

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan ialah elemen penting dari sebuah pilar dalam kemajuan negara Indonesia. Dalam Undang-Undang Dasar 1945, yang tertuang dalam alenia ke-4 tercantum tujuan bangsa Indonesia yang salah satu bunyinya yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Tak dapat dipungkiri bahwa Pendidikan membawa dampak yang besar bagi suatu negara, suatu negara dapat dikatan negara maju apabila pendidikannya baik. Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pendidikan, dan ayat (3) menyatakan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan sistem pendidikan nasional yang memajukan keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang. Akibatnya, semua aspek kehidupan bangsa harus ikut serta dalam misi tersebut. Dalam menentukan kualitas pendidikan tinggi (Universitas), faktor-faktor seperti proses pembelajaran, sumber daya manusia, kemahasiswaan, kurikulum, sarana dan prasarana, suasana akademik, keuangan, penelitian dan publikasi, pengabdian masyarakat, tata kelola, manajemen kelembagaan, sistem informasi dan jaringan harus diperhatikan serta dipertimbangkan (Sukirno, 2017)

Perguruan tinggi merupakan tahap akhir dari jenjang Pendidikan formal. Perguruan tinggi juga wadah bagi para peserta didik untuk menyingsing dan melahirkan elemen dari masyarakat dengan kekuatan yang tinggi dalam bidang akademik dan professional dalam rangka pembangunan nasional dan peningkatan kesejahteraan manusia. Untuk itu, diperlukan tenaga pengajar yang cakap dan mumpuni dalam bidang masing-masing. Namun faktanya, kinerja dosen di Indonesia masih belum maksimal. Karena dosen adalah agen perubahan dalam dunia pendidikan, maka dosen merupakan salah satu aspek terpenting dalam pertumbuhan bangsa. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas pokoknya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen, yang disahkan pada tahun 2005. Selain itu, menurut Pasal 60 ayat 1 UU tersebut, dosen wajib menyelenggarakan pendidikan sebagai bagian dari tugas profesionalnya.

Berdasarkan survey yang diadakan oleh organisasi OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) pada tahun 2018 Indonesia menempati peringkat 6 terbawah dari 77 negara, menempati posisi di bawah Malaysia yang menempati peringkat 56 dan Brunei di peringkat 59. Hal ini jelas memperlihatkan bahwa system Pendidikan Indonesia masih tertinggal, bahkan dari negara Malaysia. Diperlukan sebuah inovasi agar Indonesia dapat mengejar ketertinggalan dalam dunia

Pendidikan. Tak hanya murid namun pengajar pun di tuntutan untuk lebih aktif, kreatif serta inovatif sehingga diharapkan nantinya para pelajar dapat mengikuti perkembangan zaman.

Di Indonesia sendiri, kinerja dari dosen juga relatif buruk. Hal ini dibuktikan dengan jumlah publikasi dari dosen yang rendah serta minimnya partisipasi para dosen dalam hal pengabdian masyarakat yang di fasilitasi oleh pemerintah. Jumlah dari publikasi yang diterbitkan oleh istitusi Indonesia dalam *database* Jurnal Terindeks Scopus lebih rendah dari negara Malaysia, Singapura dan juga Thailand.

Tabel 1. 1 Publikasi di Jurnal Terindeks Scopus dari Negara-negara Asia Tenggara

Rank	Country	Documents	Citable documents	Citations	H index
1	Malaysia	368,061	351,217	3,533,978	373
2	Singapore	352,240	315,906	8,245,716	646
3	Thailand	223,696	210,356	2,929,417	369
4	Indonesia	212,806	206,360	1,054,947	259
5	Viet Nam	84,359	78,564	922,990	248
6	Philippines	45,309	41,055	691,955	274
7	Brunei Darussalam	5,791	5,046	66,561	95
8	Cambodia	5,217	4,631	99,423	119
9	Myanmar	4,876	4,434	61,817	88
10	Laos	3,418	3,103	57,967	95
11	Timor-Leste	336	294	2,854	27

Sumber: <https://www.scimagojr.com/countryrank.php?region=Asiatic%20Region>

Dapat dilihat dari tabel 1 diatas, indonesia masih tertinggal dalam hal publikasi artikel ilmiah. Negara seperti Thailand bahkan lebih tinggi dalam hal publikasi dan bahkan Malaysia menempati posisi pertama untuk kawasan ASEAN. Dengan jumlah dosen yang mencapai 312.890 orang,

Indonesia seharusnya dapat mengejar ketertinggalan tersebut. Dari keterangan dalam tabel juga dapat diketahui bahwa masih terdapat sepertiga dari total dosen yang belum membuat artikel ilmiah.

Dari keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan yang merupakan pilar bangsa ini mempunyai kualitas yang masih di bawah standar. Dengan demikian diperlukan sebuah perubahan besar untuk memperbaiki problem Pendidikan ini. Tidak ada kata terlambat untuk berbuat kearah yang lebih baik. Dalam Kitab Suci Al-Qur'an Surah Al-'Ankabut ayat 69 menjelaskan bahwa :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا ۗ وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ
الْمُحْسِنِي

"Dan orang-orang yang bersungguh-sungguh untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik." (Al-'Ankabut : 69).

Dari potongan ayat QS. Al-'Ankabut ayat 69, dapat disimpulkan bahwa apabila terdapat kemauan untuk berubah dan berbuat yang lebih baik, niscaya Allah SWT akan membantu hambanya dan menuntun ke jalan yang di Ridhoi-Nya, selama dijalankan secara bersungguh-sungguh. Di jelaskan juga bahwa Allah SWT selalu beserta orang-orang yang berbuat kebaikan.

Dengan demikian QS. Al-'Ankabut ayat 69 ini dapat dijadikan pedoman untuk berbuat ke arah yang lebih baik untuk kebaikan semua orang.

Pekerjaan yang dilakukan oleh akademisi menghasilkan kinerja. Kinerja merupakan ungkapan yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (pencapaian pekerjaan seseorang atau *actual achievement*), hal tersebut diungkapkan oleh (Zulkarnaen and Herlina 2018) Kinerja dosen merupakan konsekuensi dari kerja seorang dosen secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Penilaian kinerja individu, menurut Sondang Siagian (2002), yaitu memberikan umpan balik pada berbagai faktor seperti kemampuan, kekurangan, dan potensi, yang membantu dalam menentukan tujuan, rencana, dan pertumbuhan karir. Hasil penilaian kinerja sangat penting dalam proses manajemen sumber daya manusia bagi organisasi (dalam hal ini perguruan tinggi) dalam hal pengambilan keputusan terhadap berbagai hal seperti mengidentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem remunerasi, dan aspek lainnya. Maka dari itu dibutuhkan suatu perubahan untuk memperbaiki tingkat kinerja dosen. Efektivitas operasional perguruan tinggi diukur dari kinerja dosen (Sukirno 2017).

Dalam upaya peningkatan kinerja dosen, maka diperlukan *Enabling Use of Control*. *Enabling Use of Control* sendiri merupakan sebuah kontrol yang terbagi menjadi dua, yaitu *Believe Control* (kontrol kepercayaan) dan

Interactive Control (kontrol interaktif). Kontrol keyakinan, seperti pernyataan misi dan kode etik, digunakan untuk mengkomunikasikan prinsip-prinsip budaya perhuruan tinggi kepada setiap akademisi. Sistem ini sebagian besar luas dan dirancang untuk menarik berbagai jenis orang yang bekerja di departemen yang berbeda. Agar sistem kepercayaan menjadi tuas kontrol yang efektif, dosen harus dapat melihat nilai-nilai dan etika utama yang dijunjung oleh para pimpinan. Kontrol interaktif memfasilitasi dialog kreatif dan berbagi informasi di antara pimpinan dan para akademisi melalui pemeliharaan komunikasi yang teratur. *Enabling Use of Control* dibuat untuk membantu terwujudnya tujuan perguruan tinggi. Dalam penelitian Baird et al. (2018), dijelaskan bahwa penggunaan *Enabling Use of Control* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Ethical Climate (Iklim Etis) merupakan faktor penting yang mempengaruhi persepsi karyawan tentang bagaimana organisasi menekankan aspek etika bisnis dan mendorong perilaku kerja etis karyawan (Martin & Cullen, 2006; Schminke et al., 2007). Iklim etis merupakan sikap dosen mengenai pemahaman implisit tentang perilaku yang pantas dan tidak pantas (Agoes dan Ardana, 2013). Secara khusus *Ethical Climate* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang apa yang merupakan perilaku yang benar atau salah secara etis; dengan demikian, iklim etis menjadi mekanisme psikologis di mana isu-isu etis dikelola secara organisasi (Martin & Cullen, 2006; Wimbush & Shepard, 1994). Ketika perhatian pada iklim etika meningkat, penelitian sebelumnya telah meneliti

bagaimana persepsi karyawan tentang iklim etika mempengaruhi sikap mereka terhadap organisasi dan perilaku mereka. Perilaku etis dosen dipengaruhi oleh iklim etika di mana mereka bekerja (Pratama, 2016).

Kualitas Sistem Penilaian Kinerja adalah baik buruknya sebuah sistem yang digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja (performa) dari para dosen yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Dalam perspektif lain, penilaian kinerja juga dapat berfungsi untuk identifikasi, pendataan, dan alat pengukur kelebihan maupun kekurangan pada dosen dalam melakukan pekerjaan. Rabenu et al. (2018) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur sistematis dan terorganisir dimana pimpinan mendapatkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya tentang perilaku dan kinerja dosen dalam pekerjaan.

Menurut Widodo dalam Sami'an (2012), evaluasi penilaian kerja adalah suatu prosedur untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan peraturan yang ada, dengan membandingkan tujuan (hasil kerja) dengan persyaratan uraian tugas, yaitu standar kerja yang telah dialokasikan untuk suatu periode waktu tertentu. Baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga kualitas pekerjaan dapat ditingkatkan. Menurut Duraisingam & Skinner (2005), penilaian kinerja juga dapat membantu pimpinan dalam menentukan elemen apa yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Rani & Mayasari (2015) menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Namun, pada penelitian Agustin (2019) menemukan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian Andayani & Tirtayasa (2019) menemukan pengaruh signifikan antara iklim etis dan kinerja pegawai, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis et al. (2018). Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) bahwa iklim etis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kompilasi dari penelitian Baird *et. al* (2018), Su & Baird (2017), dan (Sabiu et al. 2019). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variable *Ethical Climate* dan Kualitas Sistem Penilaian kinerja yang dijadikan sebagai variable intervening. Kemudian dalam penelitian ini variable kinerja lebih terfokus pada kinerja individu, sedangkan pada penelitian sebelumnya variable kinerja lebih terfokus pada kinerja organisasi. Sampel penelitian ini adalah Dosen di Universitas Yogyakarta.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Enabling Use of Control* Terhadap Kinerja dengan *Ethical Climate* dan Kualitas Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Universitas Yogyakarta)”**

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat batasan-batasan agar pembahasan dalam penelitian ini akurat dan tidak terlalu meluas. Batasannya meliputi variable yang diteliti, variable tersebut terdiri dari kinerja sebagai variable dependen dan *Enabling Use of Control* sebagai variable independent serta *Ethical Climate* dan Kualitas Sistem Penilaian Kinerja sebagai intervening.

C. Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dilihat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *Enabling Use of Control* berpengaruh positif terhadap *Ethical Climate*
2. Apakah *Enabling Use of Control* berpengaruh positif terhadap Kualitas Sistem Penilaian Kinerja ?
3. Apakah *Ethical Climate* berpengaruh positif terhadap Kinerja ?
4. Apakah Kualitas Sistem Penilaian Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja?
5. Apakah *Enabling Use of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja ?
6. Apakah *Enabling Use of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui *Ethical Climate* ?
7. Apakah *Enabling Use of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Kualitas Sistem Penilaian Kinerja ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Menemukan bukti empiris terkait dengan pengaruh *Enabling Use of Control* terhadap *Ethical Climate*
2. Menemukan bukti empiris terkait dengan pengaruh *Enabling Use of Control* terhadap Kualitas Sistem Penilaian Kinerja
3. Menemukan bukti empiris terkait dengan pengaruh *Ethical Climate* terhadap kinerja
4. Menemukan bukti empiris terkait dengan pengaruh Kualitas Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kinerja
5. Menemukan bukti empiris terkait pengaruh *Enabling Use of Control* terhadap kinerja
6. Menemukan bukti empiris hubungan *Enabling Use of Control* terhadap kinerja melalui *Ethical Climate*
7. Menemukan bukti empiris hubungan *Enabling Use of Control* terhadap kinerja melalui Kualitas Sistem Penilaian Kinerja

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperluas teori Goal-Setting khususnya terkait masalah kinerja dan tujuan dalam lingkup perguruan tinggi.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan serta evaluasi terkait dengan kinerja para akademisi sehingga tujuan dari perguruan tinggi dapat tercapai. Selanjutnya, dengan adanya penelitian ini, pimpinan perguruan tinggi juga dapat membuat sebuah sistem kontrol yang efektif dan dapat dinilai secara berkala dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja para akademisi.