

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perguruan tinggi merupakan institusi yang terkait dengan peningkatan pertumbuhan ekonomi maupun partisipasi masyarakat dan menjadi salah satu organisasi sektor publik yang masih dalam instrumen pendidikan sebagai penyelenggara dan membangun pendidikan tinggi, pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, informasi teknologi maupun kesenian. Salah satu tujuan pendidikan nasional tercantum pada Undang – Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), disebutkan bahwa penyelenggara pendidikan tinggi nasional yang berlaku di Indonesia dilakukan oleh pemerintah melalui perguruan tinggi.

Salah satu prioritas pemerintah dalam pengembangan perguruan tinggi adalah meningkatkan kualitas dari pendidikan tinggi. Pemerintah mengeluarkan PP No. 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, menjelaskan bahwa sertifikasi dosen pada hakekatnya merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi nasional. Pada keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor 28 tahun 2005, badan yang ditunjuk untuk melakukan penilaian akreditasi program studi dan perguruan tinggi adalah Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi. Sebagai badan yang ditunjuk melaksanakan sistem akreditasi perguruan tinggi maka, pelaksanaan proses

akreditasi ditujukan untuk meningkatkan dan menjamin kualitas dari program studi, fakultas, dan perguruan tinggi. Untuk menjamin kualitas dari program studi setelah akreditasi yang dilakukan oleh BAN-PT diperlukan sistem pengukuran kinerja yang canggih. Perguruan tinggi merupakan pelaksana kegiatan belajar mengajar yang harus berkoordinasi dengan baik dan bertanggung jawab atas terwujudnya lingkungan kerja yang baik, maju, dan kondusif. Maka dari itu, perguruan tinggi dituntut untuk mempunyai kinerja yang positif dalam melaksanakan kegiatan maupun programnya.

Kinerja adalah prestasi dari hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Pengembangan yang dilakukan berkaitan dengan indikator kinerja yang berfokus pada kualitas dan dari luaran yang diatur dalam *assessment* akreditasi perguruan tinggi Indonesia. Dimensi ukuran kinerja meliputi kualitas pembelajaran, riset, dan pengabdian pada masyarakat. Menurut Mahmudi (2010) kinerja diartikan sebagai bentuk konstruksi yang bersifat multidimensional dan pengukurannya bergantung pada kekompleksitas faktor – faktor yang mempengaruhinya, seperti :

- 1) Faktor individu yang meliputi *knowledge*, *skill*, percaya diri, motivasi, serta komitmen pada setiap individunya.
- 2) Faktor kepemimpinan yaitu individu yang memiliki kualitas dalam memberikan motivasi, semangat, dorongan, dukungan, serta arahan yang diberikan manajer / *teamleader*.
- 3) Faktor tim yang dinilai dari semangat kerja sama yang diberikan pada rekan dalam satu tim dan kepercayaan terhadap sesama anggota tim.
- 4) Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja organisasi.

- 5) Faktor kontekstual / situasional yang terdiri dari perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi.

Kinerja dosen merupakan faktor utama dalam mendorong keunggulan kompetitif universitas (Rasheed, Humayon, Awan, & Ahmed, 2016). Upaya dari perguruan tinggi dalam menjaga keunggulan kompetitif yaitu dengan menerapkan sistem pengukuran kinerja dosen. Pengukuran kinerja program studi dan fakultas pada perguruan tinggi juga menjadi pendorong direktorat jendral pendidikan tinggi untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan dengan menggunakan sistem akreditasi.

Dosen mempunyai peran penting dalam transformasi keilmuan terhadap mahasiswanya. Proses transformasi ini memiliki unsur – unsur yang mempengaruhi hasil prestasi belajar dari mahasiswa. Tridharma Perguruan Tinggi yaitu tugas dosen yang meliputi : pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen sebagai staff pengajar di perguruan tinggi merupakan sumber daya yang mendorong dan mendukung keberhasilan dalam pendidikan di lembaga perguruan tinggi. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, perguruan tinggi akan dipengaruhi oleh kinerja staff.

Pembahasan mengenai kinerja dosen dan program studi yang terkait dengan pengukuran kinerja sesuai dengan yang dijelaskan di dalam Al-Quran yaitu dalam Qur'an SurahAn-Nisa [4]: 135 yang berbunyi:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِن تَلَّوْا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Terjemahan:

*“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu dan bapak dan kerabatmu. Jika*

*(dia yang terdakwa) kaya atau miskin, maka Allah lebih tau kemaslahatannya (kebaikannya) maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Jika kamu memutarbalikan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka ketahuilah Allah Maha teliti terhadap segala yang kamu kerjakan”.*

Penjelasan dari ayat diatas bahwasannya Allah SWT menyerukan kepada hamba-Nya agar dalam berbuat sesuatu selalu menegakkan keadilan dan penyusunan anggaran harus dilakukan secara adil dan merata. Keridhaan Allah SWT adalah yang utama dalam melakukan pekerjaan yang baik dan benar dan jangan lah mendahului ego atau nafsu untuk berkerja tidak jujur.

Perguruan tinggi yang berada dinaungan Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah terakreditasi A Oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN-PT). Salah satunya yaitu Universitas Ahmad Dahlan (UAD) telah mendapatkan **akreditasi A** untuk penilaian akreditasi institusi yang dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) sejak 2017, akan tetapi data menunjukkan dari 31 program studi jenjang Sarjana (S1) baru 18 Program Studi yang mendapatkan akreditasi “A” atau 58% Program Studi yang baru mendapatkan akreditasi “A” (uad.ac.id).

Hal tersebut menunjukkan kinerja Program Studi masih 58% jika dilihat menggunakan nilai akreditasi Program Studi, oleh sebab itu pengukuran kinerja perlu dilakukan karena berguna sebagai referensi dalam meningkatkan kinerja dosen – dosen dan program studi agar menjadi lebih baik dan optimal serta dapat digunakan untuk mengevaluasi dimasa yang akan datang. Kinerja program studi pada perguruan tinggi dapat dilihat dari keberhasilan dosen dalam mengajar serta mendidik mahasiswanya dan dalam menyampaikan informasi dalam bidang keilmuan terhadap mahasiswa. Selain itu, nilai sikap dan hasil prestasi mahasiswa pada akhir periode juga dapat menjadi tolok ukur penilaian pada keberhasilan dosen, program studi, dan fakultas dalam mendidik.

Kualitas lembaga pendidikan tinggi bergantung pada kualitas dari anggota organisasi (dosen) yang berada dalam organisasi tersebut (program studi). Dari fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pengukuran Kinerja, *Reward*, dan *Fairness* terhadap Kinerja Program Studi dengan Kinerja Dosen sebagai Variabel Intervening

Miner (2015) menyatakan, kinerja organisasi dalam penelitian ini adalah universitas. Kinerja organisasi akan dicapai jika anggota organisasi atau setiap individu yang ada pada organisasi tersebut memiliki kualitas atau kompetensi yang baik dan memadai. Dari penjelasan ini, disimpulkan bahwa kinerja dari pendidikan tinggi yang baik berawal dari kontribusi anggota kinerja organisasi yang berada di dalam universitas. Dalam mengukur kinerja program studi perguruan tinggi yang berkaitan dengan sistem pengukuran kinerja, *reward*, dan kinerja dosen.

Hal utama agar tercapainya kinerja program studi yang baik adalah sistem pengukuran kinerja. Sistem pengukuran kinerja sangat bermanfaat bagi para penggunanya jika pada hasil pengukuran terdapat umpan balik yang dapat membantu anggota organisasi dalam upaya melaksanakan perbaikan dan peningkatan kinerja kedepannya. Pengukuran kinerja bertujuan agar perilaku dan pengambilan keputusan dosen sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan universitas (Salleh, Jusoh, & Isa, 2010). Pengukuran kinerja akan mendorong tercapainya dan terciptanya perilaku dosen sesuai dengan yang diinginkan universitas (*goal congruence*), meningkatkan keunggulan kinerja, dan memperkuat etos keilmuan yang menjunjung tinggi hakekat dari intuisi ini sebagai pusat pembelajaran yang inovatif (Molefe, 2010).

Moeheriono (2012) menjelaskan, pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang ditentukan, atau pelaksanaan kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal yang sudah ditentukan, dan tercapainya hasil kinerja yang sesuai seperti yang diharapkan. Langkah – langkah yang diambil program studi dalam usaha menyelesaikan permasalahan dan meningkatkan kinerja meliputi, pembenahan pada manajemen pelayanan program studi, manajemen pembelajaran, dan manajemen hubungan dengan dunia luar. Diperlukan sistem pengukuran kinerja program studi untuk mengukur tingkat dari keberhasilan, efisiensi, dan efektivitas dari kegiatan yang dilaksanakan.

Selanjutnya, penghargaan (*reward*) dalam mengukur kinerja program studi. *Reward* merupakan metode untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan sistem penghargaan sendiri yaitu agar anggota organisasi menjadi semakin giat dalam usahanya memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai. *Reward* dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi yang didapat, baik oleh dan dari perseorangan atau lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan (Fitri dkk., 2013). Jika kinerja yang tinggi tidak diberikan suatu penghargaan sebagai bentuk imbalan atas hasil kerjanya, maka akan memicu kekecewaan dan menimbulkan sifat yang sebaliknya dari yang diharapkan organisasi seperti menurunnya semangat dan motivasi bekerja atau malah menghindari kinerja (Julnes & Holzer, 2001; Sofyani & Akbar, 2013). Tinggi atau rendahnya penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan dapat diukur melalui gaji atau bonus, karir, kesejahteraan, penghargaan psikologis dan sosial (Mahmudi ; dalam Purnama, 2015).

Kemudian variabel *Fairness* merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja dosen/karyawan di sebuah instansi maupun perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arisandi (2009) menyatakan bahwa dengan adanya *fairness* di dalam sebuah instisusi baik kampus atau perusahaan akan mendorong kinerja karyawan/dosen menjadi baik

Keempat, yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja program studi yaitu kinerja dosen pada prodi itu sendiri. Terciptanya kinerja dosen yang optimal dapat berpengaruh untuk meningkatnya kualitas dari program studi pada pendidikan tinggi nasional, dengan mendorong tercapainya target dari kompetensi dasar dosen. Menurut Trianto dan Tutik (2006) “Dosen bertanggung jawab atas proses belajar mengajar, maka dari itu dalam upaya meningkatkan mutu tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama pada perguruan tinggi.”

Kinerja dosen merupakan faktor untuk menentukan keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan misi dan visinya, serta merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang akan dicapai oleh lembaga perguruan tinggi. Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, dosen adalah pendidik professional dan ilmuan dengan tugas utama yaitu mentransformasikan, mengembangkan, dan meluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian di masyarakat (pasal 1 ayat 2: halaman 3).

Penelitian tentang kinerja organisasi sektor publik sudah beberapa kali dilakukan dengan variabel yang sudah ditentukan masing – masing. Namun, penelitian pada organisasi dalam hal kinerja program studi pada perguruan tinggi masih jarang dilakukan. Penelitian dalam hal kinerja perguruan tinggi lebih banyak membahas dan melihat dari sisi

motivasi kerja, kepuasan kerja, etos kerja, faktor kepemimpinan, dan sistem penganggaran. Maka dari itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengukuran Kinerja, *Reward*, dan *Fairness* terhadap Kinerja Program Studi dengan Kinerja Dosen sebagai Variabel Intervening”**.

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti hubungan variabel. Yaitu (1) Pengaruh dari pengukuran kinerja terhadap kinerja dosen. (2) Pengaruh *reward* terhadap kinerja dosen. (3) pengaruh *fairness* terhadap kinerja dosen. (4) Pengaruh pengukuran kinerja terhadap kinerja prodi. (5) Pengaruh *reward* terhadap kinerja prodi. (6) Pengaruh pengukuran kinerja terhadap kinerja prodi melalui kinerja dosen. (7) Pengaruh *reward* terhadap kinerja prodi melalui kinerja dosen sebagai variabel intervening. (8) pengaruh *fairness* terhadap kinerja prodi melalui kinerja dosen sebagai variabel intervening.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sofyani H., & Nazaruddin (2019) yang berjudul “Pengaruh Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Dosen dan Kejelasan Peran Terhadap Kinerja Dosen: Sebuah Studi Pengujian Efek Mediasi.” Peneliti mengambil satu variabel independen yaitu pengukuran kinerja dosen, lalu peneliti menambahkan *reward* sebagai variabel independen dari penelitian yang dilakukan oleh Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin, Susenohadi Purnomo (2018) yang berjudul, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan.” Selanjutnya peneliti juga menambahkan variabel kinerja dosen dari penelitian yang dilakukan oleh Afrizal Tahar dan Hafiez Sofyani (2019). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menambahkan variabel *fairness* sebagai variabel independen serta pada lokasi, waktu, dan jumlah sampel yang berbeda memungkinkan untuk terjadinya hasil yang berbeda dengan penelitian terdahulu.



## **B. Batasan Masalah**

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada variabel yang diteliti yaitu Pengaruh Pengukuran Kinerja, *Reward* / Penghargaan, *Fairness*, Kinerja Dosen, dan Kinerja Program Studi. Subjek penelitian ini terbatas pada dosen dan pegawai staff pada masing – masing program studi di Universitas Ahmad Dahlan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dan Universitas Aisyiyah Yogyakarta khususnya bagian kinerja dosen dan karyawan sehingga apabila ada perbedaan antara hasil pembahasan dengan kesimpulan hal itu dikarenakan dampak dari variabel, subjek, dan objek penelitian yang berbeda.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?
2. Apakah *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?
3. Apakah *Fairness* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen?
4. Apakah pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja prodi?
5. Apakah *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja program studi?
6. Apakah pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Program Studi melalui Kinerja Dosen?
7. Apakah *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja Program Studi melalui Kinerja Dosen?
8. Apakah *Fairness* berpengaruh positif terhadap kinerja Program Studi melalui Kinerja Dosen?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh pengukuran kinerja terhadap kinerja dosen.

2. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja dosen.
3. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh sistem *fairness* terhadap kinerja dosen.
4. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh pengukuran kinerja terhadap kinerja program studi.
5. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja program studi.
6. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh dari pengukuran kinerja terhadap kinerja program studi dengan kinerja dosen sebagai variabel intervening. .
7. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh pengukuran *reward* terhadap kinerja prodi dengan kinerja dosen sebagai variabel intervening.
8. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *Fairness* terhadap kinerja Program Studi dengan Kinerja Dosen sebagai variabel intervening.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Aspek Teoritis

- a. Bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan dapat menjadi referensi dalam pengembangan teori dan konsep organisasi sektor publik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan dan dapat dikembangkan menjadi ide penelitian pada peneliti lain dan peneliti selanjutnya.

### 2. Aspek Praktis

#### a. Organisasi Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi motivasi yang mendorong kinerja organisasi sektor publik, khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### b. Perguruan Tinggi

Penelitian ini bagi perguruan tinggi dapat menjadi masukan, rujukan, dan informasi bagi program studi pada perguruan tinggi di DIY dalam menjalankan fungsi jabatannya khususnya dalam hal kinerja agar dapat ditingkatkan dan berjalan dengan optimal.