugasan bertarif atas kegiatan yang akan

- digantikan dengan pengelolaan remunerasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai;
5. Menciptakan pemerataan dan keadilan pendapatan yang sejalan dengan kinerja dan produktivitas yang dihasilkan oleh masing-masing individu dalam mempertanggung-jawabkan hasil beban kerja yang diembannya dalam hal pelayanan dan output pekerjaan;
 6. Mendorong terciptanya tata kelola keuangan dan pelayanan yang memadai dalam kerangka perwujudan *Good University Governance*;
 7. Memastikan besaran tanggung jawab layanan dan output kegiatan dalam ketersediaan dana BLU yang dikelola sehingga menimbulkan pola penganggaran dan perencanaan keuangan yang disiplin, terukur dan sistematis;
 8. Mempermudah pengendalian, pemantauan kinerja pegawai serta pemberian *reward* dan *punishment* di seluruh sektor layanan UIN Mataram.

Rencana Kebijakan Remunerasi yang Diusulkan

Ruang Lingkup Remunerasi

Sistem ini mengatur secara rinci hal-hal yang berkenaan dengan mekanisme remunerasi di lingkungan Universitas Islam Negeri Mataram yang meliputi gambaran umum remunerasi yang terdiri dari : pengertian remunerasi, dasar hukum remunerasi, tujuan remunerasi, ruang lingkup remunerasi dan obyek remunerasi, dan kebijakan remunerasi yang terdiri dari penentuan *grading* dan implementasi pemberian remunerasi yang akan diterapkan pada tingkat: a. Rektorat; b. Fakultas dan Pasca Sarjana, yaitu Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syari'ah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, dan Pasca Sarjana; c. Lembaga/Unit, yaitu Satuan Pengawasan Internal, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M), Lembaga Penjamin Mutu (LPM), UPT. Pusat Pengembangan Bahasa (P2B), UPT. Pusat Pengembangan Bisnis, UPT. Pusat Perpustakaan, UPT. Pusat

Teknologi Informasi dan Pangkalan Data (PTIPD), dan UPT. Pusat Pengembangan Karir dan Alumni.

Obyek Remunerasi

UIN Mataram memberikan remunerasi kepada tiga kelompok besar. Ketiga kelompok besar tersebut menjadi obyek dalam pemberian remunerasi dengan penjelasan di bawah ini :

a. Remunerasi Tenaga Pendidik dengan Tugas Tambahan

Remunerasi Tenaga Pendidik dengan tugas tambahan adalah remunerasi yang diberikan kepada dosen yang mendapat tambahan tugas khusus di luar tupoksinya sebagai dosen. Hal ini dimaksudkan tugas dan fungsi dosen yang diamanatkan Undang-Undang dalam rangka menopang pengelolaan dan penyelenggaraan program pada perguruan tinggi.

b. Remunerasi Tenaga Kependidikan

Remunerasi Tenaga Kependidikan adalah remunerasi yang diberikan kepada pegawai yang memiliki jabatan dan menjalankan tugas serta fungsi berdasarkan klasifikasi struktur yang melekat. Tenaga kependidikan ini melekat dengan proses layanan manajerial kepada pemangku kepentingan di UIN Mataram.

c. Remunerasi Tenaga Pendidik

Remunerasi tenaga pendidik adalah remunerasi yang diberikan kepada dosen dalam hal tugas dan fungsi dosen yang diamanatkan undang-undang dalam meningkatkan kecerdasan dan kualitas masyarakat. Remunerasi untuk dosen ini biasa disebut Remunerasi dosen biasa.

Dengan adanya pemberian remunerasi ini, UIN Mataram membuat kebijakan untuk tidak lagi mengeluarkan honorarium-honorarium yang diberikan atas kegiatan rutin dan honorarium yang telah masuk sebagai tugas dan fungsi pegawai. Namun, honorarium untuk kegiatan-kegiatan pengembangan dan pencapaian visi dan misi UIN Mataram dapat diberikan kepada yang bersangkutan.

Penetapan dan Pemutakhiran *Grading* dengan SK Pemimpin BLU Mengacu pada KMK

Informasi Penetapan Struktur dan Grading Remunerasi

Penetapan atas *grading* pegawai dilaksanakan sesuai dengan penetapan SK Pemimpin BLU yang mengacu pada Keputusan Menteri Keuangan (KMK). Penetapan *grading* oleh pemimpin BLU ini akan dievaluasi setiap tahunnya dengan mempertimbangkan hasil evaluasi pelaksanaan remunerasi pada tahun sebelumnya. Waktu penetapan *grading* akan dilaksanakan pada akhir tahun sebelum tahun berjalan. SK Pemimpin BLU sebagai dasar bayar remunerasi akan ditetapkan per masing-masing nama jabatan (dalam skala *grading*).

Pemutakhiran Struktur dan Grading Remunerasi

Pemutakhiran status nama dan jabatan atas pihak yang berubah statusnya, akan melekat pada jabatan baru yang diembannya. Usulan atas pemutakhiran nama tersebut disampaikan ke Kepala Biro AUPKK cq Kabag Kepegawaian UIN Mataram paling lambat 1 (satu) minggu setelah pelantikan /SK Rektor dikeluarkan sebagai dasar pembuatan SK Pemimpin BLU atas nama dan jabatan baru (dalam skala *grading*) yang akan diberikan remunerasi yang mengacu kepada Keputusan Menteri Keuangan (KMK) yang ditetapkan.

Metodologi dan Tahapan Penyusunan Sistem Remunerasi

Penyusunan Sistem Remunerasi UIN Mataram dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan mandiri untuk menjangkau kebutuhan dan keterjadian kondisi SDM yang ada serta dilakukan oleh tim yang independen. Metodologi dan Tahapan Penyusunan Sistem Remunerasi UIN Mataram ditekankan pada pengidentifikasian dan penelaahan suatu jabatan, sehingga tindakan ini dapat dipertanggungjawabkan sebagai bentuk penilaian dan evaluasi untuk penelaahan nilai bobot jabatan.

Adapun metodologi dan tahap penyusunan sistem remunerasi di lingkungan UIN Mataram melalui beberapa langkah berikut ini.

Parameter dan Proses Analisa Jabatan

Metode yang digunakan untuk menghitung nilai bobot jabatan di lingkungan UIN Mataram mengacu pada sepuluh faktor penimbang yang merupakan bagian dari tiga kelompok besar sebagai dasar penentuannya, yaitu 1) *Input Required (Know How)*, 2) *Thinking Process Involved (Problem Solving)*, dan 3) *Output Expected (Accountability)*.

Tabel di bawah ini menjelaskan gambaran mengenai faktor-faktor penimbang harga jabatan.

Tabel 1
Faktor-Faktor Penimbang Harga Jabatan

<i>JOB FACTORS</i>		
<i>INPUT REQUIRED (KNOW HOW)</i>	<i>THINKING PROCESS INVOLVED (PROBLEM SOLVING)</i>	<i>OUTPUT EXPECTED (ACCOUNTABILITY)</i>
1. Kompetensi teknis 2. Manajerial 3. Komunikasi	1. Analisis lingkungan pekerjaan 2. Pedoman keputusan 3. Kondisi kerja	1. Wewenang 2. Tanggungjawab harta 3. Peran jabatan 4. Probabilitas resiko

Sepuluh faktor penimbang atas harga jabatan, meliputi kompetensi teknis sampai probabilitas resiko sebagaimana dijelaskan berikut ini:

1. **Kompetensi Teknis**, yakni pengetahuan dan keterampilan substansial dan relevan, diperoleh melalui Pendidikan Formal, Pelatihan dan Pengalaman Kerja dalam masa tertentu.
2. **Manajerial**, yakni kompleksitas kepemimpinan, dilihat dari aspek :
 - a. Jenis Kepemimpinan : yaitu memimpin diri sendiri atau orang lain
 - b. Sifat Kepemimpinan : yaitu matriks atau lini
 - c. Ruang Lingkup Kepemimpinan, terkait tingkat peran dalam pencapaian target.
3. **Komunikasi**, kompleksitas jabatan dilihat dari aspek :
 - a. Jenis dan konteks informasi

- b. Peran Jabatan dan tujuan dalam proses komunikasi timbal balik
- c. Pihak yang terlibat dan situasi kontak komunikasi
- 4. **Analisis Lingkungan Pekerjaan**, yakni kerumitan mental dalam hal :
 - a. Menganalisis masalah
 - b. Menemukan sebab-sebab masalah yang paling mungkin dan intinya
- 5. **Pedoman Keputusan**, yakni kerumitan upaya berpikir dalam menentukan dasar keputusan tindakan untuk:
 - a. Mengatasi suatu masalah dan atau menyelesaikan tugas
 - b. Mengamankan hasil keputusan dan memastikan tercapainya hasil yang diharapkan
- 6. **Kondisi kerja**, kompleksitas yang meliputi:
 - a. Berbagai kondisi kerja dominan, terkait dengan normatif karakter pekerjaan dan atau layanan dan bukan karena kondisi fasilitas lingkungan
 - b. Berlangsung intensif selama proses pekerjaan tersebut
 - c. Kondisi ketidaknyamanan atau keadaan tidak diinginkan namun tidak terelakkan dan tidak dapat dihindari
 - d. Menimbulkan resiko walaupun tindakan pencegahan dan peralatan keselamatan telah diusahakan untuk digunakan
- 7. **Wewenang (kebebasan bertindak)**, yakni :
 - a. Legitimasi wewenang keputusan dengan tepat taat pada ketentuan umum, kode etik profesi serta kebijakan dasar organisasi, sesuai karakter organisasi
 - b. Wewenang diakui secara formal oleh organisasi dan diakui secara professional dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya serta menghasilkan kinerja diharapkan, karena pemegang jabatan lain wajib tunduk dan menerima.
- 8. **Tanggungjawab Harta/Nilai Kelola Harta**, yakni tingkat nilai harta yang dikelola secara langsung atau dihasilkan dan atau dipertanggungjawabkan langsung, formal serta berkelanjutan.

9. **Peran Jabatan** adalah tingkat tuntutan kompleksitas peran jabatan terhadap usaha inti organisasi berdasarkan karakter atau sifat dan posisi kontribusi jabatan dalam pengendalian resiko usaha tersebut
10. **Probabilitas Risiko** adalah kemungkinan timbulnya gangguan dan atau resiko karena terjadinya ketidaktepatan sampai dengan kesalahan tindakan dalam proses kerja disebabkan karena faktor-faktor yang tidak terduga.

Evaluasi Jabatan

Untuk melakukan evaluasi jabatan, ada beberapa langkah yang telah dilaksanakan, yaitu:

- a. Mengidentifikasi Jabatan

Langkah awal yang dilakukan adalah mengidentifikasi jabatan atau posisi yang ada di lingkungan UIN Mataram. Langkah ini menjadi dasar dalam penentuan jabatan bobot dan *grade* remunerasi.

- b. Merancang Form Analisa Jabatan

Langkah yang kedua adalah merancang form analisa jabatan yang akan menjadi *instrument* dalam melakukan evaluasi jabatan. Form analisa jabatan terdiri dari sebelas bagian (Bagian A sampai dengan Bagian K). Setiap pertanyaan mewakili salah satu dari 10 faktor penentu harga jabatan. Berikut penjelasan lebih rinci mengenai form analisa jabatan.

- 1). Bagian A berisi tentang identitas jabatan yang terdiri atas dua pertanyaan, yaitu nama jabatan dan unit kerja. Pertanyaan ini untuk mendapatkan deskripsi jabatan.
- 2). Bagian B berisi tentang tugas utama, wewenang, dan hasil kerja yang diharapkan dari kegiatan tersebut. Pertanyaan ini untuk mendapatkan penilaian atas bobot komponen wewenang
- 3). Bagian C pertanyaan mengenai posisi jabatan dalam struktur organisasi, sehingga akan mendapatkan gambaran untuk penilaian manajerial.

- 4). Bagian D menjelaskan tentang pengetahuan, pengalaman dan pelatihan
 - 5). Bagian E berisi tentang komunikasi dan relasi. Pertanyaan ini mengarah pada tujuan dan fungsi suatu jabatan dilihat dari faktor komunikasi
 - 6). Bagian F terdiri dari empat butir pertanyaan pilihan yang berisi tentang waktu kerja, kondisi lingkungan kerja, tautan fisik, dan sifat pekerjaan. Keempat pertanyaan tersebut dapat menggambarkan isian atas kebutuhan penilaian suatu jabatan dari sisi analisis lingkungan pekerjaan
 - 7). Bagian G berisi butir pertanyaan pilihan tentang tuntutan analitis dan pengambilan keputusan
 - 8). Bagian H berisi butir pertanyaan pilihan tentang resiko
 - 9). Bagian I berisi butir pertanyaan pilihan tentang dampak (impact) bagi organisasi
 - 10). Bagian J berisi butir pertanyaan pilihan tentang tanggungjawab terhadap keuangan dan aset fisik, yang terdiri dari 2 (dua) pertanyaan, yaitu jumlah anggaran operasional per tahun yang harus dipertanggungjawabkan dan nilai alat/sarana/asset fisik yang berada dalam batas pengelolaan langsung jabatan tersebut, dan berpengaruh terhadap tingkat kelola harta.
 - 11). Bagian K, yakni pengesahan atas form isian evaluasi jabatan yang akan ditandatangani oleh pemegang jabatan dan disahkan oleh atasan langsung jabatan tersebut.
- c. Memilih Sampel dari Setiap Jabatan
- Setelah merancang form analisa jabatan, langkah selanjutnya adalah memilih responden untuk dijadikan sampel dari setiap jabatan. Responden tersebut merupakan perwakilan dari setiap jabatan yang ada di lingkungan UIN Mataram.
- d. Mengisi Form Analisa Jabatan
- Responden yang menjadi sampel diminta untuk mengisi dan menjawab pertanyaan yang ada di dalam form analisa jabatan. Jumlah sampelnya sebanyak 100 orang. Responden yang dipilih menjadi sampel adalah orang yang dianggap

representatif dari setiap jabatan yakni mewakili batas atas, tengah dan bawah. Selain itu, di dalam dokumen usulan remunerasi ini, dilampirkan form analisa jabatan yang telah diisi.

e. Melakukan Penilaian Form Analisa Jabatan

Form analisa jabatan yang telah diisi dinilai oleh beberapa pihak, yaitu pihak eksternal (Kementrian Agama) dan pihak internal (Bagian Kepegawaian, dan atasan langsung masing-masing pegawai yang menjadi sampel). Penilaian atas masing-masing jabatan yang telah disesuaikan dengan sepuluh indikator penilaian dilaksanakan secara serentak dan melibatkan pihak-pihak yang representatif. Dari tim penilai akan menghasilkan suatu nilai skor atas jabatan yang berbeda untuk dijadikan penentu urutan jabatan. Tim penilai akan menyajikan penilaian dengan memberikan tanda checklist (√) atas klasifikasi tingkat di masing-masing indikator yang ada. Misalnya pada komposisi penilaian **Kompetensi Teknis** terdapat sembilan kelas urutan diklasifikasikan pada kelas 1) Primer, 2) Teknis Dasar, 3) Teknis Praktis, 4) Analisis Dasar, 5) Analisis Teknis Terintegrasi, 6) Analisis Konseptual, 7) Profesional, 8) Ahli, dan 9) Master. Keseluruhan penjelasan atas proses penyusunan bobot jabatan, *grading*, sampai harga suatu jabatan akan dijelaskan secara lengkap dalam lampiran tersendiri proposal ini.

f. Melakukan Tabulasi Bobot Jabatan

Setelah setiap sampel yang mewakili jabatan diberi nilai, langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi bobot jabatan. Setiap sampel diberi nilai oleh masing-masing tim penilai, kemudian nilai dari kesepuluh faktor dijumlahkan, maka hasilnya adalah merupakan bobot jabatan yang bersangkutan. Oleh karena tim yang melakukan penilaian dari empat tim bagian seperti yang telah disajikan tersebut, maka terdapat hasil dari setiap jabatan yang telah dibobot. Kemudian, tim penilai akan melakukan penentuan besaran bobot jabatan yang dipilih dan ditentukan sebagai bagian kesepakatan dari hasil besaran

bobot jabatan sebagai bentuk kesepakatan atas hasil besaran bobot jabatan yang disetujui oleh tim.

Pembentukan Struktur dan Skala *Grading*

Struktur dan skala *grading* dibentuk dari besaran bobot jabatan yang diperoleh masing-masing sampel jabatan. Proses penyusunan skala atau struktur jabatan di UIN Mataram adalah sebagai berikut.

Angka yang diperoleh dari hasil penilaian atas form analisa jabatan, diurutkan dari yang terbesar sampai terkecil untuk memperoleh ranking atau peringkat jabatan. Berikut peringkat jabatan dosen dan tenaga kependidikan di UIN Mataram yang masuk dalam skema pembayaran remunerasi.

Tabel 2
Peringkat Jabatan

No.	Nama Jabatan	Nilai Jabatan
1	Rektor	7.075
2	Wakil Rektor	
3	Dst....	
4		
5.		
6.		
33	Pelaksana/JFU 5	552

Berdasarkan tabel 3.2 dijabarkan bahwa jabatan tertinggi yaitu rektor memperoleh nilai jabatan sebesar 7.075, sedangkan nilai jabatan terendah yakni pelaksana/JFU 5 dengan bobot nilai sebesar 552. Selain itu, dari tabel di atas dijelaskan bahwa bobot Tenaga Pendidik (Dosen) dengan menggunakan indikator penentu harga jabatan kecuali kompetensi teknis, hal ini disebabkan indikator tersebut telah digunakan untuk perhitungan sertifikasi dosen. Selain itu, dosen tidak memiliki resiko jabatan yang spesifik dan penempatannya setara dengan pengadministrasi (*common dan general*).

Penyusunan Skala *Grading* dan Skala Besaran Remunerasi

Berdasarkan pembentukan struktur dan skala *grading* diperoleh total nilai jabatan yang terbagi dalam dua belas *grading*. Satu skor

atau poin atas nilai jabatan akan diberikan harga atau nilai pengali tertentu, yakni harga atas skor atau poin tersebut diberikan sesuai kemampuan finansial UIN Mataram. Sebagai contoh, untuk jabatan rektor dengan total nilai jabatan 7.075 akan memperoleh besaran tunjangan remunerasi sebesar Rp. 29.298.983,-, dan pelaksana/JFU 5 dengan total nilai jabatan 552 akan memperoleh remunerasi sebesar Rp. 3.400.713,-. Berikut skala grading dan skala besaran remunerasi dari hasil penilaian dan analisis jabatan.

Tabel 3
Struktur Dan *Grading* Remunerasi
UIN Mataram

NO	JABATAN	GRADE	NILAI JABATAN	REMUNERASI
1	Rektor	17	7.075	29.298.983,-
2	Wakil Rektor	16		
3	Dst.....	15		
4		15		
5		14		
6		13		
33	Pelaksana/JFU 5	1	552	3.400.713,-

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rektor dengan nilai jabatan sebesar 7.075 poin berada pada grade 17 dengan jumlah remunerasi sebesar Rp. 29.298.983,-. Sedangkan pelaksana/JFU 5 dengan nilai jabatan sebesar 552 poin berada pada grade 1 dengan jumlah remunerasi sebesar Rp. 3.400.713,-.

Perhitungan Kebutuhan Dana Remunerasi

Kebutuhan remunerasi merupakan gambaran total besaran dana PNBPN BLU yang dibutuhkan untuk melakukan pembayaran remunerasi dosen dan tendik PNS dalam setahun. Dalam skema pembayaran remunerasi di UIN Mataram, yang akan memperoleh remunerasi adalah tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (pegawai) yang berstatus PNS. Untuk tenaga honorer belum dimasukkan dalam skema pembayaran remunerasi dengan

mempertimbangkan jumlah pendapatan PNBP BLU UIN Mataram.

Tabel 4
Kebutuhan Dana Remunerasi
UIN Mataram

NO	JABATAN	GRADE	JUMLAH ORANG	Remunerasi
1	Rektor	17	1	29.298.983,-
2	Wakil Rektor	16	3	
3	Dst.....	15	5	
4		15	1	
5		14	1	
6		13	2	
33	Pelaksana/JFU 5	1	3	3.400.713,-
	Jumlah		508	3.338.726.967,-

Dari tabel di atas terlihat bahwa jumlah tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (tendik) yang akan masuk dalam skema remunerasi adalah sebanyak 508 orang. Jumlah remunerasi tertinggi yaitu rektor dengan besaran Rp. 29.298.983,-, dan remunerasi terendah adalah pelaksana/JFU 5 sebesar Rp. 3.400.713,-. Dari besaran tersebut, maka kebutuhan dana untuk pembayaran remunerasi dalam 1 (satu) bulan adalah sebesar Rp. 3.338.726.967,-. Jika pembayaran remunerasi memperhitungkan juga remunerasi ke 13, maka dalam implementasi pembayaran remunerasi dalam 1 (satu) tahun, UIN Mataram membutuhkan dana sebesar Rp. 43.403.450.566,-.

Kesimpulan

UIN Mataram telah ditetapkan sebagai Instansi yang berstatus Badan Layanan Umum (BLU) berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI, Nomor : 44/KMK.05/2011, tanggal 14 Maret 2011.

Sebagai satker BLU, UIN Mataram diperkenankan untuk menerapkan pembayaran remunerasi sebagai pengganti tunjangan kinerja. Remunerasi akan diterapkan hanya untuk tenaga pendidik

(dosen) dan tenaga kependidikan (pegawai) yang berstatus PNS sejumlah 508 orang.

Besaran jumlah pembayaran remunerasi didasarkan pada peringkat jabatan, nilai jabatan dan grading.

Peringkat jabatan tertinggi adalah rektor, dengan nilai jabatan sebesar 7.075, dan berada pada grade 17. Sedangkan jabatan terendah adalah pelaksana/JFU 5 dengan nilai jabatan 552 dan berada pada grade 1.

Besaran remunerasi untuk grade 17 (rektor) adalah sebesar Rp. 29.298.983,- dan grade 1 (pelaksana/JFU 5) sebesar Rp. 3.400.713.

Jumlah dana yang dibutuhkan untuk pembayaran remunerasi tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (pegawai) sebanyak 508 orang dalam sebulan adalah sebesar Rp. 3.338.726.967,-. Jika pembayaran remunerasi memperhitungkan juga remunerasi ke 13, maka dalam implementasi pembayaran remunerasi dalam 1 (satu) tahun, UIN Mataram membutuhkan dana sebesar Rp. 43.403.450.566,-.

DAFTAR PUSTAKA

- Astridina, A., Maarif, M. S., & Wijayanto, H. (2017). Komparasi Sistem Remunerasi Pada Tiga Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNbh). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(3), Article 3. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22448>
- Puspitarini, N. D. (2012). PERAN SATUAN PENGAWASAN INTERN DALAM PENCAPAIAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE PADA PERGURUAN TINGGI BERSTATUS PK-BLU. *Accounting Analysis Journal*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.15294/aaj.v1i2.706>
- Rahmat, A. (2018). MORALITAS DAN PENGENDALIAN INTERNAL DALAM KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (Studi Eksperimen Pada Konteks Perguruan Tinggi Negeri-BLU). *Jurnal Akuntansi*, 6(3), Article 3.

<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/3792>

Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916).