

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman menuntut perubahan dalam semua aspek, termasuk di dalamnya adalah perubahan perguruan tinggi dalam pengelolaannya. Pengelolaan perguruan tinggi ini merupakan sebuah upaya perguruan tinggi mengikuti perkembangan zaman salah satunya di lihat pada akreditasi perguruan tinggi. Akreditasi adalah penilaian mutu perguruan tinggi yang dilakukan BAN-PT atau Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. Akreditasi menjadi sebuah aset penting untuk menetapkan posisi sebuah lembaga institusi perguruan tinggi atau program studi dalam tataran kompetisi pengelolaan serta merupakan tolak ukur lembaga bagi lembaga pengguna produk program perguruan tinggi untuk memastikan lulusan tersebut layak karena dihasilkan dari proses pengelolaan yang terkawal baik.

Mutu Perguruan Tinggi di Indonesia dapat di lihat berdasarkan hasil akreditasi perguruan tinggi salah satunya di Provinsi Nusa Tenggara Barat Tercatat sebanyak 58 perguruan tinggi swasta berdasarkan data LL DIKTI Wilayah VIII yang terdiri dari 13 Universitas Swasta, 4 Institut. 30 Sekolah tinggi, 2 Politeknik dan 10 Akademik. Dari PTS tersebut belum ada yang memiliki akreditasi “A” dan di dominasi oleh perguruan tinggi swasta yang masih berakreditasi “B” berjumlah

30 PTS. Untuk yang masih berakreditasi “C” berjumlah 17 dan yang belum terakreditasi ada 10 PTS. Selain itu terdapat juga perguruan tinggi yang sudah tidak beroperasi atau tutup berjumlah 1. Hal ini membuktikan bahwa mutu perguruan tinggi di Indonesia khususnya di Provinsi NTB harus berbenah diri untuk mencapai tujuan organisasi.

**Gambar 1. 1**



Akreditasi Perguruan Tinggi Swasta Di NTB Pada Tahun 2022-2023

Sumber : pddikti.kemdikbud.go.id

Standarisasi yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) harus diimplementasikan dalam memperbaiki mutu perguruan tinggi sesuai dengan permenristekdikti Nomor 62 tahun 2016 tentang System Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (SPM Dikti). Standarisasi perguruan tinggi ini diharapkan dapat meningkatkan mutu perguruan tinggi. Sehingga pola penjaminan

mutu tidak hanya dilakukan oleh eksternal saja, tetapi juga harus dilakukan secara otonom oleh perguruan tinggi, sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi ini bertujuan menjamin pemenuhan standar pendidikan tinggi secara sistemik dan berkelanjutan. Sehingga diharapkan akan tumbuh dan berkembangnya budaya mutu pada lingkungan perguruan tinggi. Hal ini dilakukan oleh perguruan tinggi itu sendiri untuk mengendalikan penyelenggaraan pendidikan tinggi sesuai standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai pedomannya. Namun System Penjaminan Mutu internal ini tidak semua perguruan tinggi implementasikan karena berbagai hambatan yang dimiliki oleh setiap perguruan tinggi termasuk didalamnya adalah sumber daya manusia (SDM) yang tidak kompeten dan sarana prasarana yang belum memadai pelaksanaan System Penjaminan Mutu internal. Hal tersebut menyebabkan kinerja organisasi pada perguruan tinggi swasta tidak berjalan dengan baik.

Kinerja organisasi merupakan hasil kerja yang di capai organisasi dengan menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan yang efektif (Arifin, 2012). Listiani (2011) berpendapat bahwa kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi misi yang di emban suatu organisasi. Kinerja organisasional merupakan indikator pencapaian tujuan organisasi (Tjahjono, 2017). Kinerja organisasional adalah kondisi keseluruhan perusahaan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan sumber daya yang di miliki

berdasarkan hasil yang terpengaruhi oleh kegiatan organisasional perusahaan (Naek & Tjun Tjun, 2020).

Kinerja organisasional menjadi sesuatu yang sangat penting dan kompleks untuk di bahas dalam ranah perguruan tinggi swasta khususnya di masa sekarang yang dimana persaingan antar perguruan tinggi semakin ketat saat ini. Hal tersebut karena untuk melihat sejauh mana pencapaian target (keberhasilan) sesuatu yang sudah di rencanakan perguruan tinggi swasta dan mengetahui strategi yang di gunakan dalam menghadapi banyaknya perubahan yang terjadi sehingga di haruskan melakukan transformasi. Apabila suatu perguruan tinggi swasta mampu bertahan, maka dapat di artikan bahwa perguruan tinggi swasta tersebut memiliki mutu dan kualitas yang baik.

Perguruan tinggi swasta harus lebih mengupayakan dalam pencapaian kinerja organisasional karna akan berdampak pada peningkatan kualitas perguruan tinggi swasta. Pratolo et al. (2020) berpendapat bahwa kinerja perguruan tinggi menjadi sesuatu yang terus di perhatikan dan di upayakan, yang ditunjukkan dengan upaya pemerintah indonesia dalam melaksanakan akreditasi. Kondisi perguruan tinggi swasta yang di gambarkan dengan nilai akreditasi menunjukkan tingkat pengelolaan yang di laksanakan, karena penilaian masyarakat terhadap kualitas perguruan tinggi juga di lihat dari akreditasi nya.

Kinerja organisasional memiliki peran penting terhadap proses pendidikan di perguruan tinggi swasta, karna hal tersebut dapat membuktikan kualitas dari perguruan tinggi dengan berbagai inovasi yang dilakukan. Indikator yang

menentukan kualitas pendidikan di antaranya dapat di lihat dari kurikulum program studi, proses pembelajaran, kemahasiswaan, suasana akademik, penelitian dan publikasi, pengabdian pada masyarakat, prasarana dan sarana, sumber daya manusia, tata kelola dan sistem manajemen kinerja. Oleh karna itu kinerja organisasional juga dapat di pengaruhi oleh *human capital*, *IT governance* dan sistem manajemen kinerja.

*Human capital* (modal manusia) mewakili investasi yang dilakukan orang di dalam mereka atau organisasi mereka (Sullivan & Gershuny, 2016). Sumber daya manusia sebagai investasi artinya sumber daya manusia bukan hanya aset secara umum namun aset yang di harapkan menghasilkan manfaat (financial dan nonfinancial) di masa mendatang. Modal manusia mengacu pada stok kemampuan, pengetahuan, dan sifat-sifat kepribadian yang melakukan kerja untuk menghasilkan nilai ekonomi. Dalam agama islam telah memberikan petunjuk dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, seperti yang tertulis dalam firman Allah dalam Q.S Al Baqarah ayat 286 dan hadist yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا  
اَكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ  
عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا  
مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا  
فَاَنْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia

mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (Q.S Al-Baqarah: 286)

Nasa'i:

أَخْبَرَ نَا مُحَمَّدُ بْنُ رَافِعٍ قَالَ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّزَّاقِ قَالَ أَنْبَأَنَا  
 مَعْمَرٌ عَنْ أَيُّوبَ عَنْ أَبِي قَلَابَةَ عَنْ أَبِي الْأَشْعَثِ عَنْ شَدَّادِ بْنِ  
 أَوْسٍ قَالَ سَمِعْتُ مِنَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ائْتَيْنِ فَقَالَ ا  
 نَّ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَ  
 حْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلِيَجِدَ أَحَدُكُمْ شَفْرَةً  
 تَهُ تَمَّ لِيْرِخُ دَ بِيحْتَهُ

Nabi SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mewajibkan perbuatan yang dilakukan dengan baik dalam segala hal, jika kamu membunuh binatang maka lakukanlah dengan cara yang baik, jika kamu menyembelih maka sembelilah dengan cara yang baik, pertajamlah alat potongannya kemudian istirahatkan binatangnya” (Matan lain: Muslim 3615, Turmudzi 1329, Abi Daud 24332, Ibnu Majah 3162, Ahmad 16490, Darmini 1888).

Sebagaimana makna di atas menunjukkan, bahwa alquran dan hadist ini dengan jelas memberitahu kita bahwa Allah, sebagai penguasa seluruh alam, tidak menempatkan beban di luar kemampuan manusia. Tentu saja, umat Islam melihat ayat ini lebih dari sekedar informasi yang diketahui manusia. Sebagai pedoman hidup, melalui ayat ini, tentunya Allah mengajarkan kepada manusia, untuk memperhatikan tugas serta keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Bahkan dalam hadis di atas di contohkan pada penyembelihan binatang, harus dilakukan dengan cara

yang baik dan hati hati dan dikaitkan dengan agama, yaitu harus disertai dengan sebutan asma Allah sebelum menyembelih jika dikaitkan dengan manajemen pendidikan dalam islam, maka hadis tersebut menganjurkan pada umat islam agar mengerjakan sesuatu dengan baik dan selalu ada peningkatan nilai dari jelek menjadi baik, dari baik menjadi lebih baik. Manajemen melakukan sesuatu agar lebih baik.

Perguruan tinggi swasta harus mengetahui dan memperhatikan peran dari informasi dalam menyampaikan pengetahuan. Revolusi teknologi informasi akan memberikan perubahan besar bagi perguruan tinggi dengan pemanfaatan tata kelola yang baik. Menurut (Gondohanindijo, 2017) *IT governance* atau tata kelola teknologi informasi merupakan kumpulan kebijakan, proses dan prosedur untuk pengoperasian teknologi informasi agar hasil yang di dapatkan sejalan dengan tujuan organisasi. *IT governance* bertujuan agar informasi yang di kelola dapat di pertanggungjawabkan dan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Tata kelola teknologi informasi yang baik menjadi solusi dari permasalahan perguruan tinggi.

*Human Capital* dan *IT governance* dapat tercapai apabila perguruan tinggi dapat menerapkan sistem manajemen kinerja secara relevan dan efektif sehingga dapat menciptakan kinerja organisasional yang baik. Maka dari itu, sistem manajemen kinerja menjadi variabel mediasi antara *human capital* dan *IT governance* terhadap kinerja organisasional. *Human capital* dan *IT governance* yang bagus akan meningkatkan sistem manajemen kinerja pada perguruan tinggi. (Girikallo, 2017) menyatakan bahwa sistem manajemen kinerja adalah proses formal yang terstruktur untuk mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi sikap,

prilaku dan kinerja para karyawan yang terkait dengan jabatan/pekerjaan mereka. Sistem manajemen kinerja memberikan pengaruh terhadap nilai dan keberhasilan perguruan tinggi swasta, karna pada dasarnya sistem manajemen kinerja menjadi faktor terpenting dalam tercapainya kualitas pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas dan berdasarkan berbagai literatur, *human capital* menjadi variabel yang berpengaruh terhadap Sistem manajemen kinerja dan juga akan berdampak pada kinerja organisasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi perguruan tinggi swasta dengan menggunakan variabel *human capital* dan *IT governance* dalam kinerja organisasional dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel *intervening*. Maka dari itu, pemecahan masalah terhadap semua variabel menjadi hal yang sangat penting agar PTS bisa terus beropresasi. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Shehzad et al., 2014) yang berjudul “*The Impact of Intellectual Capital on Performance of Universitties*”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini menambahkan satu variabel independen yaitu *IT governance* dan terdapat variabel *intervening*. Disamping itu juga penelitian mengenai sistem manajemen kinerja dan kinerja organisasional perguruan tinggi swasta di NTB masih belum banyak di lakukan.

Ada beberapa perbedaan hasil penelitian oleh peneliti terdahulu mengenai variabel *human capital* dan *IT governance* yang berkaitan dengan kinerja. Penelitian yang di lakukan oleh (Ritonga, 2019) dan (Mahfudz & Muammar, 2017) Menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja, tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Santoso (2012) bahwa *human capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk variabel *IT governance* hasil penelitian oleh (Ardiany, 2018) menyatakan bahwa *IT governance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi penelitian yang di lakukan oleh (Anita & Julyanna, 2021) menyatakan bahwa *IT governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan pemaparan diatas dan adanya perbedaan hasil penelitian maka peneliti mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh *Human Capital* Dan *IT Governance* Terhadap Kinerja Organisasional Dengan Sistem Manajemen Kinerja Sebagai Variabel *Intervening* (Kasus Pada Perguruan Tinggi Swasta Di NTB)”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan Identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem manajemen kinerja?
2. Apakah *IT governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem manajemen kinerja?
3. Apakah *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional?
4. Apakah *IT governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional?

5. Apakah sistem manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional?
6. Apakah *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja?
7. Apakah *IT governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh *human capital* terhadap sistem manajemen kinerja
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh *IT governance* terhadap sistem manajemen kinerja
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh *human capital* terhadap kinerja organisasional
4. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh *IT governance* terhadap kinerja organisasional
5. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasional
6. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh *human capital* terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja
7. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh *IT governance* terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memperluas pengetahuan dan mengembangkan informasi teoritis dan ilmiah untuk mengembangkan pengetahuan tentang kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Nusa Tenggara Barat. Selain itu, penelitian ini berguna untuk menambah referensi penelitian lebih lanjut terkait dengan sistem manajemen kinerja.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai bahan informasi bagi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Nusa Tenggara Barat untuk lebih memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan sistem manajemen kinerja.
- b. Menentukan dampak *human capital dan IT governance* pada organisasi perguruan tinggi swasta dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel *intervening* (studi kasus PTS di NTB)