

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman mulai mempengaruhi segala aspek sehingga akan ada dampak yang ditimbulkan. Dampak yang dirasa sangat mempengaruhi kehidupan khususnya di Indonesia yaitu adalah Pendidikan. Adanya pendidikan menjadi salah satu pembuktian bahwa negara tersebut dapat dikategorikan sebagai negara maju. Tung (2002) menyatakan bahwa keberhasilan pendidikan suatu bangsa merupakan salah satu barometer keberhasilan pemerintahan suatu negara.

Perguruan tinggi dalam hal ini merupakan sebuah pintu dimana seseorang akan melangkah kedepan. Semakin maju perkembangan zaman maka akan semakin banyak muncul masalah yang akan dihadapi. Adanya pendidikan akan menjadi sebuah solusi untuk menghadapi permasalahan tersebut. Perguruan tinggi merupakan pendidikan tingkat akhir dimana seseorang akan melangkah kedepan memasuki dunia yang keras.

Pandemi COVID-19 pada saat ini menjadi salau satu ujian khususnya dalam pendidikan. Dimana pada saat ini metode pembelajaran diubah total mulai dari pembelajaran melalui daring hingga tugas tugas yang diminimalisasikan. Meskipun model pendidikan diubah kualitas pendidikan tidak boleh sampai menurun. Banyak langkah yang dapat diambil oleh institusi pendidikan salah satunya didalam perguruan tinggi yang harus tepat dalam mengambil keputusan.

Perguruan tinggi harus dilengkapi dengan sistem pengendalian yang bagus sehingga terciptanya iklim etis. Apabila dalam perguruan tinggi terdapat sistem pengendalian yang bagus maka iklim etis juga akan tercipta yang menimbulkan kinerja yang bagus. Perguruan tinggi dapat menjadi pintu yang baik dalam menyiapkan bibit untuk dunia luar maka sebuah negara juga akan semakin maju. Evaluasi dilakukan terhadap dosen apabila kegiatan belajar mengajar baik, maka proses pembelajaran yang dilakukan akan menghasilkan mahasiswa yang berkualitas (Kusumadewi, 2004).

Peran penting kinerja perguruan tinggi dipegang oleh dosen dalam pengajaran maupun dalam publikasi. Penilaian kinerja akademisi dibutuhkan karena akan memberikan sebuah informasi yang tepat guna menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan sumber daya manusia (Aljardali et al., 2012).

Menurut perankingan scopus indonesia menempati peringkat 45 dari seluruh dunia dan jauh tertinggal dari negara Amerika yang menempati peringkat pertama. Pemingkatan scopus didapat dari data jumlah jurnal yang di publikasi, jumlah sitasi yang dibuat, dan H indeks.

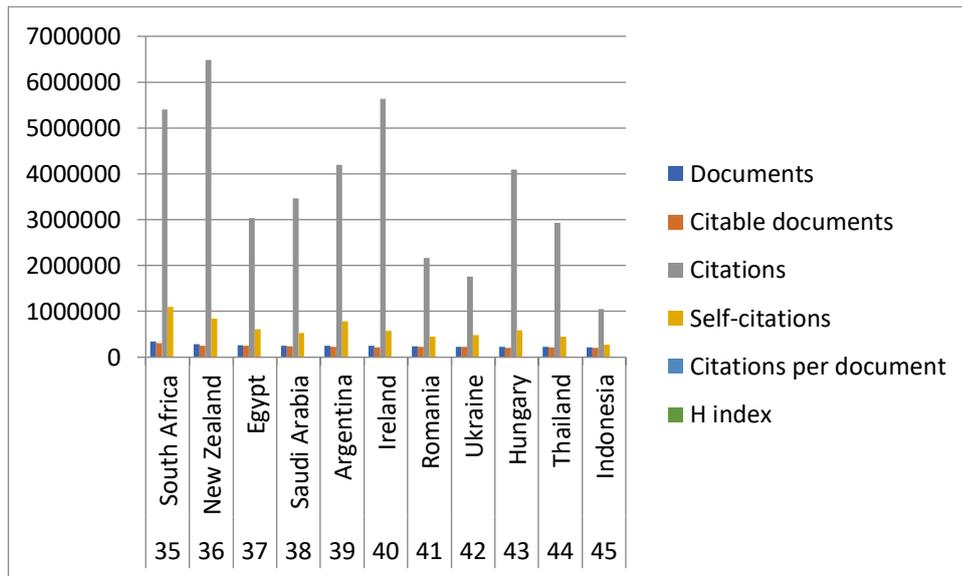
Penilaian kinerja juga sudah ditetapkan dalam Al-Qur'an dimana segala sesuatu yang dikerjakan makan akan dinilai atau dilihat Allah SWT sebagaimana di jelaskan pada QS. At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ 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 dalam mengerjakan sesuatu kita akan selalu diawasi oleh Allah SWT dan Allah SWT akan membuat hasilnya sesuai dengan apa yang kita perbuat. Maka dari itu apabila ingin mendapat hasil yang baik maka bersungguhsungguhlah dalam melakukan pekerjaan karena Allah SWT maha melihat. Ayat ini dapat menjadi sebuah motivasi dalam bekerja untuk terus bersungguhsungguh dan bertanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Sistem pengendalian dalam perguruan tinggi sangat bervariasi yang sama sama menuntun untuk meningkatnya kinerja yang dihasilkan. Setiap perguruan tinggi mempunyai visi dan misi tersendiri dan saling bersaing dalam mewujudkannya. Simon (2000) menyarankan bahwa penggunaan kepercayaan dan sistem kontrol interaktif menunjukkan konotasi positif, dengan peningkatan tingkat komunikasi yang menginspirasi inovasi dan kreativitas di antara individu



Gambar 1. 1 Pemingkatan Negara dalam Scopus

Sistem pengendalian dalam perguruan tinggi sangat bervariasi yang sama sama menuntun untuk meningkatnya kinerja yang dihasilkan. Setiap perguruan tinggi mempunyai visi dan misi tersendiri dan saling bersaing dalam mewujudkannya. Simon (2000) menyarankan bahwa penggunaan kepercayaan dan sistem kontrol interaktif menunjukkan konotasi positif, dengan peningkatan tingkat komunikasi yang menginspirasi inovasi dan kreativitas di antara individu

Menurut Victor & Cullen (1988) Iklim etis sangat diperlukan dalam berorganisasi karena akan menghasilkan sikap dan perilaku yang dapat di terima. Iklim etis yang dirasakan oleh dosen dalam perguruan tinggi nantinya akan menjadi sebuah harmonisasi dalam kehidupan berorganisasi. Apabila iklim etis yang dirasakan semakin terasa positif maka semakin besar sikap dan perilaku individu dalam organisasi berubah menjadi positif (Schwepker, 2001).

Enabling use of control berperan dalam mengendalikan individu dari dosen dalam perguruan tinggi. Hal yang dikendalikan dari dosen dalam perguruan tinggi yaitu mengenai *belief control* dan *interaktif control*. *Belief control* merupakan pengendalian mengenai keyakinan dari dosen untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan sehingga akan tersadarkan akan tanggung jawab yang dipunyai. Kesadaran akan tanggung jawab yang dimiliki akan mengendalikan *interaktif control* atau pengendalian terhadap perilaku yang dilakukan. Kesadaran yang dimiliki akan membuat dosen bertindak sebagaimana mestinya atau bertindak yang dapat diterima secara umum dalam perguruan tinggi.

Pengendalian yang dilakukan dalam perguruan tinggi tentunya akan membawa dampak yang sesuai dalam kehidupan perguruan tinggi. *Enabling use of control* dilakukan dalam perguruan tinggi akan membawa suasana dalam bekerja menjadi semakin harmonis. Terjalannya komunikasi yang baik serta hubungan yang baik menandakan adanya iklim etis dalam perguruan tinggi tersebut. Hal ini tentunya disebabkan dengan adanya *enabling use of control* yang baik sehingga membuat iklim etis yang baik dalam perguruan tinggi. Iklim etis yang bernilai positif tentunya akan menjadi motivasi tersendiri untuk setiap individu dalam perguruan tinggi dalam hal ini dosen. Dosen menjadi bersemangat dalam bekerja dan juga semakin termotivasi untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Tujuan dalam perguruan tinggi yang telah terwujud menandakan bahwa perguruan tinggi tersebut memiliki nilai dan kinerja yang baik. Terciptanya kinerja yang baik tentunya dapat terjadi jika *enabling use of control* yang dilaksanakan dengan baik dan terciptanya iklim etis yang positif.

Setiap perguruan tinggi selalu berusaha meningkatkan kinerja dosen untuk mencapai tujuan perguruan tinggi. Kinerja dalam perguruan tinggi masih menjadi permasalahan yang selalu dihadapi, sehingga berbagai upaya dilakukan guna permasalahan dalam kinerja didalam perguruan tinggi dapat diminimalisir. Fenomena ini menuntut mereka untuk mengali atau mencari informasi yang lebih rinci dan mendalam yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja akademisi diperguruan tinggi.

Penelitian terdahulu oleh Baird et al., (2018) dengan judul *The Relationship Between The Enabling Use of Controls, Employee Empowerment, and Performance* menunjukkan hasil bahwa sistem pengendalian berpengaruh positif dan akan sejalan dengan kinerja perguruan tinggi. Penelitian ini mereplikasi penelitian terdahulu dengan menambahkan *Ethical Climate* sebagai intervening antara hubungan *Enabling Use of Control* dan Kinerja Akademisi.

Topik dalam penelitian ini masih penting dan relevan terkait dengan peningkatan kinerja dosen dan staf akademisi diperguruan tinggi. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya permasalahan yang dihadapi didunia pendidikan terkait dengan kinerja diperguruan tinggi. Hal tersebut yang mendasari penelitian dengan judul **“*Enabling Use of Control dan Ethical Climate* pada Kinerja Akademisi Perguruan Tinggi (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta)”**.

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 *Enabling Use of Control* dengan *Ethical Climate* sebagai intervening.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *Enabling Use of Control* berpengaruh positif terhadap *Ethical Climate*?
2. Apakah *Ethical Climate* berpengaruh positif terhadap kinerja?
3. Apakah *Enabling Use of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja?
4. Apakah *Enabling Use of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui *Ethical Climate*?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh positif *Enabling Use of Control* terhadap *Ethical Climate*.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh positif *Ethical Climate* terhadap kinerja.
3. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh positif *Enabling Use of Control* terhadap kinerja.
4. Untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh positif *Enabling Use of Control* terhadap kinerja melalui *Ethical Climate*.

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Memberikan wawasan mengenai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja *Enabling Use of Control* dengan *Ethical Climate* sebagai

intervening. Terutama 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

Memberikan masukan kepada perguruan tinggi terhadap *Enabling Use of Control* dan *Ethical Climate* sebagai intervening terhadap peningkatan kinerja. Memberikan masukan dalam membuat kebijakan dan meningkatkan *Ethical Climate* sebagaimana workshop pelatihan serta system yang meningkatkan *Ethical Climate*.