

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja dosen merupakan capaian hasil dari seorang dosen dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya (Permana, 2020). Dalam lingkup perguruan tinggi saat ini kinerja dosen menjadi salah satu faktor krusial bagi keberhasilan perguruan tinggi. Menurut Alfarisi (2019) kinerja dosen diukur dari tiga tugas pokok, yaitu: Pertama, aspek pengajaran yaitu bagaimana dosen menyampaikan materi pembelajaran terhadap mahasiswa. Kedua, penelitian yaitu publikasi jurnal-jurnal ilmiah secara internasional. Ketiga, pengabdian masyarakat yaitu sejauh mana kontribusi dosen serta dampak positif yang dihasilkan bagi kesejahteraan masyarakat.

Pada aspek pengajaran, kinerja dosen sangat berpengaruh bagi tercapainya mutu dari penyelenggaraan pendidikan (Pachler et al., 2019). Dalam hal ini dosen harus menyusun kurikulum dan materi perkuliahan yang relevan dan kemudian menyampaikan materi perkuliahan tersebut kepada mahasiswa dengan cara yang interaktif (Finatariyani & Cahyani, 2022). Lebih lanjut, dalam aspek pengajaran dosen juga mempunyai tugas untuk membimbing mahasiswa dalam melakukan penelitian. Selain itu, menurut Heri (2019) kinerja dosen tidak hanya dituntut untuk mahir dalam menyampaikan materi melainkan juga dituntut untuk melakukan penelitian-penelitian ilmiah guna berkontribusi dalam kemajuan. Karena penelitian ilmiah merupakan kunci utama dalam

pengembangan ilmu pengetahuan, sehingga dosen selain menjadi tenaga pendidik profesional juga memiliki kewajiban untuk melakukan penelitian ilmiah (Souisa et al., 2022). Hal penting lainnya dari kinerja dosen adalah pengabdian terhadap masyarakat sebagai implementasi atas penelitian dan pengajaran. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aisyah et al., (2019) bahwa label dosen tidak hanya tentang teori, melainkan menegaskan secara nyata bahwa berilmu itu dapat membuat perubahan, baik mencerdaskan ataupun mensejahterakan masyarakat. Dalam hal ini, dosen dituntut berkontribusi secara nyata sebagai konsekuensi dari ilmu yang mereka miliki (Finatariani & Cahyani, 2022). Pengabdian kepada masyarakat dapat berbentuk pembuatan proyek yang bermanfaat bagi kepentingan masyarakat, pelatihan maupun konsultasi kepada masyarakat.

Tugas-tugas dosen tersebut tentu memiliki bobot pekerjaan yang berat. Dosen sering kali memiliki beban kerja yang tinggi terutama jika mereka harus mengajar banyak kelas sekaligus menjadi pembimbing bagi mahasiswa yang melakukan penelitian (Mahani et al., 2020). Selain itu, keterbatasan anggaran dari perguruan tinggi sehingga menyebabkan dosen kekurangan sumber daya seperti perpustakaan, fasilitas laboratorium atau perangkat lunak yang dibutuhkan untuk pengajaran dan penelitian (Khoirun et al., 2020). Hal ini akan menyebabkan penurunan kinerja sehingga berdampak pada kualitas pengajaran. Lebih lanjut, adanya perubahan kurikulum dan persyaratan akademik juga menjadi tantangan bagi kinerja dosen. Rendahnya pendidikan

dosen yang belum mencapai doctor juga akan mempengaruhi kualitas pengajaran. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik jumlah dosen aktif berdasarkan jenjang pendidikan tertinggi pada Gambar 1.1



Gambar 1. 1

Grafik Jumlah Dosen Aktif Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tertinggi

Selain itu menurut Wahyudi (2022) kewajiban dosen dalam melakukan penelitian ilmiah belum tercapai sebagaimana mestinya bahkan masih tergolong rendah. Hal ini juga sesuai dengan data yang ada pada situs *Science and Technology Index* (Sinta) Direktorat Pendidikan Tinggi bahwa jumlah dosen saat ini adalah 257.017 dengan jumlah jurnal ilmiah sebanyak 7.748 dari semua bidang ilmu dan akreditasi 1 sampai 6. Jurnal ilmiah tersebut terbit dua sampai tiga kali setiap tahunnya dan memuat lima sampai 20 judul artikel pada setiap terbitan. Apabila dianggap rerata dalam satu tahun semua jurnal ilmiah tersebut menerbitkan 154.960 judul artikel. Maka berdasarkan hitungan kasar

ini, rerata publikasi nasional hanya sebesar 0,6 judul artikel per dosen per tahun. Artinya, setiap tahun hanya enam dari 10 dosen memiliki publikasi jurnal. Jumlah ini belum mencapai batas rasional minimum, yaitu satu dosen satu publikasi per tahun. Rendahnya penelitian ini dikarenakan selain memerlukan waktu yang lama, adanya persaingan yang ketat dalam dunia penelitian dan memerlukan banyak persiapan biaya, sementara disisi lain dosen juga mempunyai tanggungan pekerjaan mengajar yang harus dipenuhi (Wahyudi, 2022). Rendahnya kinerja dosen dalam bidang penelitian-penelitian ilmiah ini akan berdampak pada nama baik perguruan tinggi, yaitu akreditasi (Wahyudi, 2020).

Sama halnya dengan penelitian, pengabdian masyarakat juga belum berjalan sebagaimana mestinya. Menurut data dari PDDikti hasil kerja dosen digunakan Masyarakat dan dapat rekognisi internasional hanya memiliki rerata capaian sebesar 6,14%. Hal ini terjadi karena melakukan pengabdian masyarakat juga memerlukan ketersediaan waktu. Akan tetapi dosen seringkali memiliki tuntutan jadwal mengajar yang padat sehingga keterbatasan waktu ini menjadi kendala dalam melakukan pengabdian masyarakat (Hidayat et al., 2019). Selain itu, pengabdian masyarakat seringkali kurang dihargai dibandingkan dengan penelitian atau pengajaran dalam sistem penghargaan akademik, seperti kenaikan pangkat atau penilaian kinerja.

Dari banyaknya permasalahan atas tuntutan kinerja dosen tersebut, terjadi karena beban kerja yang tinggi, kurangnya profesionalitas dan

pengendalian dari perguruan tinggi (Dhanuputra et al., 2022). Maka dari itu perguruan tinggi perlu melakukan kebijakan pengendalian atau *management control system* untuk mengatur profesionalitas dan kinerja dosen secara optimal (Nazaruddin et al., 2020). Hal ini juga merujuk pada regulasi Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur mengenai evaluasi kinerja, pengendalian, pemantauan, dan perubahan anggaran dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Laoli & Ndraha (2022) *management control system* merupakan suatu alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk menunjang serta mengoptimalkan kinerja dari suatu organisasi itu sendiri. Menurut Snell (1992) *Management control system* mempunyai tiga dimensi yaitu pengendalian masukan, pengendalian keluaran dan pengendalian perilaku. Menurut Su et al. (2022) pengendalian masukan merupakan proses seleksi rekrutmen yang diterapkan oleh organisasi dan penyediaan pelatihan dari suatu organisasi untuk membantu meningkatkan penyelesaian dan tanggung jawab terhadap kinerjanya. Pengendalian keluaran merupakan kontrol yang berfokus pada pencapaian hasil dari target yang diinginkan, terlepas dari cara yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (Su et al., 2022). Sementara pengendalian perilaku merupakan aturan atau kebijakan formal mengenai bagaimana tugas itu seharusnya dilakukan (Su et al., 2022).

Management control system digunakan untuk mengelola, mengendalikan dan mengukur kinerja guna mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Sedangkan akuntansi merupakan proses mencatat, mengklasifikasi, menganalisis dan melaporkan data keuangan suatu organisasi (Lutfiana et al., 2020). Akuntansi menyediakan informasi keuangan yang relevan dan akurat kepada manajemen untuk membantu dalam menetapkan kebijakan dan pengendalian. Akuntansi juga dipergunakan untuk menyusun perencanaan dan anggaran (*budgeting*). Anggaran memungkinkan manajemen untuk mengukur dan mengendalikan kinerja dengan membandingkan hasil aktual dengan anggaran (Padriachyarsyah et al., 2023). Lebih lanjut, akuntansi berperan dalam penyediaan laporan keuangan yang mana hal ini penting untuk memberikan transparansi mengenai kinerja dan stabilitas keuangan organisasi (Krisyadi, 2021). Sehingga akuntansi merupakan komponen penting dari *management control system* yang digunakan untuk mengukur kinerja (Wibowo, 2022).

Berkaitan dengan masalah bekerja dengan kinerja yang baik telah dijelaskan dalam Al-Quran dan hadist sebagai pentunjuk dan pedoman hidup bagi umat manusia yaitu dalam Q.S. At-Taubah Ayat 105 dan HR Tabrani yang berbunyi:

﴿ وَسَنُرَدُّونَ إِلَىٰ وَرَسُولِهِ فَسِيرَىٰ ٱللَّهِ وَقُلِ أَعْمَلُوا
فَيُنَبِّئِكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۖ وَٱلشَّهَادَةُ عَلِيمِ ٱلْغَيْبِ ۖ﴾

Yang artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah)

Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

Artinya: "Barang siapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya." (HR. Thabrani).

Beberapa penelitian telah menguji mengenai pengaruh *management control system* terhadap kinerja pegawai. Misalnya penelitian yang telah dilakukan oleh Seftiansyah et al. (2020) dan Laoli & Ndraha (2022) menemukan bahwa *management control system* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik *management control system* yang diterapkan oleh suatu organisasi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja. Namun demikian, terdapat hasil yang berbeda yang ditemukan oleh Adiputra et al. (2019) bahwa *management control system* berpengaruh negatif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi organisasi menerapkan *management control system* akan semakin mengurangi fleksibilitas sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya fleksibilitas akan menyebabkan stress kerja dan penurunan motivasi karyawan yang akan berdampak pada penurunan kinerja (Groen et al., 2018).

Inkonsistensi pada hasil penelitian terdahulu inilah yang dapat memicu adanya kemungkinan variabel mediasi. Mengacu pada penelitian Su et al. (2022) variabel yang menjadi mediasi berupa kreativitas. Perlu dipahami bahwa individu dalam organisasi juga perlu memiliki kreativitas untuk menghasilkan

solusi inovatif dan berkontribusi pada kinerja yang berkualitas (Su et al., 2022). Menurut Shin & Hyun (2019) Kreativitas didefinisikan sebagai bagaimana individu dapat menghasilkan ide-ide baru yang unik dan bermanfaat. Penelitian yang dilakukan oleh Ximenes et al. (2019) menyebutkan bahwa rendahnya kinerja juga dapat disebabkan oleh rendahnya kreativitas pada masing-masing individu. Maka dari itu kreativitas dianggap sebagai elemen penting yang dapat meningkatkan kinerja (Indrajita et al., 2021). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aprianggi (2018) dan Astuti et al. (2019) bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berangkat dari uraian latar belakang di atas dan kesenjangan pada hasil penelitian terdahulu, maka peneliti bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh *management control system* terhadap kinerja.

Penelitian ini mereplikasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Su et al. (2022). Penelitian ini menggunakan pengendalian masukan, pengendalian keluaran dan pengendalian perilaku sebagai variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini merupakan kinerja dosen. Selanjutnya dalam penelitian ini menambahkan kreativitas sebagai variabel mediasi. Menurut Su et al. (2022) kreativitas dipilih sebagai mediator yang tepat dari hubungan antara pengendalian dan kinerja individu karena kreativitas dianggap menjadi sumber penting guna membantu organisasi mengembangkan dan meningkatkan kinerja individu untuk tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Walaupun mereplikasi penelitian Su et al. (2022) penelitian ini memiliki kebaharuan yaitu

penelitian sebelumnya dilakukan pada ranah perusahaan (sektor privat) sedangkan penelitian ini dilakukan pada ranah perguruan tinggi (sektor publik) dimana penelitian terkait masih jarang diteliti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini:

1. Apakah pengendalian masukan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara?
2. Apakah pengendalian keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara?
3. Apakah pengendalian perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara?
4. Apakah kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara?
5. Apakah pengendalian masukan berpengaruh positif terhadap kreativitas dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara?
6. Apakah pengendalian keluaran berpengaruh positif terhadap kreativitas dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara?
7. Apakah pengendalian perilaku berpengaruh positif terhadap kreativitas dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara?

8. Apakah pengendalian masukan, pengendalian keluaran, dan pengendalian perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara melalui kreativitas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah pengendalian masukan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah pengendalian keluaran berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah pengendalian perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah pengendalian masukan berpengaruh positif terhadap kreativitas dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara.

6. Untuk menguji dan menganalisis apakah pengendalian keluaran berpengaruh positif terhadap kreativitas dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara.
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah pengendalian perilaku berpengaruh positif terhadap kreativitas dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara.
8. Untuk menguji dan menganalisis apakah pengendalian masukan, pengendalian keluaran, dan pengendalian perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi di Kabupaten Banjarnegara melalui kreativitas.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah mampu memberikan manfaat baik secara teori, literatur, maupun praktik untuk berbagai kalangan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan baru mengenai cara-cara yang lebih efektif dalam menerapkan *management control system* dengan pendekatan *goal setting theory*.

2. Manfaat Literatur

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi literatur dalam mengembangkan diskusi baru mengenai *management control system* yaitu

pengendalian masukan, pengendalian keluaran dan pengendalian perilaku di ranah perguruan tinggi.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi kepada pihak manajemen perguruan tinggi agar dapat meningkatkan kinerja dosen melalui pengendalian masukan, pengendalian keluaran dan pengendalian perilaku serta kreativitas guna mencapai tujuan perguruan tinggi secara efektif dan efisien.

