

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan Tinggi Swasta (PTS) merupakan salah satu lembaga pendidikan pemberi layanan yang ditawarkan kepada mahasiswa sebagai akademisi agar PTS dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain, memenangkan persaingan. Perguruan tinggi merupakan agen pengembangan dan penyebarluasan ilmu pengetahuan melalui tridharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian. Semakin banyak perhatian diberikan untuk meningkatkan kualitas layanan perguruan tinggi. Dalam meningkatkan kredibilitas, perguruan tinggi meningkatkan kualitas pelayanan yang baik, untuk menarik minat mahasiswa baru dan menimbulkan kepercayaan, penting untuk membangun dan mempertahankan loyalitas. Penyelenggaraan pendidikan bermutu tinggi memerlukan pengelolaan yang sebaik-baiknya, menyeluruh dan profesional dari sistem manajemen pendidikan bermutu yang ada.

Pendidikan memegang peranan penting di sini, UUD 1945 menetapkan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan dan pelatihan, dan pemerintah berupaya menyelenggarakan sistem pendidikan nasional yang pelaksanaannya diatur dengan undang-undang. Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan nasional diharapkan menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan nasional, serta pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pengarahannya dan pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni sebagai komunitas keilmuan yang meningkatkan mutu pendidikan tinggi, lembaga Pendidikan dan kehidupan, masyarakat, bangsa dan negara.

Di era globalisasi dan keterbukaan yang menuntut profesionalisme sumber daya manusia yang handal dan berdaya saing, pendidikan tinggi memegang peranan strategis dalam menciptakan tenaga kerja yang mampu memenuhi tuntutan tersebut. PTS yang memiliki potensi pegawai harus memperhatikan sumber daya yang dimilikinya sebagai agen perubahan sosial, khususnya

pengelola dan penanggung jawab kinerja lembaga pendidikan. Karena persoalan mutu dan efisiensi pendidikan sangat ditentukan oleh mutu penyelenggaraannya, maka mutu dan efisiensi pendidikan sangat dipengaruhi oleh keterampilan individu dan kreativitas penyelenggara serta faktor lingkungan dalam pelaksanaan pembelajaran. PTS diperlukan pemimpin yang berkualitas, cakap, kreatif, berdedikasi tinggi, sukses, serta lingkungan yang kondusif dan sinergis.

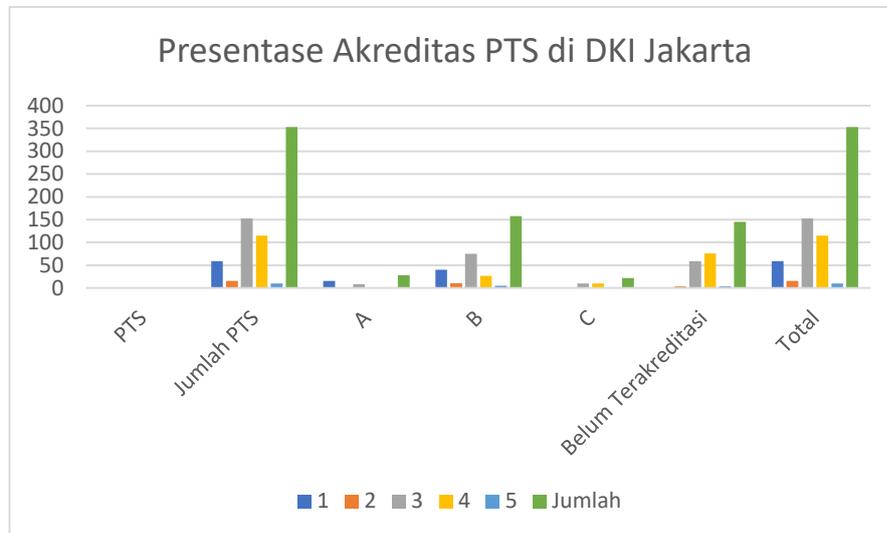
Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta semakin banyak. Menurut Kopertis yang mengkoordinir hampir 353 PTS, banyak kriteria yang harus diperhatikan dalam memilih perguruan tinggi agar memenuhi harapan. Hal ini menyulitkan orang tua dan calon mahasiswa dalam memilih PTS yang tepat, karena kualitas perguruan tinggi yang ada tidak terjamin. Kriterianya adalah kriteria seleksi PTS yaitu fasilitas kampus, kualitas lulusan, program studi, biaya terjangkau, fakultas berkualitas dan ternama, lingkungan kampus yang nyaman, disiplin universitas yang baik, program beasiswa dan akreditasi BAN-PT. Berikut informasi PTS yang terakreditasi dari laman BAN-PT:

Table 1.1 Data PTS berdasarkan akreditasi menurut BAN-PT tahun 2024

No	PTS	Jumlah PTS	Akreditasi Institusi				Total
			A	B	C	Belum Terakreditasi	
1	Universitas	59	16	40	1	2	59
2	Institut	16	1	11	0	4	16
3	Sekolah Tinggi	153	9	75	10	59	153
4	Akademi	115	2	27	10	76	115
5	Politeknik	10	0	5	1	4	10
Jumlah		353	28	158	22	145	353

Sumber: Data diolah dari website BAN-PT

Berdasarkan data akreditasi di atas dapat disimpulkan bahwa dari 353 PTS yang terdaftar pada BAN-PT di DKI Jakarta, terdapat 28 PTS dengan akreditasi “A”, 158 PTS dengan akreditasi “B”, dan 22 PTS dengan akreditasi “C”, dan 145 PTS tidak terakreditasi.



Gambar 1.1 Presentase Akreditasi PTS di DKI Jakarta

Sumber: BAN-PT

Secara teori, kinerja berarti melakukan, menyelesaikan dan menyelesaikan tugas. Menurut Nawawi (2006) dan Barusman & Mihdar (2014), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja Organisasional PTS yang merupakan indikator pencapaian dalam pelaksanaan program dan pelaksanaan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis PTS. Rummler *et al.*, (2009) menyarankan tiga jenis aktivitas yang perlu dipertimbangkan, yaitu:

1. Kinerja organisasi mengacu pada pencapaian tujuan organisasi, perencanaan organisasi dan pengelolaan organisasi terkait kinerja pada tingkat organisasi ini.
2. Kinerja Proses, adalah pelaksanaan langkah-langkah dalam proses produksi suatu produk atau jasa.

3. Kinerja Individu/pekerjaan, adalah prestasi atau kinerja di tingkat karyawan atau tempat kerja.

Menurut Bernardin (2003) kinerja adalah suatu catatan hasil yang dicapai melalui tugas atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu. Faktor kinerja yang menunjang keberhasilan organisasi, proses dan sumber daya manusia. Kinerja pendidikan yang lebih tinggi dicapai dengan baik bila unsur organisasi, proses dan individu bekerja dengan baik, yaitu hasil dicapai dengan baik apabila unsur-unsur organisasi bekerja dengan baik. Menurut Gibson (2000), kinerja adalah *“the desire of any employees behavior performance.”* Menurut Smit dalam Sedarmayati (2001) *“Performance is output drive from processes human or otherwise.”* Kinerja dihargai secara pantas ketika nilai pencapaian kinerja melebihi biaya dari perilaku tersebut (Peterson & Arnn, 2005).

Pengetahuan yang hebat, jika dikelola dengan baik, menghasilkan kinerja yang hebat. Langkah pertama terbaik yang harus kita ambil sebagai karyawan, pelaku bisnis dan individu adalah penilaian diri. Mengapa kita perlu melakukan evaluasi diri baik sebagai pelayan maupun karyawan? Karena Tuhan menyuruh kita melakukannya. Allah berfirman dalam QS 9:105: “Bekerjalah agar Allah dan Rasul-Nya dan orang-orang beriman dapat melihat pekerjaanmu dan kamu kembali kepada Allah Yang Gaib dan Yang Maha Mengetahui, dan kemudian Dia akan memberitahumu apa yang kamu lakukan.” Ayat yang harus dijadikan acuan saat menilai penyajian adalah surat at-Taubah ayat 105.

دُونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ، وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ 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 gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Intellectual Capital merupakan pergerakan nilai-nilai yang mengarah pada upaya mencapai hasil bisnis yang lebih baik (Clarke *et al.*, 2011). *Intellectual Capital* adalah pengetahuan perusahaan dan aset IT yang memberikan organisasi keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya, memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan. Staf yang berkualitas merupakan salah satu aset tak berwujud perguruan tinggi yang berupa *intellectual capital*. *Intellectual capital* merupakan faktor nilai yang mengarah pada upaya mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik (Clarke, 2011).

Caseley (2006) menunjukkan bahwa pentingnya mekanisme akuntabilitas formal dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks pelayanan publik. UU Pendidikan Tinggi No. 12 hal. 78 Tahun 2012 menegaskan bahwa perguruan tinggi harus memenuhi kewajibannya, dan salah satu bentuk tanggung jawab eksternal perguruan tinggi adalah akreditasi BAN-PT baik terhadap perguruan tinggi maupun masing-masing program studi. Dubnick (2005) menjelaskan bahwa dalam berbagai proses pengembangan dan perubahan organisasi diasumsikan bahwa jika akuntabilitas organisasi baik maka akan mempengaruhi transparansi dan secara tidak langsung meningkatkan efisiensi organisasi.

PTS harus memiliki seperangkat sistem manajemen yang dapat memastikan bahwa kegiatannya memenuhi berbagai persyaratan standar pendidikan tinggi saat ini. Sistem manajemen kinerja adalah suatu sistem yang terstruktur dan formal yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi sikap, posisi, perilaku, dan kinerja karyawan atau orang yang terlibat dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa definisi tersebut didukung oleh bukti empiris atau teori yang dapat menjadi landasan bagi praktik manajemen (Schuler & Jackson, 2006). Menurut Mondy (2008), manajemen kinerja adalah proses berorientasi pada tujuan yang bertujuan untuk memastikan bahwa proses organisasi dapat benar-benar memaksimalkan produktivitas karyawan, tim dan pada akhirnya organisasi. Tujuan dari sistem

manajemen adalah untuk mendorong manajemen proaktif daripada manajemen reaktif. Meskipun terjadi perkembangan pesat dalam berbagai aspek, terutama dalam konteks bisnis dan teknologi, beberapa perusahaan masih tetap menggunakan metrik atau ukuran kinerja yang tradisional.

Atas dasar fenomena yang terjadi di PTS di DKI Jakarta dan berdasarkan beberapa penelitian di atas masih terdapat inkonsistensi perbedaan dari hasil penelitian. Peneliti Ratna Sari, E., 2016, penggunaan sistem pengukuran kinerja untuk tujuan insentif tidak memengaruhi kinerja organisasi. Hal tersebut menunjukkan hipotesis tidak terdukung dan hasil ini tidak konsisten. Inkonsistensi tersebut penelitian yang dilakukan menggunakan metodologi yang berbeda dapat menghasilkan temuan yang berbeda, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif sementara yang peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Ini bisa mengarah pada hasil yang tidak konsisten. Penulis terinspirasi dari keinginan dan upaya peningkatan mutu PTS di DKI Jakarta. Peneliti mengambil penelitian di PTS di DKI Jakarta. PTS di DKI Jakarta, permasalahan yang muncul adalah sistem manajemen kinerja. Aspek penting dalam konteks pendidikan tinggi, yaitu *intellectual capital*, akuntabilitas dan kinerja organisasional PTS. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, peneliti memberikan judul penelitiannya, yaitu: **“Pengaruh *Intellectual Capital* dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Organisasional PTS Dengan Sistem Manajemen Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta)”**.

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Batasan masalah pada penelitian adalah variabel independen yang meliputi *intellectual capital* dan akuntabilitas terhadap kinerja organisasional PTS dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening.

2. Sampel penelitian ini adalah 30 PTS yang ada di DKI Jakarta. Responden pada penelitian ini yaitu hanya pimpinan dan wakil pimpinan PTS yang ada di DKI Jakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah pokok penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap sistem manajemen kinerja?
2. Apakah akuntabilitas berpengaruh positif terhadap sistem manajemen kinerja?
3. Apakah sistem manajemen kinerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS?
4. Apakah *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS?
5. Apakah akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS?
6. Apakah *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS melalui sistem manajemen kinerja?
7. Apakah akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS melalui sistem manajemen kinerja?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh positif *intellectual capital* terhadap sistem manajemen kinerja.
2. Menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh positif akuntabilitas terhadap sistem manajemen kinerja.
3. Menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh positif sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasional PTS.

4. Menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh positif *intellectual capital* terhadap kinerja organisasional PTS.
5. Menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh positif akuntabilitas terhadap kinerja organisasional PTS.
6. Menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai apakah *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS melalui sistem manajemen kinerja.
7. Menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai apakah akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS melalui sistem manajemen kinerja.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan literatur dan bahan bagi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *intellectual capital* dan akuntabilitas terhadap kinerja organisasional PTS di DKI Jakarta. Penelitian ini dapat memperkaya ilmu pengetahuan di bidang akuntansi khususnya yang berkaitan dengan akuntansi manajemen.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan tambahan informasi tentang pentingnya penerapan *intellectual capital* dan akuntabilitas terhadap keberhasilan institusi perguruan tinggi.