



## **Analisis Perbandingan Kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi**

**Putti Fadhilah<sup>✉</sup>**

PT. Konimex

---

### **Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*

Diterima Juni 2016

Disetujui Juli 2016

Dipublikasikan Agustus 2016

*Keywords:*

Lecturer, Performance, Remuneration

---

---

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan dan mengkaji penerapan sistem remunerasi serta membandingkan kinerja tenaga pengajar dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* dengan sampel sebanyak 48 orang responden yang merupakan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan alat analisis uji distribusi frekuensi dan uji beda berpasangan (*Paired Sample T-test*). Hasil penelitian menunjukkan penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang berbasis pada *merit pay* dan komponen yang digunakan meliputi *Pay For Position*, *Pay For Performance*, dan *Pay For People*. Hasil lain menunjukkan terdapat perbedaan kinerja dosen, yaitu peningkatan kinerja dosen pada saat dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi. Perbedaan kinerja ini didasarkan pada rata-rata masing-masing indikator kinerja.

### ***Abstract***

---

*The purpose of this study to describe and assess the implementation of the remuneration system and compares the performance of the faculty two years before and after the remuneration at the Faculty of Economics, Semarang State University. Mechanical sampling using proportional stratified random sampling with a sample of 48 respondents who are lecturer of Faculty of Economics, Semarang State University. The method used is quantitative descriptive analysis by means of test analysis and Paired sample T-test. The results research shows the application of the remuneration system in Semarang State University based on merit pay and components used include pay for position, pay for performance, and pay for people. Other results showed there are differences in faculty performance, which is based on the performance improvement on average each performance indicator.*

© 2016 Universitas Negeri Semarang

ISSN 2252-6765

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:

Sanggrahan, Grogol, Sukoharjo Regency, Jawa Tengah 57552

E-mail: puttifadhilah@yahoo.co.id

## PENDAHULUAN

Seiring dengan adanya tuntutan keseragaman hubungan dan saling keterkaitan antar negara dan masyarakat agar membentuk sistem dunia modern (globalisasi), maka persaingan yang dilalui semakin berat dan ketat. Memasuki era globalisasi abad 21 saat ini, bangsa yang berhasil mengikuti perkembangan dunia adalah bangsa yang mampu membenahi dirinya melalui peningkatkan kualitas sumber daya manusianya (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan berdaya saing tinggi dalam dunia global. Sehingga sangat diperlukannya pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan kuantitas sumber daya manusia yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Hariandja (2002: 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia (*human resource*) merupakan salah satu faktor yang sangat penting disamping faktor lain seperti modal, sehingga sumber daya manusia (SDM) bukan lagi

dipandang hanya sebagai tenaga kerja saja melainkan sebagai aset (kekayaan) yang harus dikelola dengan baik agar memberikan dampak terhadap pembangunan ekonomi suatu bangsa.

Sistem SDM yang strategis dari sebuah perusahaan adalah fokus pada intra-organisasi yang meliputi hubungan intra dan antar-organisasi (Lengnick-Hall et al., 2012).. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan yang berpendidikan tinggi beroperasi lebih efektif (Notari et al., 2013). Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam kelangsungan pembangunan ekonomi, maka Indonesia terus berupaya melakukan suatu bentuk penyesuaian dalam membangun kondisi sumber daya manusia (SDM) diantaranya dengan:

1. Memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia.

Pada dasarnya pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mencerdaskan bangsa. Melalui proses pendidikan maka akan menciptakan sumber daya manusia yang berperan besar dalam proses pembangunan suatu negara. Oleh karena itu, peran pendidikan adalah kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

**Tabel 1.** Angkatan Kerja Nasional Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Februari 2013 (Jiwa)	Grade
SD	<b>53.914.614</b>	1
SLTP	22.139.232	3
SMTA	31.014.879	2
Diploma I,II,III / Akademi	3.111.579	5
Universitas	<b>8.012.474</b>	4
<b>Total</b>	<b>118.192.778</b>	

Sumber data : BPS RI

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan jumlah angkatan kerja Nasional berdasarkan tingkatan pendidikan pada tahun 2013 sebesar 118.192.778 jiwa. Jenjang pendidikan sekolah dasar (SD) masih mendominasi jumlah angkatan kerja di Indonesia sebesar 48,92 persen,

sedangkan angkatan kerja dengan pendidikan terakhir universitas hanya sebesar 7,27 persen.

Sementara itu di Indonesia, pendidikan universitas dianggap telah memiliki standar mutu pendidikan yang baik dan mampu menghasilkan akademisi sesuai dengan

pendidikan yang ditempuh. Namun pada kenyataannya, penyerapan tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh angkatan kerja yang berpendidikan rendah yaitu dengan pendidikan terakhir sekolah dasar.

Menurut Prasetyo (2014: 1) pengembangan SDM di fokuskan pada lingkungan perguruan tinggi yang terencana dan terukur dengan baik sebagai bentuk meningkatkan kualitas lulusan perguruan tinggi, selain itu dapat meningkatkan efisiensi kerja. Kualitas lulusan perguruan tinggi tergantung dengan sumber daya manusia yang handal, dalam hal ini tenaga pengajar (dosen) dan tenaga terdidik (staf) disertai *skills* (*Hard skill* dan *Soft Skill*) yang berkualitas dianggap sebagai keputusan yang tepat.

Semua permasalahan dan tantangan yang telah dipaparkan menjelaskan pentingnya peran sumber daya manusia Indonesia khususnya masyarakat intelektual perguruan tinggi agar dapat meningkatkan dan memperluas wawasan pengetahuan, keunggulan, keahlian yang profesional, serta keterampilan manajerial yang berkualitas.

## 2. Reformasi birokrasi perguruan tinggi.

Sebagaimana yang telah dipaparkan melalui Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 mengenai *Grand Design* Reformasi Birokrasi tahun 2010-2025, menyebutkan bahwa tujuan dilaksanakannya reformasi birokrasi adalah untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Lembaga pendidikan tinggi memerlukan re-definisi peran sumber daya manusia, pengembangan kompetensi baru (Arslan et al., 2013).

Azwar Abubakar Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) menjelaskan bahwa kondisi pendidikan di Indonesia masih dibayangi oleh rendahnya kualitas kinerja tenaga pengajar. Dalam kondisi seperti ini, arah kebijakan reformasi pendidikan kedepan adalah peningkatan tata kelola dan manajemen pendidikan, peningkatan daya saing pendidikan, serta penguatan pengawasan mutu pendidikan. Sehingga untuk memperbaiki kualitas pendidikan perlu adanya peningkatan kompetensi dan kesejahteraan tenaga pengajar.

Sedangkan sasaran kebijakan reformasi tersebut adalah pada tata kelola dan manajemen pendidikan yang efektif dan efisien (www.solopos.com, 21 Agustus 2014).

Universitas Negeri Semarang merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia yang telah menerapkan sistem remunerasi sejak awal tahun 2014 hingga saat ini. Remunerasi merupakan suatu program yang dihasilkan dari adanya reformasi birokrasi perguruan tinggi dan dianggap mampu memperbaiki kondisi kinerja sumber daya manusia di perguruan tinggi.

Tiwari (2014) dalam jurnal penelitiannya mengenai keuntungan remunerasi dan pelayanan di Universitas Madya Pradesh menyatakan bahwa, salah satu faktor terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah manajemen motivasi melalui pemberian kompensasi (remunerasi) kepada karyawan. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan Prasetyo, dkk (2014) bahwa remunerasi merupakan motivator yang penting dan mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi bukan pada organisasi lainnya. Sehingga, pemberian remunerasi berupa gaji atau upah diberikan sebagai alat perangsang yang nantinya dapat menggerakkan semangat para pegawai agar lebih giat dan disiplin dalam bekerja.

Remunerasi dapat diartikan sebagai keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai yang pemberiannya sesuai dengan jasa-jasa yang telah diberikan. Selain berdasarkan kinerja, pemberian remunerasi di Universitas Negeri Semarang diberikan atas *Job Grading* atau harga jabatan yang dimiliki setiap tenaga pengajar (dosen).

Fahrani (2011) dalam jurnalnya mengenai penetapan *Job Grading* dalam pemberian remunerasi kepada PNS menyatakan bahwa penetapan *Job Grading* kepada pejabat struktural dan fungsional sangatlah berbeda. Jika *job grading* pada jabatan fungsional, seorang pegawai ditempatkan pada grade tertentu dan dapat memenuhi syarat administratif. Sedangkan pada jabatan struktural, pemberian *job grading* disesuaikan dengan jabatan yang dimiliki. Sehingga pejabat satu dengan pejabat

yang lain memiliki level yang sama namun memiliki grade yang berbeda. Pemberian Grade pada pelaksanaannya bukanlah didasarkan pekerjaan melainkan didasarkan pada prestasi yang dimiliki oleh pegawai.

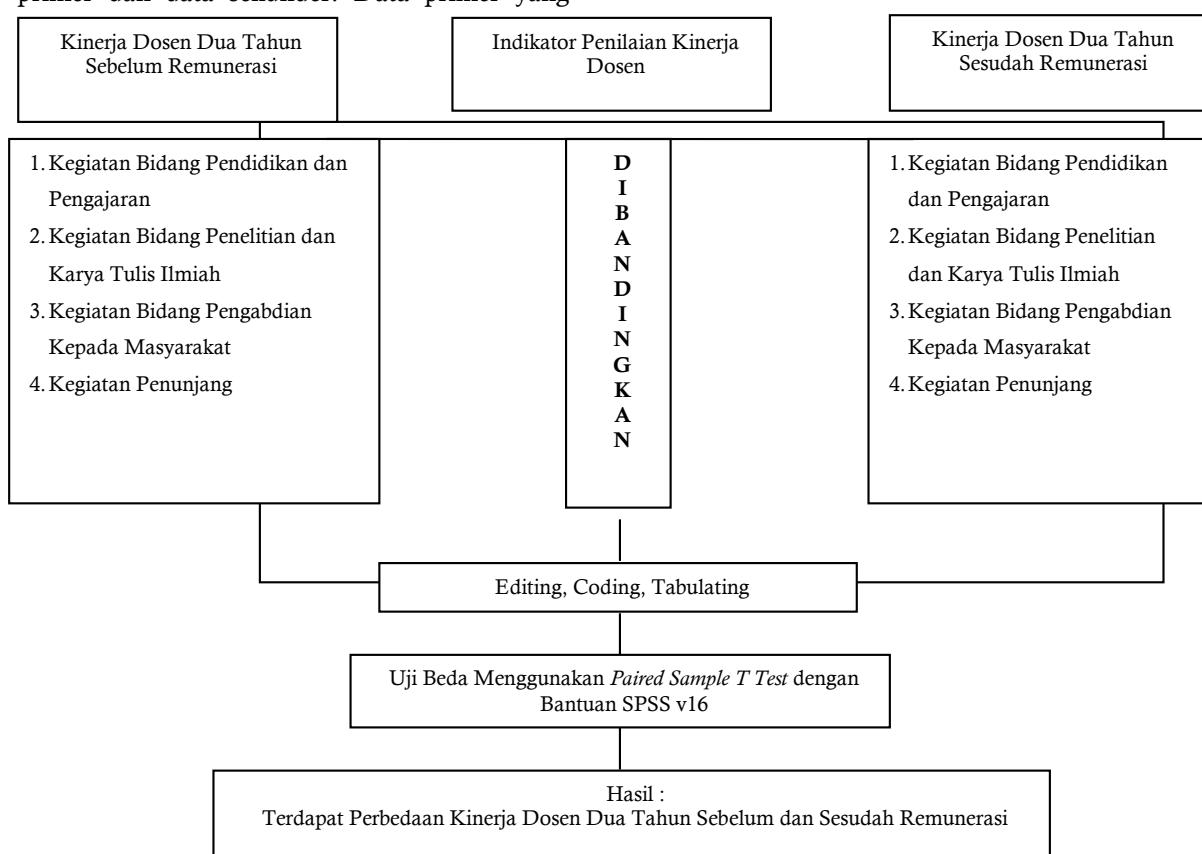
Berdasarkan permasalahan tersebut, sistem remunerasi berbasis kinerja diberikan bukan hanya sebagai kebijakan baru tetapi juga dianggap sebagai suatu motivasi yang ditujukan bagi tenaga pengajar atau dosen dengan harapan dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar terhindar dari kondisi ketidakadilan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menjelaskan mengenai penerapan sistem remunerasi dan mengatahui perbandingan kondisi kinerja dosen dua tahun sebelum dan sesudah adanya sistem remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

## METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer yang

akan dikumpulkan meliputi data umur, pendidikan, jabatan, golongan, interval pendapatan pokok, jenis kelamin, sasaran kerja pegawai, dan lain sebagainya serta pengambilan data disesuaikan dengan judul penelitian. Data sekunder yang digunakan bersumber dari Bidang Hukum dan Kepegawaian Universitas Negeri Semarang, Tim Remunerasi Universitas Negeri Semarang, dan Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (BPS RI). Data-data yang didapatkan berupa data angkatan kerja di Indonesia tahun 2013, undang-undang dan keputusan mengenai remunerasi, besaran gaji dan insentif, nilai dan harga jabatan, kinerja dosen, capaian kinerja dosen dan staf, rubrik beban kerja dosen dan sasaran kerja pegawai.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan bantuan statistik alat analisis uji distribusi frekuensi dan uji beda sampel berpasangan (*Paired Sample T-Test*) menggunakan SPSS v.16. Formulasi uji beda sampel berpasangan yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



**Gambar 1.** Formulasi Uji Beda Berpasangan

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* (Sampel Acak Berstrata). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 48 responden dengan tingkat jabatan yang bertingkat yaitu Tenaga Pengajar diwakili sebesar 8 orang, Asisten Ahli diwakili sebesar 11 orang, Lektor diwakili sebesar 11 orang, Lektor Kepala diwakili sebesar 15 orang, dan Guru Besar diwakili sebesar 3 orang dengan subjek penelitian yaitu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Kemudian untuk metode pengolahan datanya menggunakan jenis *editing*, *coding*, dan *tabulating*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Universitas Negeri Semarang merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang telah menerapkan sistem remunerasi sejak awal bulan Januari tahun 2014. Universitas Negeri Semarang dalam menerapkan sistem remunerasi berlandaskan pada dasar hukum yang diantaranya meliputi:

- a. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 Tahun 2005 mengenai tata pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2012,
- b. Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 10/PMK.02/2006 mengenai pedoman penetapan remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) sebagaimana yang telah diubah menjadi Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No. 73/PMK.05/2007,
- c. dan Keputusan Menteri Keuangan (KMK) No. 513/KMK.05.2014 mengenai penetapan remunerasi untuk Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) Universitas Negeri Semarang melalui Kementerian

Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Remunerasi dapat diartikan sebagai keseluruhan penerimaan tenaga pengajar (dosen) sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan selama periode tertentu, penerimaan ini berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, dan lain sebagainya. Tujuan dari adanya remunerasi adalah sebagai alat pendorong untuk meningkatkan produktivitas kinerja tenaga pengajar (dosen) di Universitas Negeri Semarang. Remunerasi yang diterapkan di Universitas Negeri Semarang berbasis pada program *merit pay*, yaitu pemberian kompensasi atau remunerasi yang didasarkan pada kinerja yang dimiliki oleh tenaga pengajar (dosen). Komponen remunerasi yang digunakan oleh Universitas Negeri Semarang dalam menerapkan sistem remunerasi meliputi 3P, yaitu *Pay For Position*, *Pay For Performance*, dan *Pay For People*. Sehingga dalam penerapannya tenaga pengajar (dosen) bekerja didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan.

Terlepas dari pembahasan penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang. Terdapat perbedaan kinerja dosen Fakultas Ekonomi yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan kinerja dosen dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi, peningkatan kinerja diperkuat dengan hasil penelitian menggunakan uji beda berpasangan (*Paired Sample T-Test*), pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja tenaga pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T-Hitung dari keseluruhan indikator penilaian kinerja dosen nilainya kurang dari T-Tabel (2.012), begitu juga dengan hasil sig. (*2-Tailed*) yang memiliki nilai 0.000 dari keseluruhan indikator penilaian kinerja dosen  $< 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Perbedaan kinerja dosen dapat dilihat dari peningkatan nilai *mean* pada dua tahun sebelum dan setelah diterapkannya remunerasi.

**Tabel 2.** Hasil Uji *Paired Sample T-Test* Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi

No.	Indikator Kinerja Tenaga Pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Hasil Uji <i>Paired Sample T-Test</i> Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi
1	Kegiatan dalam memberikan bimbingan tugas akhir dan sebagai pembimbing utama pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 1.96 Mean Sesudah : 2.71 T-Hitung : -10.741 T-Tabel : 2.012 DF ( <i>digree of freedom</i> ) : 47 Sig. (2-Tailed) : 0.000
2	Kegiatan dalam menulis judul buku pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 1.88 Mean Sesudah : 2.77 T-Hitung : -20.105 T-Tabel : 2.012 DF ( <i>digree of freedom</i> ) : 47 Sig. (2-Tailed) : 0.000
3	Kegiatan dalam menjadi seorang pembicara/narasumber dalam acara seminar baik pada tingkat regional, nasional, maupun internasional pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 1.96 Mean Sesudah : 2.85 T-Hitung : -20.105 T-Tabel : 2.012 DF ( <i>digree of freedom</i> ) : 47 Sig. (2-Tailed) : 0.000
4	Kegiatan dalam menulis makalah (tidak presentasi) dalam seminar atau pertemuan ilmiah terkait dengan bidang ilmu yang dimiliki pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 2.06 Mean Sesudah : 2.98 T-Hitung : -18.290 T-Tabel : 2.012 DF ( <i>digree of freedom</i> ) : 47 Sig. (2-Tailed) : 0.000
5	Kegiatan dalam menulis modul / diktat / bahan ajar yang tidak diterbitkan, tetapi digunakan dan ditujukan untuk mahasiswa pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 2.54 Mean Sesudah : 3.44 T-Hitung : -20.105 T-Tabel : 2.012 DF ( <i>digree of freedom</i> ) : 47 Sig. (2-Tailed) : 0.000

No.	Indikator Kinerja Tenaga Pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Hasil Uji Paired Sample T-Test Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi
6	Kegiatan dalam memberikan penyuluhan / penataran sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat pada saat sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 2.69 Mean Sesudah : 3.52 T-Hitung : -15.330 T-Tabel : 2.012 DF ( <i>degree of freedom</i> ) : 47 Sig. (2-Tailed) : 0.000
7	Kegiatan dalam melakukukan penelitian pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 2.60 Mean Sesudah : 3.48 T-Hitung : -18.136 T-Tabel : 2.012 DF ( <i>degree of freedom</i> ) : 47 Sig. (2-Tailed) : 0.000
8	Kegiatan dalam menjadi peserta seminar / workshop / kursus berdasarkan penugasan dari pimpinan pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Mean sebelum : 2.69 Mean Sesudah : 3.52 T-Hitung : -13.445 T-Tabel : 2.012 DF ( <i>degree of freedom</i> ) : 47 Sig. (2-Tailed) : 0.000
9	Kegiatan dalam melakukan datasing atau penugasan dosen ke Perguruan Tinggi lain untuk pengembangan akademik dan manajemen di Perguruan Tinggi lain tersebut pada saat dua tahun sebelum dan sesudah adanya remunerasi di Fakultas	Mean sebelum : 1.38 Mean Sesudah : 2.31 T-Hitung : -26.552 T-Tabel : 2.012 DF ( <i>degree of freedom</i> ) : 47 Sig. (2-Tailed) : 0.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

## SIMPULAN

Penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang berbasis pada program *merit pay*, yaitu pemberian kompensasi atau remunerasi yang didasarkan pada kinerja yang dimiliki oleh tenaga pengajar (dosen). Komponen remunerasi yang digunakan oleh Universitas Negeri Semarang dalam menerapkan sistem remunerasi meliputi 3P, yaitu *Pay For Position*, *Pay For Performance*, dan *Pay For People*. Sehingga dalam penerapannya tenaga pengajar (dosen) bekerja didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan.

Hasil analisis menggunakan bantuan uji distribusi frekuensi dan uji beda sampel berpasangan (*Paired Sample T-Test*) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja tenaga

pengajar (dosen) Fakultas Ekonomi. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T-Hitung dari keseluruhan indikator penilaian kinerja dosen nilainya kurang dari T-Tabel (2.012), begitu juga dengan hasil sig. (2-Tailed) yang memiliki nilai 0.000 dari keseluruhan indikator penilaian kinerja dosen  $< 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Perbedaan kinerja dosen dapat dilihat dari peningkatan nilai *mean* pada dua tahun sebelum dan setelah diterapkannya remunerasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arslan, H., Akdemir, & Karsli, M.D., 2013. How human resource operations work in higher education Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 99, pp.742 – 751.

- Fahrani, Novi Savarianti. 2011. Penetapan Job Grading dalam Pemberian Remunerasi Kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara. Vol. 5. Hal. 24-28. Juli 2011
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Lengnick-Hall, M.L., Lengnick-Hall, C.A. & Rigsbee, C.M., 2012. Strategic human resource management and supply chain orientation. *Human Resource Management Review*.
- Notari, M., Berde, & Ferencz, A., 2013. Human Resources Management and Education in Hungarian Agriculture. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81, pp. 632 –7.
- Nihayah, D. (2013). Dampak Pelaksanaan Program P3kum Terhadap Kinerja Dan Kelayakan Usaha Koperasi Di Kota Semarang. *JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan*, 6(2).
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025.
- Prasetyo, Hanung Nindito dkk. 2014. Implementasi Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja di Perguruan Tinggi. Seminar Nasional. Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom Surabaya. Hal. 1-8. 1 Februari 2014.
- Prasetyo, P. (2015). Struktur Dan Kinerja Industri Besi Dan Baja Indonesia Tidak Sekuat Dan Sekokoh Namanya. *Jejak: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan*, 3(1).
- Sudirjo, F. (2012). Keunggulan Bersaing Berbasis Budaya Dan Inovasi Produk: Sebuah Eksplorasi Model Konseptual. *JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan*, 5(2).
- Tiwari, Usha. 2014. Remuneration Benefits and Services in University Organisation of Madhya A Pradesh: An Empirical Study. *Sai Om Publication*. Vol. 1. Hal. 16-20. Oktober 2014.
- www.solopos.com. Kondisi Pendidikan di Indonesia. Diunduh pada tanggal 17 Januari 2016.