

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan Tinggi merupakan salah satu tempat penyelenggara, pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghadapi persaingan kerja yang akan semakin ketat. Dengan yang diharapkan meliputi kualitas iman dan taqwa akhlak mulia dan penguasaan ilmu serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil dan beradab. Dengan meningkatkan kualitas Pendidikan maka dosen berperan penting dalam pekerjaannya dengan mempersiapkan peserta didiknya menjadi manusia yang sesuai dengan yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan, yakni manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur. Dalam meningkatkan Pendidikan yang baik dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik, dituntut seperti itu untuk memberikan jasa pendidikan tinggi semakin meningkat karena perguruan tinggi sebagai tempat kegiatan proses pembelajaran yang diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan akademik yang profesional, berkepribadian sesuai dengan tuntutan tujuan pendidikan nasional.

Dalam kenyataannya Pendidikan tinggi di Indonesia belum bermakna di dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, baik moral, etos kerja, kemampuan dan keterampilan masih jauh dari harapan yang didambakan

(Tilaar, 2000). Kualitas pendidikan di Indonesia pada saat ini masih amat rendah dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, urutan sistem pendidikan terbaik tahun 2020 di dunia ini dilansir dari riset terbaru yang dilakukan oleh CEOWORLD Magazine (2020) yang merupakan media asal New York, Amerika Serikat. Indonesia sendiri terdapat pada peringkat ke 70 dari total 93 negara yang memiliki sistem pendidikan terbaik di dunia tahun 2020. Pada hal ini dijelaskan bahwa sistem Pendidikan di Indonesia masih tertinggal jauh. Maka dalam memajukan mutu Pendidikan pada perguruan tinggi tak luput dari kualitas yang dimiliki oleh dosen, karena kualitas yang dimiliki oleh dosen yakni penentu keberhasilan pada proses Pendidikan tinggi karena Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmunan yang tugas utamanya untuk mentransformasikan pengembangan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui Pendidikan.

Dalam perguruan tinggi maka dibutuhkannya sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam dunia persaingan kerja nantinya. Disisi lain setiap organisasi ingin mencapai tujuan yang berhasil ditentukan dengan sumberdaya manusianya yang sangat penting untuk mengharuskan memberikan perhatian khusus untuk kinerja dosen di perguruan tinggi, dengan secara berkesinambungan. Perguruan tinggi yang baik sangat bergantung pada hasil kinerja dosen untuk meningkatkan kualitas kinerja yang berpengaruh pada tingkat keberhasilannya.

Manajemen yang baik dalam suatu institusi pendidikan atau organisasi sangat tergantung oleh sumber daya manusianya. Dalam melakukan tugas, fungsi maupun perencanaan, pengkoordinasian dalam mengontrol dunia kerja. Pada sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi setiap perguruan

tinggi, sehingga upaya dalam membangun sumber daya manusia merupakan strategi yang baik bagi digunakan secara ketat. Dapat dilihat dari persaingan yang dizaman sekarang ini sumber daya manusia dijadikan sorotan dunia kerja agar dapat bertahan, sumber daya manusia yang menjadi peranan utama bagi kegiatan organisasi tidak hanya mengharapkan para karyawan mampu dan cakap dalam bekerja dengan giat untuk mencapai keberhasilan yang maksimal.

Persaingan yang semakin ketat telah membuat organisasi mencari cara untuk bertahan dengan mempersiapkan strategi yang kuat untuk bisa bertahan ditengah persaingan yang kompetitif agar tercapainya tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja yang berkualitas dapat dikatakan berhasil jika dilihat dari pencapaian tujuannya. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja dosen maka dilakukannya penilaian kinerja, Penilaian kinerja dosen hal ini memiliki tujuan untuk memberikan suatu keyakinan bahwa kinerja akan meningkat. Ketika pemberdayaan potensi dosen dilakukan secara baik dengan dilihat dari kemampuan dosen menghindari halangan dalam mencapai kinerjanya.

Dengan demikian adanya penilaian kinerja sudah di tetapkan di dalam Al-qur'an dengan segala apa yang dikerjakan dan dilakukan sesungguhnya Allah maha melihat pekerjaanmu sebagaimana 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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Pada saat ini perhatian mengenai pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) menjadi yang utama merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan motivasi intrinsik dosen, serta konsep yang dibentuk oleh empat dimensi utama yakni *Meaning, competency, self-determination dan impact*. Pada keseluruhan dimensi ini menjadi kesatuan yang membentuk keseluruhan konstruk *psychological empowerment* dimana jika salah satu tidak ada maka tingkat pemberdayaanya juga tidak bisa maksimal. Hal ini merupakan salah satu faktor untuk menentukan peningkatan kinerja dosen yakni sistem pengukuran kinerja yang digunakan oleh para pihak dalam pengambilan keputusan secara strategis dengan melalui informasi secara relevan dan komprehensif.

Terkait dengan implementasi sistem pengendalian terdapat dua hal penting, mengapa banyak yang menganjurkan untuk menekankan pada budaya organisasi dan penghargaan yakni lingkungan semakin kompleks dan pada budaya organisasi yang menghendaki untuk bisa selalu fleksibel dan merespon dengan cepat. Setiap ada tantangan yang muncul budaya dan penghargaan dibutuhkan untuk bisa menyatukan tujuan individu dengan tujuan suatu organisasi. Adapun *enabling use of controls* sistem control yakni *Bellies control* yakni sistem formal yang digunakan untuk mengkomunikasikan nilai penting organisasi, untuk memotivasi dan menginspirasi dosen untuk membuat mengeluarkan upaya Tindakan yang tepat. Sedangkan *interactive control* sistem ini merupakan sistem pengendalian dimana secara tidak langsung atasan atau pimpinan mengatur untuk melibatkan dalam

pengambilan keputusan dari aktivitas pada dosen atau staf tersebut. *interactive control* ini dapat diartikan dengan proses komunikasi dua arah dosen dan pimpinan.

Tenaga kinerja pendidik memang sangat penting untuk diperhatikan, kemudian dievaluasi. Oleh sebab itu mengemban tugas yang sangat profesional yang berarti tugas dosen hanya dapat dikerjakan oleh orang yang berkompeten khusus yang didapat dari program Pendidikan. Penilaian kinerja dosen dapat diamati dari kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta dapat dilihat dari cerminan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu suatu Pendidikan ke arah yang lebih baik. Dengan itu seseorang akan bekerja secara profesional jika memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Dalam pasal UU No,14 tahun 2005 tentang guru dan dosen maka disebutkan bahwa tugas keprofesionalan tenaga pendidik ataupun dosen adalah merencanakan pembelajaran, dengan melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu dengan menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Maka jadi tenaga pendidik ini tidak hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan maka sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai sekaligus pembimbing memberikan pengarahan dan menuntut peserta didik untuk belajar. Sistem penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil kinerja dosen, hasil kinerja maka dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dosen secara individu dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan

Persepsi iklim etis merupakan persepsi tentang apa yang merupakan perilaku yang benar ataupun yang salah secara etis maka iklim etis menjadi mekanisme psikologis dimana adanya isu etis yang dikelola secara organisasi

(Ismail, 2015). Iklim etika akan berdampak pada efek kinerja organisasi yang dimana dengan konsisten perspektif maka untuk mempertimbangkan pada sumberdaya manusia sistem manajemen yakni seperti pelatihan etika dan kinerja evaluasi yang akan memiliki pengaruh pada hasil pekerjaan tersebut.

Salah satu unsur untuk penunjang utama mencapai tujuan organisasi yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan orang lain sebagai pegawainya agar terlibat dengan kegiatan-kegiatan dan tugas yang diberikan sudah sesuai dengan prosedurnya masing-masing. Dilain hal itu adapun faktor yang harus diperhatikan untuk menjalankan tujuan suatu perguruan tinggi yakni masalah peningkatan kompetensi pegawai dengan melalui program Pendidikan dan pelatihan, hal ini dapat dilakukan dengan program pelatihan dan program Pendidikan seperti : Prajabatan, diklat fungsional , maupun diklat teknis. Hal ini disimpulkan dengan antara Pendidikan dan pelatihan ini berhubungan dengan kompetensi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penilaian kinerja merupakan sistem sarana manajemen yang digunakan memotivasi dan untuk mengelola kinerja karyawan (Fletcher & Perry, 2012). Dimana pada sistem penilaian kinerja memberikan penjelasan dalam peranan dan harapan kejelasan yang melibatkan komunikasi konstan dan akan membangkitkan rasa percaya pada karyawan maupun timbulnya keadilan rasa hormat dimana kinerja mereka dinilai atau dievaluasi terhadap kualitas sistem tersebut yang dimana mengharapkan diberdayakannya karyawan yang mencapai tujuan kinerja sesuai

yang diinginkannya. Sistem penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil kinerja dosen, hasil kinerja maka dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dosen secara individu maka akan meningkatkan kinerja anggota organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan penelitian sebelumnya menemukan temuan yang menunjukkan dimana, Pada tingkat pemberdayaan karyawan pada psikologis ditemukan menunjukkan pengaruh positif pada dimensi kualitas penilaian kinerja. Sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel *enabling use of control* dan *Ethical climate* (iklim etis) variabel yang berbeda, Kualitas sistem penilaian kinerja dosen dibutuhkan perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja dosen, dengan tidak langsung meningkatkan kualitas internnya. Penelitian ini menjadi penting untuk mengetahui determinasi yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan maka fenomena yang terjadi, pada perguruan tinggi topik dalam penelitian ini terkait peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi masih banyaknya permasalahan yang dihadapi terkait dengan kinerja di perguruan tinggi. Adanya kurangnya pengawasan atau pemantauan terhadap kinerja dosen. Keberhasilan suatu institusi atau organisasi tidak terlepas dari peran maupun kinerja seseorang untuk mewujudkan keberhasilan tersebut dengan perlunya penilaian kinerja.

Menilai peran dari sistem penilaian kinerja tentang adanya hubungan antara perilaku individu yang dijelaskan oleh mekanisme secara motivasional dan kognitif, menyatakan Bahwa informasi kinerja berhubungan positif dengan

pemberdayaan psikologis (Spreitzer, 2014). Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dimensi kualitas sistem penilaian kinerja berhubungan positif terkait sikap (Su & Baird, 2017). Temuan Pemberdayaan Psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap kejelasan (Towsen et al., 2020). Hasil temuan Pemberdayaan karyawan berhubungan positif terkait ke empat dimensi sistem penilaian kinerja (Baird et al., 2020).

Penelitian sebelumnya menemukan iklim etis adanya hubungan terkait secara signifikan dengan penilaian kinerja (Jha et al., 2017). Iklim etis mempengaruhi penilaian kinerja secara tidak langsung, tetapi tidak ada penjelasan secara jelas (Sabiuh et al., 2018). Temuan yang menunjukkan bahwa iklim etis akan berdampak positif efek Penilaian kinerja organisasi (Berrone, 2007). Meskipun begitu tetapi tidak ada penjelasan secara jelas. Penelitian yang lalu belum mengungkapkan secara teoritis mekanisme yang terkait dengan kinerja organisasi, jadi iklim etika pada kinerja organisasi dapat memiliki implikasi penting. Salah satu pada strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang efektif dan efisien adalah dengan penilaian kinerja. Selain sistem penilaian kinerja perlunya juga dalam pemberdayaan karyawan karena pemberdayaan karyawan kunci sukses pada suatu perusahaan. Sedangkan pada tingkat pemberdayaan karyawan memediasi hubungan antara memungkinkan penggunaan control dengan kinerja organisasi temuan ini sejalan dengan literatur yang telah menemukan bukti positif antara pemberdayaan karyawan dalam organisasi (Bordin et al., 2014). Tetapi hubungan antara control sistem dari organisasi yang diberdayakan ini maka timbal balik antara penggunaan kontrol maupun tingkat karyawan dalam organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari (Baird et al., 2020), yang berjudul “Employee Empowerment Performance Appraisal Quality and performance” dengan melakukan beberapa modifikasi dengan mengubah sistem penilaian kinerja yang sebelumnya variabel mediasi menjadi variabel Dependen, kemudian variabel Independennya adalah Pemberdayaan Psikologis. Penelitian ini menambahkan variabel Independen *Enabling use of controls dan Ethical climate*. Sistem Penilaian kinerja Dijadikannya variabel dependen karena variabel merupakan fenomena yang ingin dijelaskan representasi dari fenomena yang berusaha untuk dijelaskan atau diprediksi, karena sistem penilaian kinerja sangat penting, Pada Perguruan tinggi yang baik sangat bergantung pada hasil kinerja dosen untuk meningkatkan kualitas kinerja yang berpengaruh pada tingkat keberhasilannya. Karena fenomena yang terjadi pada pendidikan di Indonesia Salah satu pada strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang efektif dan efisien adalah dengan penilaian kinerja. Penelitian sebelumnya menggunakan objek pada organisasi manajemen survei milik swasta. Sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian pada perguruan tinggi di Yogyakarta.

Berdasarkan hal diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “PENGARUH *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, ENABLING USE OF CONTROLS* DAN *ETHICAL CLIMATE* TERHADAP KUALITAS SISTEM PENILAIAN KINERJA”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka masalah penelitian dapat dirumuskan:

1. Apakah *Psychological Empowerment* berpengaruh positif terhadap kualitas sistem penilaian kinerja?
2. Apakah *Enabling Use the controls* berpengaruh positif terhadap kualitas sistem penilaian kinerja?
3. Apakah *Ethical climate* berpengaruh positif terhadap kualitas sistem penilaian kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa *Psychological Empowerment* memiliki pengaruh positif terhadap kualitas sistem penilaian kinerja.
2. Untuk menguji dan menemukan bukti empiris bahwa *Enabling Use of controls* memiliki pengaruh positif terhadap kualitas sistem penilaian kinerja.
3. Untuk mengetahui dan menemukan bukti empiris bahwa *Ethical climate* memiliki pengaruh positif terhadap kualitas sistem penilaian kinerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademisi dalam menambah wawasan dan informasi, serta dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh *Psychological empowerment*, *enabling use of controls*, dan *ethical climate* terhadap kualitas sistem penilaian kinerja.

2. Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan evaluasi diri bagi Lembaga Pendidikan terutama di perguruan tinggi mengenai kualitas sistem penilaian kinerja dosen, sehingga hasil dari penelitian ini dapat menggambarkan efektivitas sistem penilaian kinerja di Perguruan Tinggi, dan diharapkan Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pengembangan dan bahan referensi untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.