

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pendidikan pada jenjang Perguruan Tinggi di Indonesia telah memasuki era globalisasi. Sebuah era dimana persaingan semakin ketat karena perkembangan teknologi yang pesat. Dalam hal ini, Perguruan Tinggi harus mampu berkembang dan berinovasi agar dapat mengimbangi perkembangan teknologi serta mampu menghadapi tantangan yang ada. Perguruan Tinggi di Indonesia baik negeri maupun swasta perlu menyusun program-program untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di Indonesia.

Menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Anwar Makarim (2020) dalam kemdikbud.go.id, Perguruan tinggi mempunyai peran yang penting dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul di Indonesia. Perguruan Tinggi dianggap sebagai Institusi yang tidak hanya memberikan pendidikan saja namun juga harus membentuk sikap individu agar bertindak mandiri. Hal ini mengakibatkan adanya tuntutan bagi Perguruan Tinggi untuk menciptakan kualitas Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam menghadapi permasalahan serta dapat memanfaatkan peluang yang ada. Perguruan Tinggi harus memperkuat bekal para lulusan sarjana di Indonesia karena akan langsung menghadapi tantangan di dunia kerja. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan

yang tertinggi dalam suatu sistem pendidikan nasional oleh karena itu pendidikan tinggi disebut sebagai salah satu ujung tombak kemajuan dan perkembangan suatu bangsa (Cahyani and Trihantoyo, 2020).

Pada hakekatnya, Kinerja dosen merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan di perguruan tinggi (Afrijal, 2015). Sebagai pengajar di Perguruan Tinggi, Dosen mempunyai peranan penting dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dosen dituntut untuk bekerja keras dengan sungguh-sungguh agar mempunyai kinerja yang baik karena dalam dunia pendidikan, kualitas manajemen sumber daya manusia menjadi faktor yang menentukan keberhasilan dan kualitas pengajaran serta pendidikan yang dihasilkan. Perintah untuk melaksanakan kinerja dengan sungguh-sungguh juga sudah tertuang dalam QS. At-Taubah [9]:105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Yang Artinya

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min 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.”

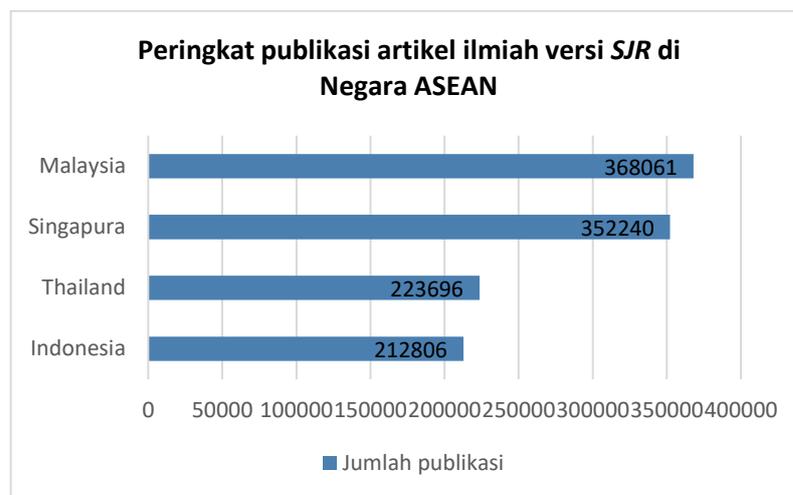
Oleh karena itu, pimpinan universitas maupun yayasan dituntut untuk lebih memperhatikan dan memahami segala sesuatu cara untuk meningkatkan kinerja dosen. Dalam hal ini, kinerja dosen dapat dilihat dari

beberapa aspek antara lain kinerja pengajaran, kinerja penelitian, kinerja publikasi, kinerja keterlibatan publik, kinerja keseluruhan, dan lain-lain (Sukirno, 2017). Namun dalam praktiknya, kinerja dosen pada Perguruan Tinggi belum maksimal. Kesadaran dosen yang kurang akan tugas dan tanggungjawab yang sudah menjadi kewajiban mereka menyebabkan kinerja dosen kurang maksimal (Nafi'ah and Ayu, 2018). Selain itu, terdapat beberapa dosen yang masih berstatus tenaga pengajar dimana belum memiliki jabatan fungsional juga menyebabkan kinerja dosen kurang maksimal (Zahraini, 2014).

Salah satu kinerja dosen yang kurang maksimal yaitu dalam bidang publikasi internasional. Hal ini dibuktikan dengan pemeringkatan dalam situs olahan publikasi ilmiah *SCImago Journal Rank (SJR)* yang dibuat oleh Scimago Insitutions Rankings dalam melaporkan jumlah publikasi ilmiah berdasarkan data dari SCOPUS. *SCImago Journal Rank (SJR)* ialah pemeringkatan jurnal yang terindeks scopus dengan indikator ukuran pengaruh jurnal ilmiah yang memperhitungkan jumlah kutipan yang diterima oleh jurnal dan pentingnya atau prestise jurnal tempat kutipan itu berasal.

Selama tahun 1996-2020 Indonesia berhasil mempublikasikan jurnal yang terindeks scopus dan berada pada posisi ke 45 dengan jumlah publikasi 212806. Sedangkan negara ASEAN lainnya seperti Thailand berada pada posisi 44 dengan jumlah publikasi 223696, Singapura pada posisi 34 dengan jumlah publikasi 35224, serta Malaysia berada pada posisi

32 dengan jumlah publikasi 368061. Yang berarti dalam hal publikasi artikel ilmiah secara internasional, Indonesia masih berada di bawah negara ASEAN lain seperti Malaysia, Singapura, dan Thailand. Selain itu dalam data *SJR* juga dapat dilihat 3 negara yang menempati posisi teratas dalam publikasi artikel ilmiah yaitu Amerika Serikat dengan jumlah publikasi 13817725, China dengan jumlah publikasi 7454602, dan Inggris dengan jumlah publikasi 4039729. Berdasarkan data tersebut, Indonesia menempati posisi ke 4 dalam publikasi artikel ilmiah terbaik versi *SJR* di wilayah ASEAN. Gambar peringkat publikasi artikel ilmiah versi *SJR* di wilayah ASEAN bisa dilihat pada gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1
Peringkat publikasi artikel ilmiah versi *SJR* di Negara ASEAN tahun 1996-2020

Selain itu dalam publikasi yang bersifat nasional, Berdasarkan data SINTA ([*Science and Technology Index*](#)) yang dikeluarkan oleh Kementerian Riset dan Teknologi. Pada tahun 2020 jumlah orang yang sudah mempublikasikan artikel ilmiah hanya mencapai 226.604 orang.

Padahal, jumlah dosen serta peneliti di Indonesia yang tercatat di basis data Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020 totalnya 312.890 orang. Yang artinya, lebih dari seperempatnya atau sekitar 86.286 orang belum mempublikasikan artikel ilmiah. Perbandingan jumlah publikasi artikel ilmiah tahun 2020 menurut SINTA bisa dilihat pada gambar 1.2 berikut.



Gambar 1.2
Perbandingan jumlah publikasi artikel ilmiah tahun 2020 menurut SINTA

Selain itu berdasarkan data di SINTA, Pada tahun 2020 dokumen ilmiah di *Google Scholar Documents* dari peneliti yang berasal dari Indonesia sebanyak 371.452 dokumen. Namun, hanya sekitar 50.040 jurnal artikel yang terindeks Scopus. Scopus ini adalah salah satu layanan indeksasi dan penyedia database jurnal. Jurnal Indonesia yang sudah terindeks di scopus sering dianggap sebagai jurnal yang memiliki kualitas tinggi dan mempunyai reputasi internasional.

Salah satu faktor yang diduga dapat meningkatkan kinerja dosen adalah pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan Psikologis berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka, karyawan akan mengerti arti pekerjaan. Begitu pula apabila karyawan sadar bahwa pekerjaan mereka berpengaruh terhadap oranglain, karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya (Adriansyah and Suryani, 2018).

Pemberdayaan psikologis adalah cara guna meningkatkan motivasi di dalam diri karyawan. Pemberdayaan psikologis ialah sebuah kerangka psikologis dan mempunyai beberapa dimensi. Ada 4 dimensi yang membentuk pemberdayaan psikologis yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* (Rahmasari, 2011). Pemberdayaan psikologi akan meningkatkan tugas dan tanggung jawab termasuk kemampuan dosen secara individu. Peningkatan ini sangat diharapkan mempunyai positif terhadap apa yang dikerjakan dosen, sehingga berdampak pula pada hasil kerja dosen tersebut.

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja dosen maka dapat dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja mempunyai akibat yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa hasil penilaian kinerja yang diperoleh karyawan akan memiliki dampak pada kinerja karyawan di periode seterusnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik oleh atasannya, sehingga karyawan tersebut akan berusaha untuk bekerja dengan lebih baik (Rani and Mayasari, 2015). Sistem penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau kinerja dosen. Hasil dari penilaian kinerja dapat

digunakan untuk mengetahui kinerja dosen secara individu yang diharapkan mengakibatkan peningkatan kinerja anggota organisasi secara keseluruhan (Arifudin, Brasit and Parawansa, 2018).

Dalam sistem penilaian kinerja terdapat 4 dimensi antara lain *fairness, trust, communication, dan clarity*. *Fairness* atau keadilan mengacu kepada perlakuan yang adil. Dalam hal ini, karyawan ingin diperlakukan secara adil oleh atasan mereka dalam proses penilaian kinerja. Dimensi kedua yaitu *trust* atau kepercayaan yang mengacu pada tingkat kepercayaan karyawan terhadap atasannya dalam proses penilaian kinerja. *Communication* atau komunikasi mengacu pada sejauh mana komunikasi dan informasi antara karyawan dan atasannya. Dan dimensi keempat yaitu *Clarity* atau kejelasan yang mengacu pada sejauh mana karyawan mengerti dengan jelas tentang peran dan tujuan penilaian kinerja (Brown, Hyatt and Benson, 2010).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin meneliti Bagaimana pengaruh Pemberdayaan Psikologi terhadap Kinerja Dosen melalui Kualitas Sistem Penilaian Kinerja. Pemberdayaan melibatkan pelimpahan tugas dan tanggung jawab pengambilan keputusan tambahan dan cakupan yang lebih besar, diharapkan hal ini memerlukan dan diperkuat oleh sistem penilaian kinerja yang lebih berkualitas yaitu dengan dimensi keadilan, komunikasi, kepercayaan, serta kejelasan dalam meningkatkan kinerja dosen.

Topik dalam penelitian ini masih penting dan relevan terkait dengan peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi. Hal ini disebabkan karena

masih banyaknya permasalahan yang di hadapi perguruan tinggi terkait dengan kinerja dosen. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan selanjutnya ditulis dalam bentuk usulan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN KUALITAS SISTEM PENILAIAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi di Yogyakarta)**

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Pemberdayaan Psikologi berpengaruh positif terhadap Kualitas Sistem Penilaian Kinerja?
2. Apakah Kualitas Sistem Penilaian Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen?
3. Apakah Pemberdayaan Psikologi berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen ?
4. Apakah Pemberdayaan Psikologi berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen melalui Kualitas Sistem Penilaian Kinerja?

C. Tujuan Penelitian :

1. Memberikan bukti empiris terhadap pengaruh positif Pemberdayaan Psikologi terhadap Kualitas Sistem Penilaian Kinerja
2. Memberikan bukti empiris terhadap pengaruh positif Kualitas Sistem Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Dosen

3. Memberikan bukti empiris terhadap pengaruh positif Pemberdayaan Psikologi terhadap Kinerja Dosen
4. Memberikan bukti empiris bahwa Pemberdayaan Psikologi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Dosen melalui Kualitas Sistem Penilaian Kinerja

D. Manfaat Penelitian :

1. Teoritis

Memberikan wawasan mengenai pengaruh Pemberdayaan Psikologi terhadap Kinerja dosen melalui Kualitas Sistem Penilaian Kinerja. Terutama peningkatan kinerja pada perguruan tinggi agar bisa memberikan sarana dan prasarana yang baik kepada civitas akademis dan lain sebagainya. Dengan demikian penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk berbagai pihak, terutama pada kalangan peneliti maupun pembaca.

2. Praktis

a. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Perguruan Tinggi mengenai pemberdayaan psikologi dan kualitas sistem penilaian kinerja terhadap kinerja dosen sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan mengetahui kelemahan maupun kelebihan yang mempengaruhi peningkatan kinerja perguruan tinggi.

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan literatur dan pengetahuan di bidang akuntansi manajemen, khususnya mengenai pengaruh pemberdayaan psikologi terhadap kinerja dosen melalui kualitas sistem penilaian kinerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kemampuan berpikir secara kritis mengenai pengaruh pemberdayaan psikologi terhadap kinerja dosen melalui kualitas sistem penilaian kinerja.