

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan pendidikan nasional yang berfungsi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan pemahaman dan teknologi. Pendidikan diperlukan untuk memajukan daya saing antar bangsa dalam bersaing menghadapi globalisasi yang dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mewujudkan intelektual, ilmuan, kreatif, inovatif, demokratis dan berkarakter andal. Pendidikan memiliki hubungan erat dengan perkembangan dan kemajuan masyarakat karena memiliki potensi untuk mengubah cara berpikir masyarakat ke arah yang lebih positif dan maju. Meningkatkan kualitas pendidikan dapat menjadi pondasi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia. Peningkatan mutu pendidikan tinggi merupakan suatu hal yang perlu dianggap serius dan harus ditanggapi dengan segera dan harus dilakukan dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perguruan tinggi yang baik (Ansari & Burhanuddin, 2019).

Indonesia melalui Undang-Undang Pendidikan Tinggi No. 12 Tahun 2012, pemerintah mengamanatkan agar perguruan tinggi untuk menerapkan sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi. Pasal 51 ayat 2 undang-undang tersebut menyatakan bahwa Pemerintah Republik Indonesia menyelenggarakan sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi untuk mencapai mutu pendidikan. Dalam hal ini perguruan tinggi setidaknya harus menetapkan dua sistem penjamin mutu, yaitu: (1) sistem penjaminan mutu internal yang dikembangkan oleh perguruan tinggi dan

(2) sistem penjaminan mutu eksternal yang dilakukan melalui akreditasi pasal 53 (Putra, 2015).

Perkembangan suatu perguruan tinggi sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia, karena perguruan tinggi sebagai wadah untuk mempersiapkan generasi penerus pembangun bangsa yang dituntut senantiasa terbuka dan berubah kearah yang lebih baik. Hal ini sangat diperlukan agar kedepannya setiap perguruan tinggi menjadi bagian dari pembangunan bangsa (Setyowati, 2020). Menurut Aziz & Tatminah (2019) kinerja perguruan tinggi juga dapat dilihat dari akreditasi yang dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan pada penilaian akademik dan non akademik. Perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia menghadapi keterbatasan dana pembinaan, yang hanya mencakup kurang dari 6 persen dari total anggaran mereka (Pratolo et al., 2023), sehingga sumber utama kegiatan operasional dapat dipenuhi melalui pendapatan mahasiswa (Wahyudin & Thomas, 2016). PTS perlu meningkatkan kinerjanya agar dapat bertahan, dan bersaing secara efektif dengan perguruan tinggi lain.

PTS di Provinsi DKI Jakarta mengalami persaingan kinerja, terutama dalam bentuk akreditasi. Provinsi DKI Jakarta menjadi peringkat ke-3 dengan jumlah perguruan tinggi terbanyak dengan total hanya memiliki 4 PTN memiliki 283 PTS dengan total 287 perguruan tinggi. Kualitas pendidikan tinggi yang menggambarkan capaian kinerja perguruan tinggi di Indonesia dapat dilihat dari hasil akreditasi BAN-PT Hal ini diperkuat dengan tabel akreditasi PTS sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data PTS di DKI Jakarta Berdasarkan Akreditasi Sesuai Data BAN-PT Tahun 2021

NO	PTS	Jumlah PTS	Akreditasi Institusi				Total
			A	B	C	Belum Terakreditasi	
1	Universitas	68	15	47	1	5	68
2	Institut	24	3	18	0	3	24
3	Sekolah Tinggi	93	8	58	4	23	93
4	Politeknik	81	1	20	0	60	81
5	Akademik	17	0	7	0	10	17
	Jumlah	283	27	150	5	101	283

Sumber data : <https://ldikti3.kemdikbud.go.id/v6/link-pts/>

Dari data BAN PT tersebut menyatakan bahwa dari 283 PTS di DKI Jakarta, 27 PTS yang terakreditasi A, 150 PTS yang terakreditasi B, 5 PTS terakreditasi C dan 101 PTS yang belum terakreditasi. Hal ini merupakan bukti bahwasannya kinerja organisasional PTS di DKI Jakarta masih rendah dan masih perlu peningkatan dalam proses sistem manajemen kinerja.

PTS di DKI Jakarta dan Indonesia secara keseluruhan menghadapi beberapa permasalahan menurut Prastiwi dalam Kompas.com (2020), ada 90 persen dari total 3.128 PTS di Indonesia dalam kondisi yang kurang sehat dan merasakan kesulitan dalam kinerja operasional. Rintangan yang harus dihadapi PTS saat ini adalah proses pendidikan yang dijamin oleh manajemen mutu upaya yang harus dilakukan PTS untuk meningkatkan kualitas dosen, kualitas lulusan, sarana dan prasarana. Menurut Lukman (2023), saat ini ada 6 PTS di DKI Jakarta yang dicabut izin operasional. Perguruan tinggi yang izinnya dicabut adalah perguruan tinggi yang melakukan pelanggaran berat. Bentuk pelanggaran yang terjadi beragam, seperti tidak memenuhi ketentuan standar pendidikan tinggi, melaksanakan pembelajaran

fiktif melakukan praktik jual beli ijazah, melakukan penyimpangan pemberian beasiswa Kartu Indonesia Pintar Kuliah (KIP-K).

Kinerja organisasi merupakan hal yang kompleks dan tidak dapat dipandang sebelah mata, khususnya pada sektor pendidikan PTS. Perubahan pada standar kualitas PTS untuk mencapai tingkat yang lebih baik, diperlukan untuk menilai sejauh mana kinerja PTS telah berkembang dan telah mencapai tingkat keberhasilannya, apabila kemajuan pendidikannya telah layak, itu artinya PTS tersebut telah memiliki kualitas yang baik. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu strategi organisasi yang mencakup tujuan jangka panjang dan jangka pendek yang telah dibuat oleh organisasi tersebut, kemudian bagaimana tujuan dari organisasi agar dapat dikomunikasikan dan dipahami oleh semua pegawai serta pelaksanaannya (Kemdikbud, 2023). Kinerja organisasional PTS dapat dinilai dengan peningkatan akreditasi. Akreditasi adalah proses penilaian dan pengakuan kualitas suatu perguruan tinggi oleh BAN-PT atau Badan Penjamin Mutu (BPM). Penilaian akreditasi melalui kriteria yang ada di Indonesia berdasarkan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT). Keberadaan dan keberlangsungan perguruan tinggi di Indonesia sangat ditentukan oleh seberapa mampu institusi memenuhi berbagai Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT) dengan baik. Dalam pandangan pemerintah hanya institusi-institusi pendidikan tinggi yang mampu memenuhi berbagai standar tersebut yang dianggap layak untuk melaksanakan aktivitasnya dalam memberikan berbagai layanan akademik bagi para *stakeholder*-nya (Girikallo, 2017). Kinerja organisasional di PTS secara langsung dapat mempengaruhi sistem kinerja di Perguruan tinggi.

Menciptakan kinerja organisasi yang efektif dan efisien maka sebagai umat islam harus bersungguh sungguh dalam menjalankan berdasarkan ayat suci Al-Quran berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّامَتْ لِيَوْمٍ لِّعَذِّبُ الَّذِينَ اتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ . (*Al-Hasyr* Ayat 18)

Terjemahan : Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Pada Surat Al-Hasyr Ayat 18 menjelaskan tentang sebuah teguran dan peringatan bagi orang-orang yang beriman untuk senantiasa bertakwa kepada Allah dan memperhatikan amal perbuatan mereka. Para muslim diminta untuk selalu mempertimbangkan akibat dari tindakan dan keputusan yang mereka lakukan, baik itu di dunia maupun di akhirat. Ayat ini mengajarkan nilai-nilai introspeksi, tanggung jawab, dan takwa dalam kehidupan sehari-hari seorang Muslim. Dengan memperhatikan perbuatan kita dan senantiasa bertakwa kepada Allah, diharapkan bahwa kita akan hidup dalam ketaatan kepada-Nya dan meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat.

PTS harus meningkatkan kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh sistem manajemen kinerja (Kumar et al., 2015; Mansor et al., 2012). Sistem manajemen kinerja merupakan sebuah alat kontrol manajemen di suatu PTS untuk memantau dan mengevaluasi dosen dan staff untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dalam kaitannya dengan kinerja yang diberikan oleh organisasi, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya manajemen kinerja. Menurut Armstrong (2006), sistem manajemen kinerja adalah sebuah proses yang sistematis

untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengembangkan kinerja individu dan team atau kelompok. Menurut Airlangga (2015), PTS harus memiliki sistem manajemen yang dapat menjamin kinerjanya, untuk berbagai persyaratan standar pendidikan tinggi yang berlaku. Efektivitas sistem manajemen kinerja yang ada dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sistem manajemen kinerja tersebut, dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja institusi PTS.

Sistem manajemen kinerja di perguruan tinggi melayani dengan tujuan memberikan informasi yang dapat digunakan untuk pemeliharaan organisasi. Informasi ini dapat membantu mengidentifikasi area untuk perbaikan dan mendukung proses pengambilan keputusan (Putra & Rahayu, 2020). Perguruan tinggi dengan memanfaatkan pendekatan sistem manajemen kinerja dalam memberikan informasi untuk pemeliharaan organisasi dan bertujuan untuk efisiensi dan keadilan dalam mengevaluasi kinerja. Penilaian tingkat kematangan sistem dapat membantu mengidentifikasi area untuk perbaikan dan memandu upaya pengembangan di masa depan (Rahardja et al., 2012). Sistem manajemen kinerja yang dirancang dengan baik memastikan keberlanjutan organisasi yang menyelaraskan kompensasi karyawan dengan tingkat kompetensi dan kontribusi mereka (Alam et al., 2021; Yumhi et al., 2021). Sistem manajemen kinerja memberikan peluang untuk pengembangan pribadi dan pertumbuhan karir yang terpadu, membawa semua karyawan di bawah satu payung strategis (Yumhi et al., 2021). Ini memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan lintas bagian organisasi untuk bebas mengekspresikan diri dalam kondisi terstruktur.

Adanya kekhawatiran terhadap kejelasan kebijakan dan praktik di beberapa PTS di DKI Jakarta yang dapat mempengaruhi efisiensi dan kualitas pengelolaan di perguruan tinggi. Banyak staf dan dosen masih kurangnya adaptasi dan teknologi informasi (*IT*) yang dapat menghambat kemampuan perguruan tinggi untuk memberikan pendidikan yang relevan dan berkualitas kepada mahasiswa. Dengan adanya penelitian ini mengetahui seberapa pentingnya tata kelola dan kapabilitas dalam kinerja dosen dan staf dan bagaimana manajemen sistem di perguruan tinggi. Penggunaan IT yang efektif dan efisien oleh perguruan tinggi untuk mendukung penelitian, pengajaran, dan proses manajemen. Perguruan tinggi merupakan organisasi kompleks yang selalu mengalami perubahan konstan di lingkungannya, beradaptasi dengan inovasi teknologi, dan mengendalikan kemampuan yang dibuat dalam perguruan tinggi tersebut (Fattah et al., 2021; Bianchi et al., 2021).

IT Governance tepat diterapkan di perguruan tinggi karena mencakup pengambilan keputusan dan tanggung jawab atas implementasi operasi IT. Pimpinan perguruan tinggi dapat membuat keputusan dan mengendalikan proses pengambilan keputusan yang terkait teknologi informasi (Yunis & Telaumbanua, 2015). Perguruan tinggi dengan *IT capability* yang kuat dapat mengembangkan dan menerapkan solusi teknologi yang mendukung pembelajaran dan pengajaran. Peningkatan *IT capability* di perguruan tinggi dapat memberikan manfaat yang signifikan, termasuk peningkatan kualitas pendidikan, efisiensi operasional, dan daya saing institusi di pasar pendidikan yang semakin berkompetisi. Penggunaan *IT governance* dan *IT capability* secara maksimal dapat menggambarkan tingkat kepuasan yang dapat direfleksikan mahasiswa atas nilai dan keterampilan belajar

mereka secara bebas. Struktur IT *governance* yang tidak efektif dapat mempengaruhi kualitas kegiatan pengajaran, penelitian, dan manajemen yang dilakukan oleh lembaga-lembaga tersebut yang dapat menghambat kinerja organisasi operasi dan biaya (Fattah, 2019).

Perguruan tinggi adalah lembaga sektor publik yang tujuan fundamentalnya adalah untuk menyediakan pendidikan yang memungkinkan dan mendukung kelancaran pengelolaan pendidikan di perguruan tinggi. Di perguruan tinggi memerlukan pengelolaan teknologi informasi yang dikenal dengan manajemen IT untuk memandu pengambilan keputusan perguruan tinggi (Wella & Tampi, 2017). Menurut penelitian Fiqra et al. (2016) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja instansi. Penelitian Fattah (2019) menjelaskan bahwa efektivitas tata kelola teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap inovasi TI dan kinerja TI. Penelitian Tahar et al. (2021) menjelaskan bahwa IT *governance*, IT AOC, dan *business-IT alignment* secara positif mempengaruhi kinerja perguruan tinggi dalam berbagai tingkat signifikansi. Penelitian Mogoale et al. (2021) menjelaskan bahwa kapabilitas TI berdampak pada kinerja ketika investasi dalam infrastruktur dan sumber daya diselaraskan dengan strategi bisnis dan konteks operasional organisasi. Penelitian Zengyuan et al. (2008) menjelaskan bahwa IT *capability* berpengaruh positif terhadap pengambilan keputusan organisasi dan kinerja perusahaan. Disamping itu temuan yang berbeda dengan Muslih et al. (2020) menyatakan IT *governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Shafrizal (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara sistem manajemen kinerja dengan kinerja

karyawan karena manajemen kinerja adalah proses perencanaan, evaluasi dan pelatihan serta penilaian kinerja karyawan untuk mewujudkan objektif organisasi sekaligus mengoptimalkan potensi diri karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PTS di DKI Jakarta dan berdasarkan penelitian sebelumnya masih terdapat inkonsistensi atau perbedaan hasil penelitian. Penulis dalam penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian ulang mengenai hal tersebut. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Tahar et al. (2021) telah menguji dampak *IT governance*, *IT application orcestration capability* (AOC), dan *business- IT alignment* menemukan dampak positif kepada kinerja perguruan tinggi dengan perbedaan level signifikan. Terdapat perbedaan dari penelitian tersebut, yaitu: 1) Perbedaan wilayah atau daerah sampel, peneliti sebelumnya melakukan penelitian di PTS Jawa tengah. Sedangkan peneliti ini melakukan penelitian di PTS DKI Jakarta. 2) Perubahan variabel independen peneliti sebelumnya menggunakan *IT governance* dan *IT AOC* sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini menggunakan *IT governance* dan *IT capability* sebagai variabel independen. 3) Perubahan pada variabel intervening penelitian sebelumnya menggunakan *business- IT alignment* sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian ini menggunakan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening. Penambahan variabel dilakukan untuk menguji variabel lain yang diduga memiliki keterkaitan. Pergantian area penelitian bertujuan untuk untuk menambah generalisasi penelitian dalam bidang ini.

Berdasarkan hasil penelitian diatas masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Maka dari itu, penulis dalam penelitian ini tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “**Pengaruh *IT Governance* dan *IT Capability* Terhadap Kinerja Organisasional Perguruan Tinggi Swasta dengan Sistem Manajemen Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta)**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *IT governance* berpengaruh terhadap sistem manajemen kinerja?
2. Apakah *IT capability* berpengaruh terhadap sistem manajemen kinerja?
3. Apakah *IT governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta?
4. Apakah *IT capability* berpengaruh terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta?
5. Apakah sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta?
6. Apakah *IT governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah *IT capability* berpengaruh terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh IT *governance* terhadap sistem manajemen kinerja
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh IT *capability* terhadap sistem manajemen kinerja.
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh IT *governance* terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta.
4. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh IT *capability* terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta.
5. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta.
6. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh IT *governance* terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening
7. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh IT *capability* terhadap kinerja organisasional Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan, informasi, dan literatur terkait pengembangan kajian penelitian khususnya dibidang akuntansi sektor publik, khususnya bahasan mengenai kinerja organisasional PTS.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perguruan Tinggi Swasta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi kepada PTS di DKI Jakarta dan menjadi masukan berharga dalam proses pertimbangan, evaluasi, dan pengukuran kinerja PTS guna meningkatkan kinerja organisasional di instansi mereka.

b. Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman, informasi, serta referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji pengaruh IT *governance* dan IT *capability* terhadap kinerja organisasional dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening secara mendalam di penelitian dimasa mendatang.