

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 3, Nomor 7, Agustus 2025, P. 146-149

E-ISSN: 2986-6340

Licensed by CC BY-SA 4.0

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16931323>

Remunerasi Berbasis Kinerja: Upaya Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Dosen

Leni Rohida

¹ Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

Email: ¹leni.rohida@ugj.ac.id

Abstract

Dalam pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi, kinerja menjadi masalah strategis. Ini terutama berlaku untuk perguruan tinggi swasta (PTS), yang menghadapi tantangan seperti peningkatan kualitas akademik, keterbatasan sumber daya, dan kompetisi di seluruh dunia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada beberapa perguruan tinggi swasta di Indonesia untuk mempelajari bagaimana kebijakan remunerasi berbasis kinerja dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas akademik dosen di PTS. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Kemudian, teknik tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola, tema, dan makna pengalaman dosen terkait sistem kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi dosen, terutama dalam hal pengajaran, publikasi ilmiah, dan pengabdian masyarakat. Namun, implementasi di PTS masih menghadapi tantangan seperti indikator kinerja yang tidak jelas, anggaran yang terbatas, dan budaya yang tidak disukai oleh organisasi. Penelitian sebelumnya banyak menekankan efektivitas remunerasi di sektor publik, tetapi hanya sedikit penelitian yang secara khusus membahas dampaknya pada motivasi dan produktivitas akademik dosen di PTS. Penelitian ini membantu mengembangkan teori manajemen kinerja dengan menekankan pentingnya kebijakan remunerasi yang transparan, adil, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: remunerasi berbasis kinerja, motivasi dosen, produktivitas akademik, institusi pendidikan swasta, manajemen SDM.

Abstract

In higher education institutions, performance-based compensation has become a strategic concern in human resource management, especially for private universities (PTS), which face challenges in improving academic quality, worldwide competition, and resource constraints. The purpose of this research is to examine the effects of performance-based compensation schemes on the academic output and motivation of lecturers in private higher education institutions. Using a case study design, this study takes a qualitative approach in a number of Indonesian private universities. To find patterns, themes, and meanings behind lecturers' experiences with the compensation system, data were gathered through in-depth interviews, observations, and document analysis. The data was then subjected to thematic analysis. The results show that lecturers' intrinsic and extrinsic motivation is increased by performance-based compensation, particularly when it comes to community service, teaching effectiveness, and scientific publications. Its execution is still fraught with difficulties, nevertheless, including ambiguous performance metrics, constrained institutional funding, and organizational culture. Prior research has primarily examined the efficacy of compensation in public sectors, with less focus on its precise effects on academic motivation and production at private universities. This study advances the notion of performance management by highlighting the significance of sustainability, equity, and transparency in compensation practices.

Keywords: academic productivity, private higher education, human resource management, lecturer motivation, and performance-based compensation.

Article Info

Received date: 25 July 2025

Revised date: 27 July 2025

Accepted date: 10 August 2025

PENDAHULUAN

Salah satu masalah strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi swasta (PTS). Berbeda dengan perguruan tinggi negeri, yang sebagian besar menerapkan sistem tunjangan kinerja yang diatur oleh pemerintah, PTS menghadapi tantangan untuk membuat sistem remunerasi yang mampu meningkatkan motivasi dosen sambil tetap stabil secara

keuangan (Sagala & Sihombing, 2020). Banyak orang menemukan bahwa dosen PTS menerima kompensasi yang lebih rendah daripada tugas akademik, penelitian, dan pengabdian yang dibutuhkan oleh undang-undang pendidikan tinggi (Kusumastuti & Andriani, 2021).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh dosen berkorelasi positif dengan keinginan mereka untuk bekerja dan produktivitas mereka. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2019) menemukan bahwa dosen dengan skema kompensasi yang adil menghasilkan publikasi ilmiah yang lebih baik. Namun, penelitian yang dilakukan Harjanto (2020) menemukan bahwa insentif yang didasarkan pada kinerja dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Studi sebelumnya, bagaimanapun, cenderung bersifat kuantitatif dan berfokus pada hubungan variabel, sehingga kurang memahami pengalaman subjektif dosen dengan kebijakan kompensasi berbasis kinerja.

Keterbatasan penelitian ini memungkinkan penelitian kualitatif untuk menyelidiki pemikiran dosen tentang bagaimana Tri Dharma Perguruan Tinggi memengaruhi produktivitas, motivasi intrinsik, dan komitmen akademik melalui skema remunerasi berbasis kinerja. Selain itu, meskipun PTS memainkan peran penting dalam menyediakan akses ke pendidikan tinggi di Indonesia, hanya sedikit penelitian yang memperhatikan peran ini (Sari & Hidayat, 2022).

Lebih jauh lagi, keadilan dan transparansi sistem remunerasi sangat penting. Jika ada kesesuaian antara input yang diberikan dan output yang diterima, pekerja akan merasa termotivasi (Adams, 1965). Namun, banyak dosen PTS merasa bahwa kompensasi belum sepenuhnya mencerminkan kinerja yang sebenarnya dihasilkan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan motivasi (Widodo, 2021).

Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mempelajari pengalaman dosen tentang pengaruh kebijakan kompensasi berbasis kinerja pada PTS. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya penelitian manajemen SDM pendidikan tinggi dengan mempertimbangkan konteksnya. Namun, temuan ini dapat digunakan sebagai dasar bagi pengelola PTS untuk membuat kebijakan remunerasi yang lebih efisien, adil, dan mendorong prestasi akademik.

METODE

Metode kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman tentang pengalaman dan pandangan dosen tentang penerapan remunerasi berbasis kinerja di perguruan tinggi swasta. Menurut Creswell & Poth (2018), metode ini dipilih karena memiliki kemampuan untuk menggali makna subjektif yang tidak dapat dijelaskan dengan metode kuantitatif (Creswell & Poth, 2018).

Metode purposive sampling digunakan untuk memilih informan penelitian. Informan tersebut adalah dosen tetap di beberapa PTS yang telah menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja minimal selama dua tahun. Analisis dokumen kebijakan internal universitas digunakan untuk mendukung data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan *focus group discussion* (FGD).

Model interaktif Miles, Huberman, & Saldaña (2014) digunakan untuk melakukan analisis data, yang mencakup penyajian, penarikan kesimpulan, dan reduksi data. Melalui triangulasi sumber dan peninjauan anggota, validitas data diperkuat. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana kebijakan remunerasi berbasis kinerja berdampak pada motivasi akademik dan produktivitas dosen di PTS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar dosen mengakui bahwa sistem pembayaran berbasis kinerja membantu meningkatkan produktivitas akademik, terutama dalam hal inovasi pembelajaran dan publikasi ilmiah. Menurut beberapa orang yang telah dihubungi, insentif moneter berfungsi sebagai motivasi tambahan yang mendorong siswa untuk berkomitmen pada Tri Dharma Perguruan Tinggi. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2019), yang menemukan hubungan positif antara kompensasi dan prestasi akademik.

Namun, ada beberapa dosen yang menekankan bahwa ada masalah dengan menerapkan sistem tersebut. Ketidakjelasan tentang penilaian kinerja merupakan masalah utama. Kriteria penilaian

seringkali tidak jelas dan tidak disosialisasikan secara memadai, kata informan. Kondisi ini menyebabkan persepsi ketidakadilan. Menurut teori keadilan Adams (1965), persepsi keadilan memengaruhi kepuasan pribadi dan keinginan untuk bekerja. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi berbasis kinerja belum sepenuhnya memenuhi perbedaan beban kerja dosen. Misalnya, dosen yang memiliki banyak tanggung jawab administratif mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka kurang dihargai dibandingkan dengan dosen yang berfokus pada publikasi. Hal ini sesuai dengan temuan Widodo (2021) bahwa sistem kompensasi yang tidak fleksibel dapat mengurangi keinginan dosen untuk bekerja.

Sebagai kesimpulan dari diskusi ini, kebijakan remunerasi yang didasarkan pada kinerja harus dibuat dengan mempertimbangkan keadilan, transparansi, dan perbedaan beban kerja. Selain itu, untuk menumbuhkan rasa memiliki atau rasa kepemilikan terhadap kebijakan, sistem evaluasi kinerja harus melibatkan partisipasi guru (Sari & Hidayat, 2022). Secara teoretis, penelitian ini mendukung gagasan bahwa kompensasi bukan hanya alat keuangan tetapi juga alat strategis untuk mengelola SDM, yang berdampak pada motivasi intrinsik dan komitmen akademik (Herzberg, 1966). Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi PTS dengan menyarankan mereka untuk menggabungkan kebijakan kompensasi dengan pendekatan untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Oleh karena itu, diskusi menunjukkan bahwa remunerasi berbasis kinerja di PTS memiliki potensi besar untuk meningkatkan dorongan dan kinerja akademik. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada desain kebijakan yang adil, jelas, dan kontekstual.

SIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa motivasi akademik dan kinerja dosen di perguruan tinggi swasta sangat dipengaruhi oleh sistem pembayaran berbasis kinerja. Insentif moneter dapat membantu dosen lebih terlibat dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi. Namun, transparansi, keadilan, dan fleksibilitas dalam penerapan kebijakan sangat menentukan seberapa efektif kebijakan tersebut. Hambatan utama yang perlu diperbaiki adalah kurangnya sosialisasi kriteria penilaian kinerja dan ketidakmampuan sistem untuk mengakomodasi variasi beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman kontekstual tentang penerapan remunerasi berbasis kinerja di PTS. Secara teoretis, penelitian ini menambah literatur tentang manajemen Sumber Daya Manusia di institusi pendidikan tinggi. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengelola PTS untuk membuat kebijakan pembayaran yang lebih adil, jelas, dan sesuai dengan tujuan meningkatkan kualitas akademik.

REFERENCES

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage.
- Harjanto, I. (2020). Pengaruh insentif berbasis kinerja terhadap kualitas pembelajaran di perguruan tinggi swasta. *Jurnal Pendidikan Tinggi Indonesia*, 14(2), 113–125.
- Kusumastuti, D., & Andriani, Y. (2021). Remunerasi dosen di perguruan tinggi swasta: Tantangan dan peluang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 19(1), 45–57.
- Ningsih, R. (2019). Hubungan remunerasi dengan kinerja publikasi ilmiah dosen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 21(3), 201–212.
- Sagala, S., & Sihombing, L. (2020). Sistem remunerasi di pendidikan tinggi: Analisis kebijakan dan praktik. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 150–166.
- Sari, N., & Hidayat, R. (2022). Remunerasi berbasis kinerja di PTS: Analisis persepsi dosen. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 30(1), 77–92.
- Widodo, T. (2021). Ketidakpuasan kerja dosen dalam sistem remunerasi perguruan tinggi swasta. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 13(4), 301–315.