

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan badan dalam negeri terpercaya dilakukan melalui restrukturisasi pendidikan secara nasional. Dari strategis yang akuntabel, efisien, hal ini terlihat mutu dan mampu berkontribusi langsung dalam menyelesaikan persoalan di masyarakat. Antipasi terhadap tantangan perlu diperhatikan oleh perguruan tinggi dengan menjalankan langkah yang umum dikenal dengan model baru. Penerapan adalah meninggikan partisipasi pengguna dalam melakukan penjadwalan secara terbuka, demokratis, serta memiliki akuntabilitas yang tinggi.

Di dalam tata kelola yang baik memiliki standar dan kebijakan untuk mengatur dan menjalankan organisasi publik. Sehingga ada peran pemerintah untuk membuat peraturan terkait UU Pendidikan, dimana nantinya peraturan UU Pendidikan tersebut, akan dilaksanakan dan dijalankan sebagai landasan untuk penerapan di tata kelola yang baik di setiap perguruan tinggi.

Peraturan UU Pendidikan Tinggi nomor 12 tahun 2012 pasal 78 menjelaskan bahwa setiap perguruan tinggi diberikan kewenangan sendiri untuk mengatur dan melaksanakan pertanggungjawaban kepada pihak eksternal terhadap pemerintah.

Pemerintah memberikan anggaran dana pendidikan dan juga membuat peraturan pasal 78 dengan tujuan mempermudah pemerintah memantau dan mengawasi setiap perguruan tinggi melalui laporan pertanggungjawaban kepada *stakeholder* baik secara akuntabilitas terhadap kinerja organisasinya dengan mandat untuk pertanggung jawaban kepada publik.

Dalam UU Pendidikan Tinggi nomor 12 tahun 2012, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dijelaskan pula yang dimaksud Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi serta program spesialis,

yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.

Sekolah Tinggi Nagari, Akademi Swasta otonom merupakan institusi pendidikan tinggi milik masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan tinggi berdasarkan mandat akademik yang diberikan pemerintah dan pendelegasian wewenang pengelolaan sumber daya dari yayasan. Sehingga dengan adanya kaidah dibuat oleh pemerintah untuk semua perguruan tinggi sebagai dasar penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dan benar. Kenyataan yang terjadi di Indonesia masih banyak penyimpangan di perguruan tinggi meski sudah ada peraturan bertujuan sebagai otoritas publik.

Dari beberapa permasalahan terkait perguruan tinggi yang melakukan penyimpangan terkait kebijakan peraturan pemerintah yaitu terkait tata kelola yang baik berdasarkan kinerja organisasi di universitas, ada beberapa kasus yang diambil dari sumber berita yaitu melalui media dari internet.

Menurut berita CNN Indonesia penulis Prima Gumilang pada tahun 2017, yaitu kasus pertama adalah masalah plagiarisme dan Bobroknya Kepemimpinan Rektor dimana rektor tidak melakukan tanggungjawabnya sebagai pimpinan dan tidak mengikuti sistem yang diterapkan tidak mengikuti tata kelola universitas yang baik, sehingga memberi celah pembiaran praktik plagiarisme. Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemendikristek Dikti) menyatakan, persoalan yang terjadi di Universitas tersebut terjadi sistematis. Keputusan untuk memberhentikan rektor dinilai sebagai langkah awal memperbaiki sistem institusi tersebut.

Menurut Seputar Pendidikan Tinggi penulis Supriadi Rustad pada tahun 2017, kasus kedua adalah wisuda abal-abal di Pondok Cabe pada September 2015 oleh sebuah badan penyelenggara yang izinnya sudah dicabut Menteri. Dengan tarif Rp 15 juta per ijazah (hasil wawancara dengan mas Rusdi, samaran) dan jumlah peserta 1.300 orang, pada kasus ini uang yang beredar dalam satu kali wisuda mencapai Rp 19,5 miliar.

Menurut Seputar Pendidikan Tinggi penulis Supriadi Rustad pada tahun 2017, kasus ketiga terjadi di salah satu perguruan tinggi di Jawa Timur yang setiap tahun meluluskan 500 magister meski tiap tahun mengaku hanya menerima 50 mahasiswa. Dengan asumsi biaya studi S2 sekira Rp 40 juta per tahun, maka uang

yang beredar dari kejahatan akademik ini sekitar Rp18 miliar. Perlu dimaklumi angka-angka yang disajikan pada kasus ini sudah ditandatangani oleh perguruan tinggi dan Tim EKA, juga kopertis.

Dari ketiga kasus tersebut yaitu permasalahan tentang plagiarisme, wisuda abal-abal dan kasus yang meluluskan 500 magister yaitu hubungan dari segi akuntabilitas, faktor organisasional dan sistem pengukuran kinerja dari perguruan tinggi tersebut menerapkan tata kelola yang buruk, dimana akuntabilitas publik tidak dapat dipertanggungjawabkan dengan baik kepada *stakeholders*, tidak menerapkan *good management* di tata kelola perguruan tinggi melalui sistem manajemen akademik yaitu tri dharma, sistem manajemen sumber daya dari keuangan, sarana prasarana, data dan informasi dan untuk sistem pengukuran kinerja dapat dilihat dari segi organisasi melalui pimpinan di dalam perguruan tinggi, pimpinan perlu melakukan pengawasan dan penjaminan mutu.

Good University Governance pada dasarnya adalah pengaturan struktur organisasi, proses bisnis, serta program dan kegiatan dalam suatu perencanaan untuk mencapai tujuan dengan memperhatikan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas (kepada *stakeholder*), *responsibility* (tanggung jawab), independensi (dalam pengambilan keputusan), *fairness* (adil), penjaminan mutu dan relevansi, efektifitas, dan efisiensi, serta nirlaba.

Menurut Mahmudi (2015:21-22), kinerja organisasi memang tidak semata-mata dipengaruhi oleh kinerja individual atau kinerja tim saja, namun dipengaruhi oleh faktor yang lebih luas dan kompleks, misalnya faktor lingkungan baik internal maupun eksternal. Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, sosial, politik, keamanan dan hukum yang didalamnya organisasi beroperasi. Selain faktor lingkungan eksternal, faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kepemimpinan, struktur organisasi, strategi pilihan, dukungan teknologi, kultur organisasi dan proses organisasi.

Hasil penelitian dari (Martdian, 2016) terkait pengaruh responsibilitas & pola penilaian unjuk kerja terhadap kinerja organisasi, berimplikasi secara praktik dalam rangka mendukung pemerintah dalam menciptakan sistem akuntabilitas dan tata kelola yang baik bagi perguruan tinggi.

Menurut (Oluwafeni, 2018) terkait *How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance* (Bagaimana dampak budaya pada berbagai pengetahuan berkontribusi terhadap kinerja organisasi). Di dalam penelitian Oluwafeni terkait berbagai pengetahuan untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam organisasi, pengetahuan kinerja, memotivasi organisasi untuk meluncurkan produk dan layanan inovatif baru untuk mempertahankan keunggulan pasar di antara para pesaing. Banyak faktor telah terbukti menjadi penentu untuk mendukung pertumbuhan kinerja organisasi salah satunya adalah budaya organisasi. Penelitian Oluwafeni yaitu untuk menganalisis dan menguji hubungan antara budaya organisasi dan komponen berbagai pengetahuan untuk strategi organisasi, baik negeri dan perguruan tinggi swasta yang terdapat di wilayah Jakarta Selatan dan sudah terdaftar dalam kemendistrik.

Berdasarkan uraian diatas, mau tujuan pengembangan ilmu dari Jurnal Martdian Ratna Sari dengan judul: "Pengaruh akuntabilitas, dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis menarik kesimpulan adalah:

1. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian akan dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Memahami secara empiris pengaruh akuntabilitas di dalam kinerja organisasi.

2. Untuk mengetahui secara empiris sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat mengungkapkan secara spesifik manfaat yang hendak dicapai, di lihat dari dua aspek manfaat, merupakan guna teoretis dan fungsi praktis:

1. Kepada peneliti

Menyampaikan pengetahuan & ilmu yang baru dari hasil penelitian ini, terkait pengaruh akuntabilitas, dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan mengenai pengaruh terkait pengaruh akuntabilitas, dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi, serta dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti lain untuk melaksanakan penelitian yang sejenis berikutnya.

3. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik organisasi maupun bagi pegawai. Manfaat bagi organisasi adalah organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawainya secara keseluruhan agar dapat memenuhi tuntutan dari masyarakat. Sedangkan manfaat bagi pegawai adalah pegawai diharapkan akan memperoleh perhatian yang lebih dari organisasi sebagai akibat dari kesadaran organisasi bahwa pegawai merupakan penunjang dari kinerja yang lebih baik. Penelitian ini juga diharapkan nantinya dapat memberikan informasi dan sebagai wawasan untuk masukan kembali sebagai pengembangan dalam penerapan perguruan tinggi yang baik buat kedepannya, dapat dilihat dari segi pengaruh responsibilitas, lalu teknik penilaian prestasi atas unjuk kerja organisasi.