

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam penelitian Wang dan Chang (2005) ditemukan bahwa modal intelektual merupakan faktor penting yang dapat mendorong dan menciptakan nilai positif bagi entitas. Maka, penciptaan modal intelektual ini harus menjadi fokus dari target kinerja organisasi. Modal intelektual merupakan penggerak nilai yang mengarah pada profitabilitas yang lebih tinggi (Bismuth dan Tojo, 2008). Yau et al (2009) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa di masa depan ilmu pengetahuan, teknologi, dan sumber daya manusia, menjadi sumber utama pada organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitifnya. Ilmu pengetahuan dan teknologi yang selalu berkembang sangat memengaruhi perusahaan dalam menggunakan sumber daya lain dengan efisien dan ekonomis yang dapat menjadi keunggulan bersaing (Suwarjono, 2003). Yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian dan pengukuran terhadap modal intelektual akan menjadi fokus utama di berbagai bidang seperti manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi (Petty dan Guthrie, 2000).

Menurut Stewart (1997) modal intelektual adalah seperangkat informasi, pengetahuan, dan kekayaan intelektual, kompetensi, pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kesejahteraan. Menurut Hubert

Saint Onge (1996) terdapat 3 elemen modal intelektual yaitu modal manusia, modal struktural, dan modal relasional. Sementara, Aseiae dan Jusoh (2017) menyampaikan empat elemen dalam modal intelektual yaitu modal manusia, struktural, relasional, dan sosial. Dalam penelitian ini elemen modal intelektual yang diadopsi mencakup empat hal sebagaimana telah disebutkan diatas. Modal manusia dapat didefinisikan sebagai elemen yang penting dalam rangka meningkatkan aset organisasi dalam meningkatkan produktivitas untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. (Bontis, 1999). Modal struktural dapat didefinisikan mempunyai hubungan dengan kemampuan sebuah organisasi memenuhi kebutuhan konsumen. Standar modal struktural yaitu pengetahuan meliputi kegiatan rutin perusahaan, dapat dalam hak intelektual, penemuan, teknologi, publikasi dan proses yang dapat dipatenkan. (Habiburrahman, 2008). Modal relasional dapat didefinisikan yaitu hasil dari organisasi yang mempunyai interaksi dari lingkungan seperti pelanggan, pemegang saham, dan masyarakat. Sedangkan modal sosial digambarkan dengan pengetahuan dari interaksi informal antara sesama pegawai yang tidak diatur didalam organisasi (Wang dan Chen, 2013).

B. Masalah

1. Fenomena (Practical Gap) dan Isu Terkait Dalam Penelitian

Perusahaan yang beroperasi dalam ekonomi pada era sekarang ini menuai proporsi yang cukup besar dari keuntungan yang berasalkan atas modal intelektual. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk mempunyai wawasan yang jelas terkait dengan penciptaan, pengelolaan,

dan pengukuran modal intelektual. Secundo et al (2010) menyampaikan bahwa modal intelektual dapat meningkatkan kinerja perguruan tinggi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa modal intelektual ini penting diterapkan tidak hanya di organisasi bisnis melainkan juga pada perguruan tinggi. Fokus pengelolaan modal intelektual sangat relevan bagi perguruan tinggi Indonesia. Hal itu dikarenakan perguruan tinggi di Indonesia masih dinilai mempunyai kinerja rendah dibandingkan dengan perguruan tinggi di ASEAN. QS Ranking merilis peringkat 10 besar universitas terbaik di Asia Tenggara dan Universitas Indonesia masih berada pada urutan 9 tahun 2020 seperti yang ada dalam Tabel 1.1. Urutan universitas terbaik di Indonesia tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.1.

10 Besar Universitas Terbaik di Asia Tenggara 2020

| Peringkat | Universitas | Negara |
|-----------|--------------------------------------|-----------|
| 1. | National University of Singapore | Singapura |
| 2. | Nanyang Technological University | Singapura |
| 3. | Universiti Malaya (UM) | Malaysia |
| 4. | Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) | Malaysia |
| 5. | Universiti Putra Malaysia (UPM) | Malaysia |
| 6. | Universiti Sains Malaysia (USM) | Malaysia |
| 7. | Universiti Teknologi Malaysia (UTM) | Malaysia |
| 8. | Chulalongkom University | Thailand |
| 9. | Universitas Indonesia | Indonesia |
| 10. | Universiti Brunei Darussalam | Brunei |

Sumber : *QS World University Rankings* (www.vistaeducation.com,2020)

Tabel 1.2.

Universitas Terbaik di Indonesia menurut QS World University Rangkaing 2021

| NO | Perguruan Tinggi | Ranking dunia |
|----|--|---------------|
| 1. | Universitas Gadjah Mada | 254 |
| 2. | Universitas Indonesia | 305 |
| 3. | Institut Teknologi Bandung | 313 |
| 4. | Universitas Airlangga | 521-530 |
| 5. | Institut Pertanian Bogor | 513-540 |
| 6. | Institut Teknologi Sepuluh Novermber Surabaya | 751-800 |
| 7. | Universitas Bina Nusantara | 801-1000 |
| 8. | Universitas Padjajaran | 801-1000 |

Sumber : *QS World University Rankings* (<https://edukasi.com>,2020)

Berdasarkan peringkat perguruan tinggi yang dirilis oleh *QS World University Rankings* tahun 2020 peringkat terbaik yang dicapai perguruan tinggi di Indonesia yaitu peringkat 254 diraih oleh Universitas Gadjah Mada (UGM). Peringkat selanjutnya diraih oleh Universitas Indonesia (UI) yang menduduki peringkat 305. Tetapi seperti pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa universitas di Indonesia belum mampu meraih peringkat 100 besar. Hal ini dapat dijadikan evaluasi untuk meningkatkan capaian kinerja pada tahun berikutnya. Proses pemeringkatan oleh *QS World University Rangings* dilakukan dengan membandingkan antar 1000 lebih universitas di dunia dalam berbagai hal seperti pengajaran, penelitian, kemampuan pendidik maupun tenaga pendidik. Rasheed, Humayon, Awan, dan Ahmed, (2016) menjelaskan bahwa untuk mencapai ranking yang tinggi dalam organisasi yaitu pada universitas maka ditunjukkan dengan reputasi yang baik dan kinerja dosen yang menjadi faktor utama untuk mendorong

keunggulan kompetitif. Kinerja dosen sendiri merupakan salah satu elemen modal intelektual yakni modal manusia.

Penelitian tentang modal intelektual di perguruan tinggi ini sangat penting dilakukan karena perguruan tinggi memiliki peran penting dalam menyebarkan ilmu pengetahuan (Canibano dan Sanchez, 2009). Widener (2006) menjelaskan bahwa dalam praktiknya sebuah organisasi tidak dapat mewujudkan tujuannya jika sumber daya strategisnya terutama pada modal intelektual dan aset pengetahuan tidak dikelola dengan baik. Kaplan dan Norton, (1996) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa organisasi yang memiliki modal intelektual yang tinggi akan memiliki tingkat sumber daya atau aset tidak berwujud yang lebih besar. Hasil penelitiannya mengonfirmasi bahwa semakin bagus dalam mengelola modal intelektual maka akan semakin bagus juga kinerja organisasi.

Dalam kajian Aseiae dan Jusoh (2017), untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peran modal intelektual, peran adanya system kinerja organisasi sangat diperlukan. Tayles et al. (2007) berpendapat bahwa sistem pengukuran kinerja harus dijalankan secara inovatif sehingga organisasi dapat menangkap nilai nyata dan kontribusi modal intelektual dan aset berharga lainnya terhadap organisasi. Sistem pengukuran kinerja merupakan salah satu sistem manajemen kontrol utama yang dianggap sebagai tuas untuk mendukung pengelolaan sumber daya strategis (Simons et al., 2000). Maka dari itu, manfaat tidak berwujud seperti meningkatkan reputasi dan citra organisasi, motivasi pegawai, melindungi sumber daya

alam, kesehatan dan keselamatan, serta hubungannya terhadap masyarakat harus diukur menggunakan sistem pengukuran kinerja. Sistem pengukuran kinerja memiliki tujuan agar perilaku yang dimiliki oleh dosen dan keputusan yang diambil dosen sesuai dengan sasaran universitas (Salleh, Jusoh, dan Isa, 2010).

Hingga saat ini riset tentang kolaborasi antara modal intelektual dan sistem pengukuran kinerja serta peranannya terhadap kinerja organisasi masih sangat jarang ditemukan. Asiaei dan Jusoh (2017) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat modal intelektual dalam organisasi maka keragaman sistem pengukuran kinerja akan tinggi. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa modal intelektual yang dimiliki organisasi dapat menimbulkan aset tidak berwujud yang lebih besar. Selain itu hasil penelitian juga mengkonfirmasi semakin baik implementasi sistem pengukuran kinerja maka akan semakin tinggi pula kinerja organisasi (Aseiae dan Jusoh, 2017) Dengan kolaborasi antara modal intelektual dengan sistem pengukuran kinerja ini diharapkan memberikan dampak positif terhadap kinerja perguruan tinggi di Indonesia. Potensi modal intelektual ini akan lebih bagus dengan sistem pengukuran kinerja yang bagus pula. Tetapi, sistem pengukuran kinerja sendiri tidak dapat berjalan bagus tanpa ada keadilan prosedural (Hopwood, 1972 dan Otley 1978). Hasil penelitian lain menyebutkan bahwa keadilan prosedural mempunyai keterkaitan dengan individu yaitu kepuasan kerja dan kepercayaan pada supervisor (Lau dan Sholihin, 2005)

Keadilan prosedural sendiri adalah keadilan pada organisasi yang membuat setiap anggotanya merasa terlibat pada saat pengambilan keputusan (Hidayah dan Haryani, 2013). Misalnya dengan memberikan penghargaan, bonus atau promosi atas prestasi yang diraih merupakan suatu keadilan atas pencapaian dari target kinerja yang telah ditetapkan (Kaplan dan Atkinson, 1998). Diharapkan dengan mekanisme yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga capaian kinerja organisasi akan lebih baik. Tang dan Sarfield-Baldwin (1996) menyampaikan bahwa ketika manajer menerapkan aturan dengan adil dan memiliki pandangan positif terkait keadilan prosedural maka pegawai akan memiliki kepuasan, komitmen, dan melakukan keterlibatan yang lebih tinggi.

Sistem Pengukuran kinerja memiliki relevansi dengan HR Muslim, yang berbunyi :

عَنْ أَنَسٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَرَّ بِقَوْمٍ يُقْحُونَ فَقَالَ «لَوْ لَمْ
أَصْلَحَ». قَالَ فَخَرَجَ شَيْصًا فَمَرَّ بِهِمْ فَقَالَ «مَا لِنَخْلِكُمْ». قَالُوا تَفْعَلُوا
«قُلْتَ كَذَا وَكَذَا قَالَ «أَنْتُمْ أَعْلَمُ بِأَمْرِ دُنْيَاكُمْ

Artinya:

Dari Anas ra. dicitir bahwa Nabi saw. pernah melewati satu kaum yang sedang melakukan penyerbukan kurma. Beliau lalu bersabda, “Andai kalian tidak melakukan penyerbukan niscaya kurma itu menjadi baik.” Anas berkata: Pohon kurma itu ternyata menghasilkan kurma yang jelek. Lalu Nabi saw. suatu saat melewati lagi mereka dan bertanya, “Apa yang terjadi pada kurma kalian?” Mereka berkata, “Anda pernah berkata demikian dan demikian.” Beliau pun bersabda, “Kalian lebih tahu tentang urusan dunia kalian.” (HR Muslim).

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ (رواه
الطبرني والبيهقي)

Artinya:

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani dan HR Baihaqi)

وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا، سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

Artinya:

“Barangsiapa yang menempuh jalan untuk menuntut ilmu, Allah Ta’ala akan memudahkan baginya jalan menuju surga.” (HR. Muslim).

Dalam Hadist Riwayat Muslim dan Hadist Riwayat Tabrani diatas menerangkan bahwa kita sebagai umat muslim sangat dianjurkan untuk berkreasi tentang pekerjaan atau kinerja untuk memperoleh hasil yang maksimal, salah satunya dengan penerapan kebijakan Sistem Pengukuran Kinerja. Sistem Pengukuran Kinerja diharapkan untuk lebih menunjang seseorang untuk lebih giat dalam bekerja. Kita juga dianjurkan untuk selalu menuntut ilmu maka akan dimudahkan oleh Allah jalan untuk ke surga. Dalam al-maidah ayat 8 berikut ini menjelaskan bahwa Allah menyuruh kita berlaku adil dalam setiap perbuatan dan sesungguhnya kita berbuat adil maka akan lebih dekat dengan ketakwaan. Semakin kita berilmu maka Allah akan mengangkat (derajat) kita seperti yang tertulis dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11. Selain bersikap adil dalam bekerja kita harus senantiasa melaksanakan kerja tersebut dengan penuh tanggung jawab, yaitu dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya seperti yang tertulis dalam surah Al-Bayannah ayat 5 sebagai berikut.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَتَانُ قَوْمٍ عَلَىٰ إِلَّا تَعْدِلُوا ۗ الْعَدْلُ ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ
اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (المائدة : ٨)

Artinya:

"Wahai orang-orang yang beriman, Jadilah kamu penegak keadilan karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu golongan mendorongmu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena keadilan itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kamu kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan". (Q.S Al-Maidah: 8)

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۖ أُولَٰئِكَ هُم خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya:

"Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk." (QS. al-Bayyinah, 98:7)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ
فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ
الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:

"Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan padamu, 'berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,' maka lapangkanlah. Niscaya Allah akan memberikan kelapangan padamu. Dan apabila dikatakan, 'berdirilah kamu' maka berdirilah. Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan (hanya) kepada Allah hendaknya orang-orang beriman." (QS. Al-Mujadilah ayat 11)

2. Research Gap dan Motivasi Penelitian

Penelitian sebelumnya mengenai modal intelektual pada perguruan tinggi masih sangat sedikit dan belum mengkolaborasikan dengan sistem pengukuran kinerja dan keadilan prosedural. Pengujian variabel keadilan prosedural pada penelitian ini ini menjadi pembeda dengan penelitian Aseiae

dan Jusoh (2017). Penelitian ini memposisikan keadilan prosedural sebagai variabel intervening. Hal ini sebagaimana penelitian Basri (2013) bahwa keadilan prosedural menjadi aspek yang memediasi antara sistem pengukuran kinerja dengan kinerja pegawai.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan Permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah modal intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja perguruan tinggi?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja perguruan tinggi?
3. Apakah modal intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja perguruan tinggi melalui sistem pengukuran kinerja?
4. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja perguruan tinggi?
5. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja perguruan tinggi melalui keadilan prosedural?

4. Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Modal intelektual terhadap kinerja perguruan tinggi.

2. Untuk menganalisis pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja pada perguruan tinggi.
3. Untuk menganalisis pengaruh modal intelektual terhadap kinerja perguruan tinggi melalui sistem pengukuran kinerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh keadilan sosial terhadap kinerja perguruan tinggi.
5. Untuk menganalisis pengaruh pengukuran kinerja terhadap kinerja perguruan tinggi melalui keadilan prosedural sebagai variabel intervening.

C. Signifikansi

1. Manfaat Penelitian

Secara teori *resource orchestration*, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan peran kolaborasi dari modal intelektual, pengukuran kinerja dan keadilan prosedural dalam menunjang peningkatan kinerja perguruan tinggi. Secara praktik, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan faktor-faktor internal organisasi, khususnya terkait modal intelektual, sistem pengukuran pengukuran kinerja dan keadilan prosedural.