

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang berubah telah banyak mengubah pola pikir pendidik yang kaku dan sudah biasa menjadi pola pikir yang mengikuti zaman yaitu pola pikir yang modern (Yunarti, 2014). Melalui pendidikan, pendidik akan membentuk karakter peserta didik yang berkualitas dan berpandangan luas sehingga mampu mencapai cita-cita serta beradaptasi dengan baik diberbagai lingkungan. Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran mengenai pengetahuan yang menjadi kebiasaan oleh sekelompok orang yang diturunkan dari orang-orang generasi sebelumnya ke generasi lainnya. Dengan pendidikan, individu dapat memotivasi diri sendiri untuk menjadi pribadi yang lebih baik dalam segala aspek kehidupan. Jenjang pendidikan dimulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi merupakan tingkat pendidikan setelah pendidikan menengah yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi serta mencakup beberapa program di dalamnya. Perguruan tinggi merupakan pendidikan tahap akhir dari pendidikan formal yang biasanya dalam bentuk universitas, akademi dan lain-lain. Perguruan tinggi terdiri dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Salah satu sumber daya manusia yang terdapat di dalam perguruan tinggi yaitu dosen. Dosen merupakan pendidik profesional yang memberikan ilmu pengetahuan berupa pendidikan, pengabdian kepada masyarakat, dan penelitian. Selain menjadi pendidik yang profesional,

seorang dosen juga melakukan riset berupa penelitian karena hal itu merupakan salah satu kewajiban seorang dosen dalam merealisasikan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Penelitian ini memfokuskan kinerja individu dikarenakan kinerja individu akan mencerminkan kinerja suatu organisasi. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin baik pula kinerja suatu organisasi. Kunci sukses berjalannya suatu perguruan tinggi adalah dalam mengelola dan memelihara asetnya yaitu karyawannya sehingga tujuan suatu organisasi akan tercapai. Salah satu caranya adalah dalam mengevaluasi kinerja dosen secara berkelanjutan. Hal ini digunakan untuk melihat sejauhmana dan sebaik apa dosen dalam melakukan pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang dosen harus mampu meningkatkan kinerja agar dapat membentuk inovasi dan menghasilkan kinerja yang bermanfaat bagi diri sendiri, peserta didik, perguruan tinggi, serta bermanfaat bagi masyarakat.

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan dalam upayanya untuk menciptakan suatu produk atau jasa (Setiobudi, 2017). Kinerja yang memuaskan dari dosen tidak terjadi secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan (Rani & Mayasari, 2015). Penilaian kinerja sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa baik dosen melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja akan meningkatkan prestasi kerja dosen (Setiobudi, 2017).

Dalam Islam, bekerja dijadikan sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini, sebaiknya kita bekerja dengan baik sesuai anjuran Islam. Allah menjanjikan kepada umatnya akan memberikan peluang dalam mendapatkan rezeki dengan syarat bekerja secara profesional dan memiliki etos kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan Surah An-Nahl ayat 97 yang bunyinya sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :

“ Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An Nahl ayat 97).

Sistem penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian yang dilakukan oleh Ferdiane (2018) menemukan bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Permana (2019) bahwa semakin baik sistem penilaian kinerja pada dosen akan meningkatkan kinerja dosen. Hal inilah yang menjadi penyebab diperlukannya peningkatan kinerja

dosen agar dapat menghasilkan mahasiswa yang berkualitas dengan lulusan terbaik ataupun ilmu pengetahuan berupa hasil penelitian yang dapat menunjang pendidikan Indonesia dan bermanfaat bagi banyak individu serta masyarakat.

Berdasarkan data terbaru dari SCImago, dalam hal jumlah publikasi, Indonesia berada di urutan ke-651 secara global. Dimana peringkat 1 jatuh kepada Universitas Indonesia pada tingkat nasional. Dalam hal jumlah publikasi ilmiah, peringkat Indonesia berada di bawah peringkat Malaysia dengan total publikasi dalam empat tahun terakhir berjumlah 161.928 sedangkan Malaysia berjumlah 173.471 jumlah publikasi ilmiah yang berhasil dipublikasi (Wahyudi, 2021). Hal ini merupakan salah satu contoh yang menunjukkan bahwa kinerja dosen yang kurang maksimal yang terjadi akibat terdapat beberapa kendala.

Untuk meningkatkan kinerja dosen, diperlukan pengendalian. Hal ini dikarenakan, sistem kontrol pada perguruan tinggi akan mengendalikan dan mengatur bagaimana jalannya suatu perguruan tinggi dalam mencapai tujuannya. Semakin baik sistem kontrol maka semakin baik pula kinerja dosen sehingga tujuan perguruan tinggi tercapai. *Enabling Use of Controls (EUC)* terbagi menjadi dua, yaitu kontrol keyakinan dan kontrol interaktif. Kontrol keyakinan berorientasi pada penerapan yang memfokuskan visi dan misi pada perguruan tinggi. Sedangkan kontrol interaktif berorientasi pada perilaku individu. Sistem kontrol yang baik akan mempengaruhi kinerja dosen dalam proses evaluasi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Gunawan dan Subikjakto (2011) bahwa sistem kontrol berbasis perilaku memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja seorang dosen atas kontribusinya dalam pekerjaannya dan sejauh mana dosen tersebut dapat merealisasikan tujuan organisasi. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai motivasi dosen untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dikarenakan dalam melakukan proses penilaian kinerja apabila dosen memiliki kinerja yang sangat baik maka biasanya dosen akan diberikan reward berupa apresiasi yang dapat dijadikan sebagai alat motivasi untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya.

Untuk dapat mengoordinasikan serta mengevaluasi suatu kinerja dosen maka suatu organisasi memerlukan *Enabling Use of Controls (EUC)*. Menurut Kevin Baird dan Shopie Su (2018) menyatakan bahwa pentingnya fokus pada penggunaan kontrol yang memungkinkan lebih lanjut bahwa penggunaan kontrol menunjukkan adanya pengaruh positif langsung pada kinerja organisasi. Penggunaan kontrol yang benar dan baik dapat membentuk perilaku dosen yang secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penggunaan kontrol juga dapat mengarahkan perilaku serta keyakinan dosen untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya EUC, kualitas sistem penilaian kinerja seorang dosen akan semakin baik. Hal ini didukung dalam penelitian Langevin dan Mendoza (2012) yang menyatakan bahwa jika sistem pengendalian manajemen (MCS)

dianggap tidak adil, dapat menyebabkan perilaku yang berbahaya bagi organisasi. Keadilan merupakan salah satu dimensi dari sistem penilaian kinerja dimana salah satu dimensi tersebut merupakan keadilan yang dirasakan oleh dosen mengenai hubungan kerja dalam organisasi menurut (Klein et al., 2019).

Kualitas sistem penilaian kinerja yang baik akan memberikan dampak pengaruh terhadap *enabling use of controls* untuk mempengaruhi kinerja dosen. Hal ini dikarenakan, dosen yang merasa penilaian kerjanya buruk akan mempengaruhi perilakunya terhadap organisasi sehingga hal tersebut juga akan mempengaruhi kerjanya. Maka dari itu, dibutuhkannya kualitas yang baik pula dari sistem penilaian kinerja dalam organisasi yang diharapkan akan membantu dosen dalam meningkatkan kerjanya.

Kontrol keyakinan merupakan bentuk atau sikap keyakinan atau kepercayaan seseorang mengenai visi dan misi organisasi ditempat ia bekerja atau sikap memihak organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi serta keinginannya untuk semaksimal mungkin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Secara khusus dosen harus menyadari misi, nilai, dan target kinerja mereka (Baird et al., 2018). Keyakinan akan visi dan misi yang tinggi yang dimiliki seorang dosen dalam melaksanakan kegiatan penelitian akan meningkatkan kerjanya. Hal ini dikarenakan EUC dapat memberikan arah dalam mencapai tujuan organisasi dimana terdapat dua aspek dari kualitas sistem penilaian kinerja ini yaitu prosedur penilaian kinerja dan perlakuan penilaian kinerja.

EUC juga dapat memantau dan mengevaluasi kinerja serta memotivasi dan menghargai pencapaian dosen (Baird et al., 2018). Sistem penilaian kinerja memiliki empat dimensi diantaranya yaitu kepercayaan, keadilan, kejelasan, dan komunikasi. Kejelasan organisasi dan komunikasi antara tingkat yang berbeda seperti komunikasi antara atasan dan bawahan merupakan pengukur dari prosedur penilaian kinerja. Sedangkan kepercayaan dan keadilan dalam organisasi merupakan pengukur dari perlakuan penilaian kinerja. Tujuan adanya sistem penilaian kinerja ini adalah untuk mengevaluasi guna meningkatkan kinerja dosen tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini melakukan pengujian pada *Enabling Use of Controls* terhadap Kinerja dengan kualitas sistem penilaian kinerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan literatur acuan dari penelitian Kevin Baird, Sophie Su, dan Munir (2018) dengan judul “*The Relationship Between The Enabling Use of Controls, Employee Empowerment, and Performance*”. Namun, hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah, jika penelitian sebelumnya menggunakan *employee empowerment* sebagai variabel intervening, dalam penelitian ini menggunakan kualitas sistem penilaian kinerja sebagai variabel intervening. Kualitas sistem penilaian kinerja sebagai variabel intervening diharapkan dapat memberikan dampak untuk pengaruh hubungan tidak langsung dari *enabling use of controls* pada kinerja dosen. Dan penelitian ini menggunakan kinerja individu sebagai variabel dependen sedangkan

penelitian sebelumnya menggunakan kinerja organisasi sebagai variabel dependen penelitian tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, juga dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Enabling Use of Controls* Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kualitas Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi di Yogyakarta)”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan penjelasan latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah *enabling use of controls* berpengaruh positif terhadap kualitas sistem penilaian kinerja ?
2. Apakah kualitas sistem penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja ?
3. Apakah *enabling use of controls* berpengaruh positif terhadap kinerja ?
4. Apakah *enabling use of controls* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kualitas sistem penilaian kinerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan memberikan bukti empiris bahwa *enabling use of control* memiliki pengaruh positif terhadap kualitas sistem penilaian kinerja.
2. Untuk menguji dan memberikan bukti empiris bahwa kualitas sistem penilaian kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.
3. Untuk menguji dan memberikan bukti empiris bahwa *enabling use of controls* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.
4. Untuk menguji dan memberikan bukti empiris bahwa *enabling use of controls* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui kualitas sistem penilaian kinerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Bagi mahasiswa dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan teori dan pengetahuan dibidang akuntansi, terutama yang berkaitan dengan kinerja dan pengaruh *Enabling Use of Controls Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kualitas Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Variabel Intervening*.

2. Manfaat Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pimpinan perguruan tinggi untuk mempertimbangkan *Enabling Use of Controls* dan kualitas sistem penilaian kinerja untuk meningkatkan kinerja dosen.