

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem pendidikan nasional di Indonesia membagi pendidikan menjadi 3 yaitu dasar, menengah, dan tinggi. Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 yang mengatur tentang sistem pendidikan nasional menjelaskan bahwa pendidikan merupakan upaya sadar dan juga berencana yang memiliki tujuan untuk mewujudkan keadaan dan proses pembelajaran agar sumber daya manusia (SDM) secara tidak langsung memiliki kekuatan spiritual dan ilmu pengetahuan yang nantinya akan berguna bagi dirinya, masyarakat, bangsa maupun negara penyelenggara pendidikan nasional di Indonesia yaitu pemerintah.

Pendidikan tinggi mencakup berbagai jenis, seperti sekolah tinggi, universitas, politeknik, dan institusi pendidikan tinggi lainnya. Pemerintah Indonesia tidak dapat menampung semua mahasiswa karena kebutuhan pendidikan yang terus meningkat, sehingga ada beberapa kelompok di masyarakat yang menawarkan pendidikan di luar pendidikan pemerintah, seperti dengan mendirikan perguruan tinggi swasta (PTS) (Istikhroh, 2018). Tuntutan masyarakat akan mutu perguruan tinggi akibat globalisasi merupakan persoalan konkrit yang tidak dapat ditunda penyelesaiannya, artinya ada pembelajaran di perguruan tinggi yang bermutu tinggi dan memenuhi standar mutu. Pendidikan merupakan faktor penting dalam pengembangan SDM, yang dimana pendidikan merupakan faktor yang

dapat menyebabkan pengaruh baik secara langsung terhadap kemampuan dan kemajuan masyarakat. Keberadaan dan tantangan pendidikan bergantung pada penilaian dari pemangku kepentingan, yang mengharuskan perguruan tinggi menerapkan prosedur penjaminan mutu yang konsisten (Sumardjoko, 2010).

Hasil akreditasi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) menunjukkan kualitas pendidikan tinggi yang menunjukkan kinerja perguruan tinggi di Indonesia. Menurut Dirjen Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi (Dikti Ristek) Kemendikbud Ristek Nizam, banyak PTS masih memiliki akreditasi yang baik atau bahkan belum terakreditasi (Putra I. P., 2023). Dalam penilaian setiap PTS, ada persaingan untuk menjadi yang terbaik dalam memberikan kualitas yang memuaskan semua pihak. Perguruan tinggi harus mendorong inovasi dan perubahan untuk tetap mempertahankan kualitas pelayanan publik. Pratolo et al., (2020) menjelaskan bahwa akreditasi digunakan untuk menunjukkan kinerja perguruan tinggi di Indonesia, karena kinerja merupakan standar penilaian kualitas menunjukkan bahwa kinerja organisasi belum optimal. Kondisi PTS yang diprosikan dengan nilai akreditasi juga menunjukkan seberapa baik manajemen yang diterapkan, serta seberapa baik elemen sistem dan personalia telah dikelola dengan baik (Pratolo *et.al.*, 2020). Zulia (2021) mengatakan bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi dari kinerja PTS termasuk sistem manajemen kinerja, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, sistem informasi akuntansi dan tata kelola

universitas yang baik (*Good University Governance*). Agar PTS dapat dapat bersaing, elemen- elemen ini harus diintegrasikan.

Menurut gambaran umum PTS di Jawa Barat yang ditemukan di laman <https://banpt.or.id/>, PTS di Jawa Barat menghadapi persaingan kinerja, salah satunya adalah akreditasi. Disini penulis menyajikan penyebaran akreditasi dari universitas, sekolah tinggi, institusi, dan perguruan tinggi setidaknya sampai saat ini beberapa PTS menerima akreditasi "A"

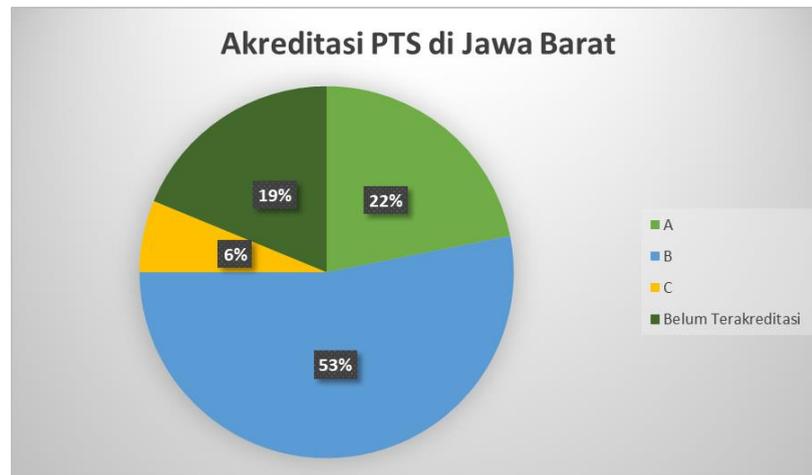
**Tabel 1. 1 Data PTS Berdasarkan Akreditasi Sesuai Data
BAN-PT Tahun 2022**

No	PTS	Jumlah PTS	Akreditasi Institusi				Total
			A	B	C	Belum Terakreditasi	
1.	Universitas	66	14	34	4	12	66
2.	Institut	12	2	8	1	1	12
3.	Sekolah Tinggi	195	16	114	17	48	195
4.	Politeknik	29	2	14	0	13	29
5.	Akademi	105	6	55	4	40	105
Jumlah		407	40	225	26	114	407

Sumber : data diolah dari laman BAN-PT (<https://banpt.or.id/>)

Menurut akreditasi perguruan tinggi BAN-PT tahun 2022. Dari 407 PTS di Jawa Barat, 40 memiliki akreditasi "A", 225 memiliki akreditasi "B", dan 26 memiliki akreditasi "C." Selain itu, ada 114 PTS yang belum terakreditasi, terdiri dari 12 universitas, 1 institut, 48 sekolah tinggi, 13

politeknik, dan 40 akademi. Keadaan ini menunjukkan bahwa akreditasi PTS di Jawa Barat masih rendah.



Gambar 1. 1 Persentase Akreditasi Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Barat

Sumber : (BAN-PT)

SDM merupakan salah satu elemen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. SDM adalah *“the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals”* (Werther & Jr, 1993). Keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi sangat bergantung pada perencanaan SDM yang baik (Hendrarso, 2020). Sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuannya jika SDM yang ada didalamnya tidak dikelola dengan baik (Sofyani & Khairunisa, 2021).

Meningkatkan sistem pengendalian dan pengawasan yang baik merupakan salah satu komponen yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan pengendalian yang baik, pengawasan yang baik, pengawasan dapat dilakukan dengan baik pula. Dalam beberapa literatur tentang Studi Islam yang menyebutkan beberapa konsep telah dibuat tentang

controlling, salah satunya terdapat rujukan di dalam Al-Qur'an Surat As-Sajdah [32] : 5 yang menyatakan bahwa :

كَانَ يَوْمَ فِي إِلَيْهِ يَعْزُجُ ثُمَّ الْأَرْضِ إِلَى السَّمَاءِ مِنَ الْأَمْرِ يُدِيرُ
تَعُدُّونَ مِمَّا سَنَةِ أَلْفٍ مِقْدَارُهُ

Terjemahan : Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.

Dari penjelasan ayat dan terjemahan di atas, menunjukkan bahwa Allah SWT mengatur alam semesta. Keteraturan alam ini menunjukkan kebesaran-Nya dalam mengelolanya. Manusia diciptakan sebagai khalifah di bumi, mereka harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini, maka kontrol disini memiliki beberapa karakteristik, seperti : pengawasan bersifat material dan spiritual. Pengawasan dilakukan bukan hanya oleh manajer tetapi juga oleh Allah Swt dengan cara yang manusiawi untuk menjaga martabat manusia. (Wicahyaningtyas, 2022)

Sebuah organisasi yang berusaha untuk mencapai tujuannya dapat menggunakan dua jenis aset organisasi yang berbeda: pertama, aset berwujud, atau aset dengan nilai fisik, adalah aset yang dapat diukur. Aset tidak berwujud adalah aset yang tidak memiliki nilai yang nyata. Dengan adanya kemajuan teknologi saat ini, perubahan yang signifikan telah terjadi, seperti dampaknya terhadap pengetahuan, membuat aset tidak berwujud menjadi sangat penting dan sangat diperlukan oleh organisasi.

IT Governance sangat tepat untuk perguruan tinggi karena *IT Governance* pada dasarnya mencakup pengambilan keputusan dan tanggung jawab atas implementasi operasi IT. Pemimpin perguruan tinggi memiliki kemampuan untuk membuat keputusan dan mengawasi jalannya proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan teknologi informasi. Perguruan tinggi yang memiliki kekuatan teknologi informasi dapat mengembangkan dan menerapkan alat teknologi yang mendukung pembelajaran dan pengajaran. Memperkuat kemampuan IT di perguruan tinggi dapat memberikan banyak manfaat, seperti meningkatkan kualitas pendidikan, efisiensi operasi, dan daya saing PTS.

Intellectual Capital merupakan komponen yang digunakan untuk mengukur *intangible asset*. *Intellectual Capital* terdiri dari 3 elemen yaitu *human capital*, *relational capital*, dan *structure capital*. *Human capital* merupakan aset dari organisasi baik aset berwujud maupun aset tak berwujud yang dapat memberikan laba. *Relational capital* merupakan hasil dari keunggulan organisasi dalam berinteraksi secara positif dengan pelanggan, supplier dan pemegang saham. Sedangkan *structure capital* merupakan hubungan dari kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen (Ramadani, 2020). Pengelolaan dari ketiga elemen tersebut dapat menjadikan sebuah entitas untuk mencapai keunggulan kompetitif sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja sebuah organisasi dapat diukur dari adanya kemampuan mendapatkan laba dan nilai tambah, maka disini *Intellectual Capital* merupakan sarana dalam

menciptakan nilai tambah untuk organisasi. Dengan demikian selama ini *Intellectual Capital* hanya berfokus pada perusahaan swasta, namun saat ini terlihat bahwa keinginan dalam mengembangkan dari organisasi swasta ke organisasi publik, misalnya universitas. (Ramadani,2020)

Intellectual Capital adalah salah satu komponen yang dapat memajukan dan meningkatkan nilai suatu organisasi (Xu & Liu, 2020). Sofyani & Khairunisa (2021) Tjahjadi *et.al*,(2019) menyatakan bahwa *Intellectual Capital* memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara kinerja organisasional entitas dan sistem manajemen kinerja. Dengan demikian, mereka menyarankan untuk memperhatikan selain aspek dari manajemen kinerja, manajer juga harus memastikan bahwa modal intelektual diselenggarakan secara optimal agar dapat menaikkan kinerja di organisasi (Sofyani & Khairunisa, 2021). SDM yang memiliki kompetensi diri unik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu modal penting yang harus dimiliki oleh SDM yaitu dengan memiliki kompetensi untuk bekerja secara giat dan profesional, kompetensi ini harus terus ditingkatkan sehingga manajer berikutnya dapat berkontribusi lebih untuk organisasi. (Widodo & Yandi , 2022).

Penerapan sistem manajemen kinerja memiliki tujuan untuk menjelaskan maksud dari proses pengukuran kinerja sistem dalam kaitannya dengan tujuan dan target organisasi. Tujuan lain dari penerapan sistem manajemen adalah untuk mewujudkan proses perbaikan berkelanjutan yang didasarkan pada standar sistem manajemen terintegrasi, yang dirancang

secara sistematis untuk meningkatkan kinerja dengan cara yang memungkinkan organisasi mencapai visinya. Menurut Warden, (2003) menjelaskan bahwa tujuan dari pelaporan *Intellectual Capital* adalah untuk merekam, mengatur dan mendokumentasikan dari proses berbasis pengetahuan serta memberikan informasi manajemen kepada manajemen dan pemangku kepentingan lainnya. Informasi tentang *Intellectual Capital* saat ini biasanya bersifat kualitatif dan tidak berkaitan dengan keuangan (Canibano & Sanchez, 2004). Saat ini, sebagian besar penelitian yang dilakukan tentang manajemen pengetahuan dan sumber daya intelektual telah berpusat di dunia bisnis. Menghasilkan dan menyebarkan pengetahuan adalah tujuan utama universitas. Universitas paling banyak menginvestasikan dalam teknologi dan pengembangan SDM (Canibano & Sanchez, 2004).

Ada beberapa perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai variabel modal intelektual dan tata kelola IT yang berkaitan dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Astari & Darsono, (2020) menemukan bahwa *Intellectual Capital* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian Halim & Jusriadi (2020) menyatakan bahwa *Intellectual Capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk variabel *IT Governance* hasil penelitian dari Fattah (2019) menyatakan bahwa efektivitas tata kelola teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap inovasi TI dan kinerja TI, tetapi penelitian yang dilakukan oleh Fitriasia (2020) menyatakan bahwa

Tata kelola TI tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dan kemampuan TI tidak berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel *Intellectual Capital* dan *IT Governance* terkait dengan kinerja organisasi PTS melalui penerapan sistem manajemen kinerja, penelitian yang dilakukan oleh Deschamps & Mattjs (2018) menyatakan bahwa *Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional melalui sistem manajemen kinerja sedangkan penelitian Riza Melia Putri & Fivi Anggraini (2021) menyatakan bahwa *Intellectual Capital* tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Sistem Manajemen Kinerja. Kemudian penelitian Yuli Ardiany (2018) menyatakan bahwa *IT Governance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Organisasional melalui Sistem Manajemen Kinerja, sedangkan penelitian Muslih *et.al*, (2020) menyatakan bahwa *IT Governance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasional melalui Sistem Manajemen Kinerja.

Atas dasar fenomena yang terjadi di perguruan tinggi di Jawa Barat dan berdasarkan beberapa penelitian masih terdapat inkonsistensi atau perbedaan hasil penelitian. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ulang dari penelitian Astari & Darsono (2020) dan Halim & Jusriadi (2020) dan Fattah (2019) dan Fitriasia (2020). Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel *Intellectual Capital* sebagai variabel independen (X) dan variabel sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening (Z) dan kinerja organisasional sebagai variabel

dependen (Y). Dengan menambahkan variabel ini, diharapkan dapat membantu dalam menganalisis masalah, baik untuk membandingkannya dengan penelitian sebelumnya maupun untuk memastikan bahwa penelitian ini tetap sesuai dengan tujuan dan sasarannya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka penelitian ini tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai hal tersebut di PTS yang ada di Jawa Barat mengenai **“Pengaruh *Intellectual Capital* dan *IT Governance* Terhadap Kinerja Organisasional PTS dengan Sistem Manajemen Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Barat)”**.

B. Rumusan masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap sistem manajemen kinerja PTS di Jawa Barat?
2. Apakah *IT Governance* berpengaruh positif terhadap sistem manajemen kinerja PTS di Jawa Barat?
3. Apakah *Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS di Jawa Barat?
4. Apakah *IT Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS di Jawa Barat?
5. Apakah sistem manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS di Jawa Barat?

6. Apakah *Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS di Jawa Barat dengan Sistem Manajemen Kinerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah *IT Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasional PTS di Jawa Barat dengan Sistem Manajemen Kinerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Sistem Manajemen Kinerja PTS di Jawa Barat.
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *IT Governance* terhadap Sistem Manajemen Kinerja PTS di Jawa Barat.
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Organisasional PTS di Jawa Barat.
4. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *IT Governance* terhadap Kinerja Organisasional PTS di Jawa Barat.
5. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh Sistem Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Organisasional PTS di Jawa Barat.
6. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Organisasional PTS di Jawa Barat dengan sistem manajemen kinerja sebagai Variabel Intervening.

7. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *IT Governance* terhadap Kinerja Organisasional PTS di Jawa Barat dengan Sistem Manajemen Kinerja sebagai Variabel Intervening.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya dimana membahas mengenai pengaruh *Intellectual Capital* dan *IT Governance* terhadap kinerja organisasional PTS dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening. Selain itu dapat digunakan sebagai perbandingan antara *Intellectual Capital* dan *IT Governance* terhadap kinerja organisasi dapat tercapai

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan teori dan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang kinerja operasional Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Selain itu peneliti juga menambah referensi bagi peneliti selanjutnya tentang kinerja organisasional.