

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan generasi di era globalisasi sekarang sangat berpengaruh terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia. Banyak faktor yang membuat generasi sekarang disebut dengan generasi milenial yang semakin kreatif dan memiliki ide-ide cemerlang guna untuk meningkatkan kemampuan mereka. Kemampuan mereka berfungsi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang unggul, sehingga mereka dapat menjadi asset yang dibutuhkan oleh suatu entitas. Pendidikan merupakan wadah atau sarana yang berguna untuk menciptakan manusia berkualitas melalui proses yang tepat, tidak hanya untuk dapat menjamin kehidupan mereka di masa mendatang, tetapi juga agar organisasi mempunyai kemampuan sumber daya manusia yang berkompeten.

Saat ini, pemeringkatan universitas global merupakan alat yang digunakan untuk menilai kinerja perguruan tinggi di seluruh dunia selalu standar, proses, indicator, dan algoritma tertentu. Sistem pemeringkatan berperan dalam peningkatan kualitas perguruan tinggi secara tidak langsung melalui peningkatan tingkat persaingan global (Musselin, 2018). Beberapa skema pemeringkatan yang digunakan perguruan tinggi untuk menilai kinerjanya antara lain QS World University Ranking (QS WUR) dan Times Higher Education (THE) World University Rankings.

Keduanya menilai kinerja perguruan tinggi berkaitan dengan aspek produktivitas penelitian, kualitas pengajaran penilaian profesional, dan tingkat internasionalisasinya (Soewarno, Tjahjadi, dan Anmariska, 2020)

Saat ini terjadi persaingan yang cukup ketat untuk pemeringkatan akreditasi antar perguruan tinggi di Sumatera Selatan termasuk Perguruan Tinggi Swasta (PTS), menuntut perguruan tinggi untuk terus mendorong diri melakukan inovasi terhadap perubahan lingkungan agar dapat bertahan dan terus berkembang dalam memberikan pelayanan publik di bidang pendidikan merupakan faktor yang mendorong perlunya akuntabilitas publik dan tata kelola universitas yang baik. Tujuan pendidikan dapat tercapai jika mutu pendidikan berjalan dengan baik. Kualitas pendidikan ini dapat dinilai dari kinerja universitas itu sendiri. Kinerja perguruan tinggi dapat dengan mudah dilihat dari pemeringkatan akreditasi yang dilakukan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi Kementerian Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) berdasarkan penilaian akademik dan nonakademik (Hanum, 2021).

Keadaan jumlah PTS setiap tahun mengalami perubahan, memperlihatkan bahwa ada PTS yang mempunyai kinerja baik ataupun buruk. Hal itu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sistem manajemen kinerja, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, sistem informasi akuntansi, dan tata kelola universitas yang baik (*Good University Governance*) (Hanum, 2021). Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari integrasi yang baik antara aspek-aspek tersebut agar PTS dapat

bersaing dalam memberikan kinerja terbaik untuk semua sumber daya yang dimiliki (Nasution dan Rapono, 2018).

Perkembangan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang optimal. Kinerja yang baik menjadi salah satu aspek penting suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dengan diiringi usaha, hal itu dijelaskan dalam ayat Al-Quran surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”

Dalam ayat tersebut telah dijelaskan bahwa Allah pasti membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan suatu hal yang baik dari hasil kerjanya dan juga dapat memberikan suatu hal yang baik bagi organisasinya.

Adanya pandangan bahwa pengetahuan menjadi sumber daya organisasi yang strategis dengan didasarkan kenyataan bahwa pengetahuan mampu digunakan dalam mengembangkan daya saing suatu organisasi karena bernilai langka, sulit ditiru oleh para pesaing dan tidak bisa digantikan dengan sumber daya lainnya. Mengingat peran sumber daya manusia yang besar bagi perguruan tinggi, maka sudah seharusnya manajemen organisasi lebih proaktif menjadikan sumber daya manusia

sebagai *human capital* yang harus diperhatikan dan dikembangkan secara rutin mengikuti perubahan dimanis pada lingkungan perguruan tinggi (Maulana, 2021). *Human capital* tidak bisa memposisikan manusia sebagai modal layaknya mesin namun *human capital* membantu dalam pengambilan keputusan untuk fokus pada pembangunan manusia bertujuan peningkatan mutu organisasi. Oleh sebab itu, suatu organisasi harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dan mencapai visi dan misi organisasi (Sari, Yustina, dan Albetris, 2022).

Peningkatan mutu pendidikan dapat dikatakan baik jika pada modal manusia (*human capital*) yang mempunyai peran untuk meningkatkan kualitas organisasi. Perguruan tinggi bisa memiliki mutu pendidikan yang baik didukung dengan dosen-dosen berkompeten dan menyediakan prasarana yang memadai untuk meningkatkan mutu pendidikan. Meningkatkan manajemen perguruan tinggi yang baik dan memiliki keunggulan kompetitif, maka dibutuhkan peran *human capital* dalam manajemen perguruan tinggi yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi di tengah persaingan perguruan tinggi. Tingginya persaingan pada keunggulan bersaing tergantung *human capital* yang menjadi sumber kekuatan organisasi baik organisasi bisnis ataupun organisasi pendidikan yang mempunyai pengetahuan, kemampuan, kecerdasan, ketrampilan, dan kreativitas yang tinggi (Djatola dan Hilal, 2021).

Kemampuan dalam mengelola dan mengembangkan perguruan tinggi perlu menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang modern dan berorientasi pada mutu untuk memperbaiki dan menyempurnakan setiap kegiatan pendidikan dan menjadikan antisipasi perkembangan lembaga semakin besar, antisipasi perkembangan globalisasi, dan mempersiapkan diri menuju gerbang persaingan internasional.

Terdapat juga akuntabilitas yang menjadi salah satu prinsip *Good Governance* di perguruan tinggi, yaitu semua kegiatan dan keputusan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan kepada *stakeholder* yang bersangkutan. Akuntabilitas harus dikelola dengan baik sebab secara langsung dan tidak langsung bisa meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik karena manajemen memandang akuntabilitas sebagai strategi untuk mencapai pelayanan publik yang baik (Sari, 2016)

Akuntabilitas bertujuan pada program-program perguruan tinggi yang mengarah ke kualitas pendidikan, produktivitas organisasi, dan tanggungjawab eksternal terhadap prioritas masyarakat. Akuntabilitas membantu dalam pengupayaan indentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki dampak negatif, sehingga organisasi bisa mendesain pekerjaan karyawan, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, struktur pembiayaan yang bermanfaat, dan kerja yang realitis.

Selain faktor kualitas, yang mempengaruhi pengembangan manajemen kinerja perguruan tinggi swasta yaitu, faktor proses dan faktor

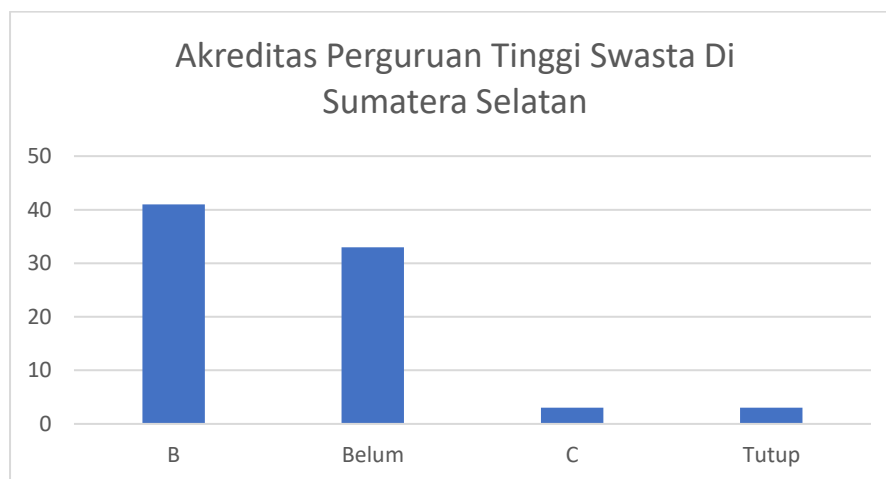
sumber daya manusia. Faktor proses meliputi perencanaan proses, sistem pengendalian, proses penyusunan perencanaan, penganggaran, dan produktivitas. Faktor sumber daya manusia meliputi motivasi, keterampilan, penghargaan, imbalan, dan permasalahan sosial dan psikologi. Modal pengelolaan yang mengutamakan aspek kualitas dan aspek pelayanan perlu disadari oleh setiap perguruan tinggi swasta dengan mengoptimalkan kualitas manajemen aspek proses dan sumber daya manusia serta dana.

Suatu organisasi penting dalam menerapkan program manajemen kinerja. Pada dasarnya manajemen kinerja merupakan proses dalam manajemen sumber daya manusia, yang mempunyai implikasi bahwa kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai suatu proses manajemen yang umum dimulai dengan menentukan tujuan dan sasaran dan terakhir di evaluasi. Pengukuran dan manajemen kinerja dapat menjadi alat vital untuk pelaksanaan strategi dengan memberi sinyal apa yang benar-benar penting, dengan menyediakan cara untuk mengukur apa yang penting, dengan memperbaiki akuntabilitas perilaku dan hasil dan membantu meningkatkan kinerja. Perguruan tinggi adalah organisasi di mana masyarakat dan pemerintah adalah pemangku kepentingan terbesar, dengan demikian organisasi harus memiliki akuntabilitas dan transparansi publik dalam ukuran kinerjanya (Soewarno et al., 2020)

Penerapan *human capital* dan akuntabilitas yang baik dapat mewujudkan sistem manajemen kinerja yang baik juga sehingga kinerja

organisasional pada perguruan tinggi swasta dapat terlaksana sebaik mungkin. Berhasilnya suatu perguruan tinggi tidak hanya pada bagaimana organisasi menjalankan proses dan aktivitas kesehariannya, akan tetapi bagaimana proses kegiatan dan aktivitas rutin mampu terlaksana dalam seluruh komponen yang ada di organisasi. Maka dari itu pentingnya pelaksanaan penataan institusi perguruan tinggi berdasarkan manajemen kinerja sehingga tercipta akuntabilitas perguruan tinggi dan memiliki *human capital* yang baik.

Perguruan tinggi swasta (PTS) di Sumatera Selatan memiliki persaingan kinerja, salah satunya dalam bentuk akreditasi. Berdasarkan data pada Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDDikti), PTS yang ada di Sumatera Selatan berjumlah 80 perguruan tinggi yang berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, dan akademi.



Gambar 1. 1 Grafik Akreditasi Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Selatan

Sumber: <https://pddikti.kemdikbud.go.id/>

Tabel 1. 1 Data PTS Berdasarkan Akreditasi

No	PTS	Jumlah PTS	Akreditasi Institusi					Total
			A	B	C	Belum Akreditasi	Tutup	
1.	Universitas	17	0	15	0	2	0	17
2.	Institut	2	0	1	0	1	0	2
3.	Sekolah Tinggi	37	0	17	2	18	0	37
4.	Politeknik	7	0	4	1	2	0	7
5.	Akademik	17	0	4	0	10	3	17
	Jumlah	80	0	41	3	33	3	80

Sumber: Data diolah dari lama PDDikti

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bawah dari total 80 perguruan tinggi swasta belum ada yang memiliki akreditasi A, 41 perguruan tinggi yang terakreditasi B dan 3 perguruan tinggi yang terakreditasi C. Terdapat 33 perguruan tinggi yang masih belum terakreditasi terdiri dari 2 Universitas, 1 Institut, 18 Sekolah Tinggi, 2 Politeknik, dan 10 Akademik. Selain itu terdapat juga perguruan tinggi yang sudah tidak beroperasi atau tutup sebanyak 3. Hal itu disebabkan karena adanya persaingan yang ketat, karena masih kurangnya upaya dalam meningkatkan kompetensi pada perguruan tinggi untuk meningkatkan keunggulan bersaing.

Pada penelitian yang dilakukan Ismiyati, (2020); Retnowulan, (2017) menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menjadikan kinerja organisasional PTS sebagai variabel dependen dan menambahkan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening dengan objek penelitian Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi

perguruan tinggi swasta dengan menggunakan variabel *human capital* dan akuntabilitas dalam melangsungkan usaha pada kinerja organisasi dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan judul penelitian “**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA ORGANISASIONAL PERGURUAN TINGGI SWASTA DENGAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *human capital* berpengaruh positif terhadap sistem manajemen kinerja?
2. Apakah akuntabilitas berpengaruh positif terhadap sistem manajemen kinerja?
3. Apakah *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS?
4. Apakah akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS?
5. Apakah sistem manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS?

6. Apakah *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS melalui sistem manajemen kinerja?
7. Apakah akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS melalui sistem manajemen kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disusun, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *human capital* terhadap sistem manajemen kinerja.
2. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh akuntabilitas terhadap sistem manajemen kinerja.
3. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *human capital* terhadap kinerja organisasional PTS.
4. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja organisasional PTS.
5. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasional PTS.
6. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *human capital* terhadap kinerja organisasional PTS melalui sistem manajemen kinerja.

7. Menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja organisasional PTS melalui sistem manajemen kinerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja organisasional perguruan tinggi dan faktor-faktor yang mempengaruhi sistem manajemen kinerja. Serta diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang penerapan *human capital* dan akuntabilitas pada kinerja organisasional perguruan tinggi swasta serta faktor-faktor sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.