

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem pendidikan nasional yang baik harus mampu menjadi pemerataan kesempatan pendidikan kepada semua calon peserta didik yang berada di seluruh Indonesia, peningkatan mutu secara determinan dan efisiensi manajemen Pendidikan. Guna untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global sehingga diperlukan pembaharuan secara terencana, terarah dan berkesinambungan agar bisa menjadi sistem pendidikan yang mampu menjawab semua permintaan masyarakat.

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan

yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama pemerintah dan masyarakat.

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Sesuai dengan UU No.20 Tahun 2003 Pasal 24 tentang Sisdiknas, pendidikan tinggi memperoleh otonomi untuk mengelola sendiri penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi dapat memperoleh sumber dana dari masyarakat yang pengelolaannya dilakukan berdasarkan prinsip akuntabilitas publik. Perguruan tinggi diharapkan mampu mengelola dana keuangan sehingga dapat menciptakan kepercayaan publik terhadap bidang pendidikan. Kepercayaan publik berkaitan dengan menciptakan proses dan manajemen yang menjamin bahwa sumber daya publik digunakan sebagaimana mestinya (*good governance*). Dengan *good governance* di perguruan tinggi atau yang biasa kita sebut dengan istilah *Good University Governance* (GUG) diharapkan pendidikan memberikan mutu atau kualitas yang terbaik untuk masyarakat.

Jumlah perguruan tinggi yang ada di Indonesia berjumlah hampir mendekati diangka 3.000an perguruan tinggi. Ini adalah pertumbuhan dan jumlah yang sangat besar jika dibandingkan dengan negara – negara tetangga seperti Malaysia, Singapore dan Thailand maupun yang lainnya. Dari jumlah tersebut, jumlah

perguruan tinggi negeri termasuk perguruan tinggi badan hukum milik negara (PT BHMN) ada 84 dan sisanya adalah perguruan tinggi swasta. Berdasarkan data Kemendiknas, 68 persen mahasiswa menempuh pendidikan di perguruan tinggi swasta. Berdasarkan data yang diambil di tahun 2006 jumlah sementara perguruan tinggi swasta berjumlah 2.678 institusi dimana institusi tersebut mengelola 10.680 program studi. Dari jumlah itu, sekitar 30 hingga 40 persen tengah menuju kebangkrutan. (AT Hanuranto, 2010).

Dari jumlah perguruan tinggi yang ada diatas maka mutu yang harus dihasilkan juga harus berkualitas, ada beberapa hal yang harus di perhatikan berhubungan dengan Mutu Perguruan tinggi diantaranya: proses pembelajaran, sumber daya manusia, kemahasiswaan, kurikulum, sarana dan prasarana, suasana akademik, keuangan, penelitian dan publikasi, pengabdian masyarakat, tata pamong, manajemen lembaga, sistem informasi dan kerjasama. (Aris Gumilar, 2011).

Perguruan tinggi di Indonesia harus dapat bersaing dengan perguruan tinggi negara-negara anggota ASEAN lainnya, yang sudah lebih dulu rankingnya serta kualitas perguruan tingginya sudah diatas perguruan tinggi yang ada di Indonesia mengenai sistem pendidikanya. Salah satu syarat perguruan tinggi (PT) dapat dikatakan berkualitas, apabila mencapai predikat *World Class University* (WCU), antara lain persyaratannya 40 persen dosen haruslah bergelar doktor dan publikasi

internasional sebanyak dua paper untuk setiap dosen dalam satu tahun (Susilo, 2011).

Pendidikan di perguruan tinggi juga salah satunya dipengaruhi oleh kinerja dosen baik pentingnya fungsi dan peran dosen sebagai yang menjalankan sistem proses pembelajaran kepada mahasiswa. Kinerja dosen sangat diperhatikan dan disoroti oleh khalayak umum mengenai kualitas maupun latar belakang pendidikannya. Menurut Depdiknas yang dilangsir Trisnaningsih (2011) yang menyatakan bahwa kinerja dosen adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU 14/2005 Pasal 1 butir 2). Kualitas sumber daya manusia termasuk dosen merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi yang dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja dosen adalah sistem *reward* yang merupakan cara atau mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk menetapkan penghargaan kepada dosen sebagai balas jasa atas segala kontribusinya. Penghargaan adalah salah satu kunci yang dapat memotivasi dosen

untuk melakukan apa yang diharapkan (Guest; 2002). Schaufelit *et al.* (2002) pentingnya penghargaan dalam rangka untuk mengurangi kelelahan yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian GÜngör (2011) membuktikan bahwa, penerapan manajemen sistem *reward* mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kuswanto (2012), hasil penelitian membuktikan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sajuyigbe *et al.* (2009) dan Mujiono (2012) membuktikan bahwa, insentif keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Perry *et al.* (2006) membuktikan bahwa, imbalan keuangan bukan faktor memotivasi karena keuangan dan insentif memiliki efek demotivasi terhadap karyawan.

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kinerja dosen adalah *punishment* atau hukuman. Jika prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, maka apabila melanggar aturan dalam organisasi harus diberikan sanksi atau hukuman (*punishment*) yang setimpal serta adil. Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. Hal tersebut juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Febrianti *et.al* (2014) yang menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian

Pratama *et.al* (2015) yang menunjukkan bahwa hukuman (*punishment*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya membantu untuk meningkatkan kinerja, *punishment* juga berguna untuk memelihara kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2014). *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan platform Presiden Jokowi, yang menegaskan tentang prioritas utama pendidikan antara lain, meningkatkan kualitas guru/dosen melalui *recruitment* yang terencana, dan memprioritaskan pembiayaan penelitian pengembangan iptek unggulan yang terintegrasi dengan pendidikan tinggi. Untuk itu, diperlukan perguruan tinggi swasta (PTS) yang selalu meningkatkan kualitasnya. PTS dilihat dari kemampuannya memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat pada umumnya masih terbatas. Kondisi ini berdasarkan kenyataan sebagian besar Prodi PTS belum terakreditasi (BAN PT, 2013). Melalui fenomena ini saya mengambil obyek penelitian Universitas Muhammadiyah Purwokerto dengan jumlah fakultas 11 serta program studi yang berjumlah 32 dan status terakreditasinya sampai dengan masa akreditasi tersebut habis, berikut table 1.0.

Sebagai objek dari penelitian ini, Universitas Muhammadiyah Purwokerto adalah perguruan tinggi swasta yang terbesar yang ada di Jawa Tengah bagian barat, dengan berhasil meraih akreditasi B. Universitas ini adalah alih bentuk dari Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Muhammadiyah Purwokerto yang berdiri pada tanggal 5 April 1965, yang merupakan cabang dari IKIP Muhammadiyah Surakarta cabang Purwokerto. Tepat di tahun 1968, IKIP Muhammadiyah Surakarta cabang Purwokerto, memilih untuk memisahkan diri dari induknya, dan berubah menjadi IKIP Muhammadiyah Purwokerto dan di tahun 1995, dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan No.345/DIKTI/Kep/1995 tertanggal 26 Juli 1995 tentang Perubahan Bentuk Institusi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Muhammadiyah Puwokerto, menjadi Universitas Muhammadiyah Puwokerto. Berikut tabel Akreditasi Program Studi Universitas Muhammadiyah Purwokerto :

Tabel 1.0

Akreditasi Program Studi Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Program Studi	Akreditasi	Kedaluwarsa
Fakultas Agama Islam		
S1 Pendidikan Agama Islam	B	26-09-2020
S1 Hukum Ekonomi Syariah	B	05-06-2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis		
D3 Akuntansi	B	27-06-2019
S1 Akuntansi	A	25-07-2022
S1 Manajemen	A	15-08-2023
S2 Manajemen	-	-
Fakultas Farmasi		
S1 Farmasi	B	07-07-2023

Program Studi	Akreditasi	Kedaluwarsa
S2 Farmasi	-	-
Fakultas Hukum		
S1 Ilmu Hukum	B	29-09-2021
Fakultas Ilmu Kesehatan		
D3 Kebidanan	B	27-08-2021
D3 Keperawatan	B	08-11-2021
S1 Keperawatan	B	20-02-2021
Profesi Apoteker	B	27-10-2022
Profesi Ners	B	20-02-2021
Fakultas Kedokteran		
S1 Ilmu Kedokteran	C	18-07-2022
Profesi Dokter	C	28-07-2022
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan		
S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	A	09-04-2024
S1 Pendidikan Bahasa Inggris	A	27-12-2022
S1 Pendidikan Biologi	B	22-06-2020
S1 Pendidikan Geografi	A	05-12-2022
S1 Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini	B	17-06-2021
S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar	B	31-10-2020
S1 Pendidikan Matematika	B	05-12-2022
S1 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	B	20-05-2021
S1 Pendidikan Sejarah	A	25-09-2023
S2 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	B	04-08-2021
S2 Pendidikan Bahasa Inggris	-	-
S2 Pendidikan Dasar	-	-
S2 Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial	-	-
Fakultas Pertanian		
S1 Agribisnis	B	29-12-2020
S1 Agroteknologi	B	27-12-2022
Fakultas Psikologi		
S1 Psikologi	B	29-06-2021
Fakultas Sastra		
S1 Sastra Inggris	B	10-01-2022

Program Studi	Akreditasi	Kedaluwarsa
Fakultas Teknik dan Sains		
Teknik Elektro	B	26-01-2022
Teknik Informatika	B	10-01-2022
Teknik Kimia	B	24-07-2020
Teknik Sipil	B	15-08-2020

Sumber : <https://www.habib.id/universitas-muhammadiyah-purwokerto/>

Berdasarkan data yang tertera di tabel 1.0, dapat disimpulkan bahwa hanya ada beberapa program studi yang ada di Universitas Muhammadiyah Purwokerto yang terakreditasi A oleh BAN-PT. Ada 6 program studi yang berpredikat A dan program studi yang terakreditasi B berjumlah 24 serta sisanya masih terakreditasi C berjumlah 2 program studi yang ada di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Pengaruh akreditasi perguruan tinggi juga sangat berperan dalam penilaian kualitas kinerja perguruan tinggi tentunya tidak terlepas dari kualitas sumber daya yang ada di dalamnya. Dikutip dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), akreditasi merupakan pengakuan terhadap lembaga pendidikan yang diberikan oleh badan yang berwenang setelah dinilai bahwa lembaga itu memenuhi syarat kebakuan atau kriteria tertentu. Akreditasi diperlukan untuk menjamin mutu dari suatu lembaga pendidikan. Selain itu untuk masyarakat umum, akreditasi juga bisa menjadi alat untuk mengukur kesiapan suatu perguruan tinggi untuk melakukan proses pendidikan.

Terdapat 15 komponen penilaian dalam pengakuan akreditasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Perguruan Tinggi (Rektor, Ketua, Purek I-IV, Waket I-IV)
2. Kemahasiswaan
3. SDM Perguruan Tinggi
4. Kurikulum yang diterapkan
5. Pendanaan Perguruan Tinggi
6. Sarana dan Prasarana Perguruan Tinggi
7. Tata Pamong
8. Sistem Pengelolaan
9. Sistem Pembelajaran
10. Suasana Akademik
11. Sistem Informasi Akademik
12. Sistem Penjaminan Mutu Internal
13. Output lulusan atau Alumni Perguruan Tinggi
14. Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
15. Program Studi

Menurut Wulandari dalam Safitri (2019), setiap karyawan harus memiliki sebuah komitmen pada organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi yakni suatu keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Memiliki komitmen organisasi yang kuat dapat menjadikan individu untuk selalu berusaha mencapai tujuan organisasi, selalu berfikir positif dan selalu berbuat yang terbaik bagi organisasinya agar tujuan

organisasi dapat tercapai. Hal ini dapat terjadi karena individu atau karyawan tersebut merasa bahwa mereka ikut memiliki organisasi tersebut sehingga mereka akan bertindak sebaik mungkin demi organisasi. Sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi maka kemungkinan terjadinya kesenjangan anggaran dapat dihindari.

Aktifitas kinerja dalam organisasi dengan pola kerjasama sebagai proses mencapai tujuan juga dijelaskan dalam Al-Qur'an Seperti firman Allah surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, (Muhammad), Bekerjalah kamu, maka Allah dan rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah: 105).

Dari ayat di atas menjelaskan bahwa kita sebagai umat Islam di anjurkan untuk bekerja sungguh-sungguh karena apa yang kita kerjakan akan mendapatkan hasil dan akan dilihat atau dinilai oleh orang lain, akan tetapi keseluruhan penilaian itu akan di kembalikan kepada Allah untuk mendapatkan hasil yang baik atau buruk.

Menurut Mahmudi (2013) kinerja diartikan sebagai suatu bentuk konstruksi yang bersifat multidimensional dan pengukurannya sangat bergantung pada

kompleksitas faktor-faktor yang membentuk dan mempengaruhinya seperti (1) Faktor personal/individu, meliputi: knowledge, skill, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dukungan yang diberikan oleh *manager/teamleader*. (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, /instastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi. (5) Faktor kontekstual/situasional, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi.

Kinerja yang baik dapat dibuktikan melalui pelayanan yang baik dari kepada masyarakat, karena kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Mathis dan Jackson (2002), menyebutkan kinerja pegawai menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pada organisasi. Menurut Bernardin (2003), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu. Kinerja juga merupakan tingkat pencapaian atas hasil tugas tertentu (Wibowo 2008).

Untuk meningkatkan kembali semangat, gairah kerja dan prestasi kerja pegawai, institusi perlu memperhatikan faktor-faktor yang seiring dengan pendapat Hessel (2007) bahwa, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja

pegawai adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Suatu organisasi pasti memiliki tujuan sehingga kinerja sangat berperan dalam pengendalian manajemennya, oleh karena itu perlu dilakukan “*if we can measure it, we can manage it*” dimana jika kita dapat mengukur kinerja dalam suatu organisasi maka kita dapat mengatur bagaimana jalannya organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan yang telah dibuat. Pendidikan tinggi termasuk ke dalam organisasi sektor publik. Dalam lingkungan organisasi publik, kinerja merupakan ukuran prestasi atau keberhasilan dalam menjalankan suatu organisasi yang berhubungan dengan segala hal yang dilakukan organisasi tersebut dalam periode waktu tertentu.

Dari pemaparan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Sistem *Reward Dan Punishment*, Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Program Studi Dan Kinerja Dosen Sebagai Variabel Intervening**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?
3. Apakah sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja program studi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja program studi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?
5. Apakah kinerja dosen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja program studi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?
6. Apakah kinerja program studi memediasi hubungan antara sistem *reward* dan *punishment* dan komitmen organisasi terhadap kinerja program studi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai signifikansi pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
3. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai signifikansi pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap kinerja program studi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

4. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja program studi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
5. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai signifikansi pengaruh kinerja dosen terhadap kinerja program studi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
6. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai signifikansi pengaruh sistem *reward* dan *punishment* dan komitmen organisasi terhadap kinerja program studi di Universitas Muhammadiyah Purwokerto dengan penerapan kinerja dosen sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai penerapan sistem *reward* dan *punishment* pada kinerja dosen di perguruan tinggi.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai penerapan sistem *reward* dan *punishment* pada kinerja program studi di perguruan tinggi.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai penerapan komitmen organisasi pada kinerja dosen di perguruan tinggi.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi dalam pengembangan kajian akuntansi sektor publik mengenai penerapan komitmen organisasi pada kinerja dosen studi di perguruan tinggi.

2. Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada para tenaga kerja pendidik di perguruan tinggi swasta Universitas Muhammadiyah Purokerto.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kinerja program studi yang terdapat di setiap fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- c. Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan untuk memperbaiki kinerja dosen yang nantinya akan berdampak pada kinerja program studi yang ada di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.