

# **BAB I**

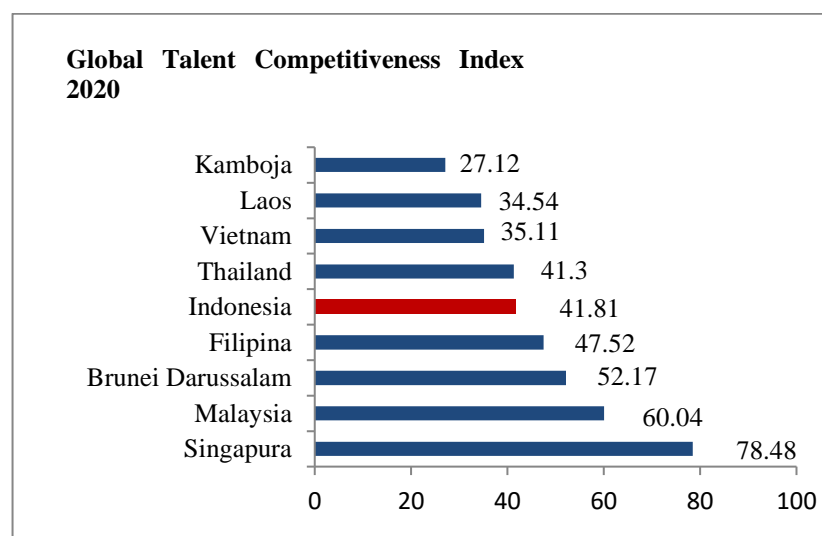
## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan suatu bangsa, pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam setiap prosesnya. Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia berkualitas sangatlah diperlukan dalam membangun masyarakat pada sebuah Negara. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kualitas mutu pendidikan dalam mencerdaskan sumber daya manusia yang di miliki Negara.

Kualitas pendidikan di Indonesia pada saat ini masih belum maksimal dan tidak sesuai apa yang diharapkan. Ini dibuktikan dengan adanya pemeringkatan yang dilakukan Global Talevent Competitiveness Index(GTCI). GTCI ialah pemeringkatan yang digunakan dalam melihat daya saing antar negara yang bersumber pada keahlian ataupun sumber daya manusia (SDM) yang dipunyai oleh sesuatu negara. Adapun indikator penilaiannya berdasarkan pada pendapatan perkapita, pendidikan, infrastruktur teknologi informasi, gender, lingkungan, tingkat toleransi dan stabilitas politik (Gerintya, 2019). Laporan yang dirilis oleh INSEADS berkaitan dengan penataan pemeringkatan yang lebih ditekankan pada pembelajaran. Terdapat sebagian aspek yang jadi tolak ukur didalam pembelajaran ialah pembelajaran resmi, vokasi, literasi baca/ tulis/ hitung, peringkat internasional universitas, harian ilmiah, mahasiswa internasional, relevansi pembelajaran dengan dunia bisnis, serta jumlah lulusan teknisi

serta riset, jumlah studi, serta harian ilmiah (Gerintya, 2019). Keadaan pendidikan di Indonesia bersumber pada Education Index survei (Gambar 1) oleh Human Development Reports( HDR), Indonesia berada pada posisi ke lima di ASEAN pada tahun 2020 dengan perolehan skor 41,81. Berikut merupakan analisis dari grafik dari Global Talent Competitiveness Index 2020 di negara ASEAN terdiri atas negara Singapura (78,48) Malaysia (60,04), Brunei Darussalam (52,17), Filipina (47,52), Indonesia (41,81), Thailand (41,30), Vietnam (35,11) Laos (34,54), dan Kamboja (27,12) (Bachtiar, 2021).



**Gambar 1. 1 Global Talent Competitiveness Index 2020**

Perguruan tinggi merupakan sebuah lembaga ilmiah yang memiliki wewenang dalam tugas menyelenggarakan pendidikan maupun pengajaran diatas perguruan tingkat menengah, dan mampu memberikan pengetahuan

baik sesuai dengan kebudayaan kebangsaan Indonesia dan dengan cara yang ilmiah (Undang-Undang Republik Indonesia No 22 Tahun 1961, n.d.).

Dalam perguruan tinggi baik negeri maupun swasta yang sudah tumbuh maju memerlukan sumber daya manusia yang baik agar mampu bersaing dalam dunia pendidikan yang serba modern. Dalam mengembangkan mutu pendidikan tersebut, sebuah perguruan tinggi tidak dapat di pisahkan dari kualitas yang di miliki dosen. Kualitas yang di miliki dosen tersebut sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan pada setiap proses pendidikan selain itu juga mampu tercapainya prestasi mahasiswa dengan baik.

Dosen merupakan aset yang paling penting dalam perguruan tinggi. Peranan penting ini dapat dilihat dari segi output dan outcome. Jika sumber daya manusia yang dimiliki suatu perguruan tinggi memiliki kualitas kinerja yang baik maka dapat berpengaruh pada tingkat keberhasilan serta visi dan misi perguruan tinggi. Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam perguruan tinggi, maka harus melihat dari berbagai aspek yaitu dengan peningkatan kinerja yang mana akan memberikan dampak yang baik pada kinerja dosen. Kinerja dosen merupakan kunci dari keberhasilan perguruan tinggi.

Penilaian kinerja terhadap suatu organisasi merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas didalam organisasi. Salah satu cara untuk mencapai tujuan dalam organisasi adalah dengan adanya Sumber daya manusia (SDM) yang handal dan bermutu. SDM yang berkualitas merupakan hal

yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dan memiliki daya saing yang tinggi.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja pada suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kompetensi atau keahlian tinggi agar dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja. Berbagai cara dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan kriteria organisasi, salah satunya adalah dengan melakukan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja saat ini mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai, mengukur dan mempengaruhi sifat individu yang berkaitan erat dengan pekerjaannya, perilaku serta hasil yang diupayakan. Dengan demikian, penilaian prestasi merupakan suatu hasil kerja personil untuk memenuhi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja juga sudah ditetapkan dalam Al-Qur'an dimana segala sesuatu yang dikerjakan maka akan dinilai atau dilihat Allah SWT sebagaimana di jelaskan pada QS. At-Taubah ayat 105 :

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

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu

akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Berdasarkan pada QS. At-Taubah ayat 105 dapat disimpulkan bahwa sesuatu yang dikerjakan baik atau buruknya maka sesungguhnya Allah SWT maha melihat atas sesuatu yang dikerjakan. Dan jika dikerjakan dengan baik maka Allah SWT akan menampakkan kebaikan pula namun jika dikerjakan dengan buruk maka Allah SWT akan menampakkan keburukan pula. Segala sesuatu yang dikerjakan akan mendapatkan hasil sesuai dengan yang dilakukan. Sehingga dalam QS ini mampu memotivasi agar mampu mengerjakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab, bersungguh-sungguh dan dalam kebaikan sehingga akan berhasil.

Kinerja akademisi merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai salah satu pencapaian yang dihasilkan atas tanggungjawab dalam melaksanakan perannya. Untuk dapat memastikan mutu kinerja akademisi perlu adanya criteria yang jelas, dapat dibedakan menjadi beberapa aspek, yaitu: aspek mutu pekerjaan, ketepatan waktu, keahlian atau kemampuan serta komunikasi (Beach et al., 1978). Akademisi mempunyai peranan penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi dalam mencapai suatu tujuan. Kinerja akademisi merupakan faktor terpenting dalam sebuah perguruan tinggi yang bergerak dalam bidang pelayanan. Untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik maka di perlukannya suatu proses pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Sistem penilaian kinerja merupakan salah satu sistem manajemen kinerja yang penting dalam perguruan tinggi (Chatelain-Ponroy et al., 2018). Sistem penilaian kinerja mengukur kualitas kinerja individu, dengan memberikan suatu informasi untuk pengambilan keputusan dan evaluasi (Cawley et al., 1998). Penilaian kinerja akademisi merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja akademisi atau mengevaluasi hasil pekerjaan akademisi diperguruan tinggi (Wibowo, 2010). Evaluasi kinerja akademisi ialah aktivitas yang secara universal dapat dicoba, hal ini dikarenakan akademi dapat mengevaluasi keahlian ataupun performa akademi dengan tujuan dalam meningkatkan kinerjanya. Evaluasi kinerja memiliki tujuan utama yaitu untuk membagikan sesuatu data yang akurat dalam pengambilan keputusan, yang sesuai dengan tindakan- tindakan yang berhubungan dengan sumber daya manusia (Aljardali et al., 2012). Kualitas sistem penilaian kinerja didalam perguruan tinggi dapat dilihat dari empat dimensi yaitu; kepercayaan, komunikasi, keadilan dan kejelasan (Baird et al., 2020).

*Ethical climate* pada suatu organisasi dibutuhkan untuk membentuk perilaku & attitude yang bisa diterima oleh suatu organisasi, dimana hingga batas eksklusif yang secara realitas bisa dibuktikan (Victor & Cullen, 1988). *Ethical climate* menunjukkan semakin positif suatu *ethical climate* yang dirasakan, maka semakin besar pula kemungkinan bahwa perilaku & attitude individu pada organisasi bisa berubah menjadi lebih positif dari sebelum mengetahui iklim etis. *Ethical climate* mempunyai dampak yang

signifikan terhadap output yang didasarkan pada suatu pekerjaan (Jr Schwepker, 2001).

Pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Baird et al., 2020) salah satu dimensi sistem penilaian kinerja memiliki pengaruh negatif yang tidak sesuai dengan hipotesis yang diinginkan peneliti. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian (Su & Baird, 2017) yang menunjukkan bahwa keempat dimensi kualitas sistem penilaian kinerja dikaitkan dengan pekerjaan yang terkait sikap. Sehubungan dengan efek pada kinerja akademik, stres terkait pekerjaan ditemukan negatif terkait dengan kinerja penelitian, sedangkan tingkat EOC adalah berhubungan positif dengan pengajaran dan pengabdian masyarakat. Temuan ini menyoroti pada pentingnya meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja.

Hasil dari penelitian Sabiu, et.al (2018) ini menunjukkan bahwa organisasi harus mengembangkan *ethical climate* pada hubungan kinerja organisasi guna untuk pencegahan permasalahan terkait dengan kinerja. Dengan ini maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut terkait dengan hasil penelitian terdahulu yaitu *etical climate* sangat memainkan peranan penting dalam hubungannya dengan kinerja .Selanjutnya Weibenberger (2015) secara keseluruhan penelitian ini mendukung pentingnya iklim kerja yang etis dan mengidentifikasi cara yang tepat untuk mendorong perilaku etis.

Penelitian ini merupakan replikasi dari Baird et al., (2020), dengan judul “Employee Empowerment Performance Apprasial Quality and Performance”. Namun dengan melakukan modifikasi yakni dengan

mengubah “kualitas sistem penilaian kinerja” yang sebelumnya merupakan variabel mediasi menjadi variabel independen. Alasan sistem penilaian kinerja menjadi variabel independen adalah untuk mengetahui bagaimana sesungguhnya persepsi perguruan tinggi terhadap sistem penilaian kinerja yang telah dilaksanakan dan apakah indikator penilaian kinerja yang digunakan sudah tepat menurut akademisi. kemudian variabel dependennya adalah “kinerja” serta dengan menambahkan variabel independen “*ethical climate*”. Replikasi penelitian ini lebih fokus pada perguruan tinggi yang sebelumnya dilakukan pada unit bisnis.

Topik dalam penelitian ini masih penting dan relevan terkait dengan peningkatan kinerja diperguruan tinggi. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya permasalahan yang dihadapi didunia pendidikan terkait dengan kinerja diperguruan tinggi. Dalam hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan selanjutnya ditulis dalam bentuk usulan proposal skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kualitas Sistem Penilaian Kinerja Dan *Ethical Climate* Terhadap Kinerja Akademisi (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi, diYogyakarta)**”

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini menjadi akurat dan pembahasannya tidak meluas, maka diperlukan batasan masalah. Pada penelitian ini variabel yang diteliti dan diduga mempengaruhi peningkatan kinerja adalah kualitas



sistem penilaian kinerja yang ditinjau dari 4 dimensi yaitu *trurst* (kepercayaan), *community* (komunikasi), *fairness* (keadilan), *clarity* (kejelasan) serta *ethical climate* yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja akademisi.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Apakah kualitas sistem penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja akademisi pada perguruan tinggi?
2. Apakah *ethical climate* berpengaruh positif terhadap kinerja akademisi pada perguruan tinggi ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh positif kualitas sistem penilaian kinerja terhadap kinerja akademisi pada perguruan tinggi.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh positif *ethical climate* terhadap kinerja akademisi pada perguruan tinggi.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Teoritis**

Memberikan wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dosen yaitu kualitas sistem penilaian kinerja yang ditinjau dari 4 dimensi yaitu *trurst* (kepercayaan), *community* (komunikasi),

*fairness* (keadilan), *clarity* (kejelasan) serta *ethical climate*. Terutama pada peningkatan kinerja pada perguruan tinggi agar bisa memberikan sarana dan prasarana yang baik kepada civitas akademis dan lain sebagainya. Dengan demikian penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk berbagai pihak, terutama pada kalangan peneliti maupun pembaca.

## **2. Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada perguruan tinggi sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja disuatu perguruan tinggi dan mampu meminimalisir permasalahan yang terjadi diperguruan tinggi mengenai kinerja akademisi.