

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 (UU No. 20 Tahun 2003).

Pemerintah Indonesia menjamin hak seluruh Warga Negara Indonesia untuk mendapatkan pendidikan yang layak dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 31 amandemen keempat yang berbunyi: Ayat (1) Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. (2) Setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang. (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan

teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Pendidikan di Indonesia diselenggarakan pada tingkatan pendidikan dasar yaitu Sekolah Dasar (SD/MI) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP/MTs), pendidikan menengah yaitu Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan (SMA/SMK) serta pendidikan tinggi yang dapat dilaksanakan dengan bentuk Akademi, Sekolah Tinggi, Institut dan Universitas.

Pendidikan tinggi merupakan jenjang terpenting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Kualitas sumber daya manusia menjadi sebuah tuntutan pokok dalam menghadapi era globalisasi. Dalam era ini, semua elemen dituntut untuk mampu bertindak dan berperilaku profesional sesuai perkembangan baik dunia usaha, dunia pemerintahan dan gaya hidup masyarakat modern.

Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) adalah salah satu universitas negeri di Indonesia yang turut berkontribusi dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi. Berdasarkan Laporan Tahunan UPI Tahun 2011, lebih dari 35.000 mahasiswa terdaftar sebagai mahasiswa UPI pada tahun 2011/2012 untuk jenjang Diploma, Sarjana dan Pascasarjana.

Kualitas SDM lulusan perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidik yang mengarahkan dan bersinggungan langsung dengan mahasiswa. Maka dari itu, pendidik yang berkualitas dan berkapasitas juga merupakan tuntutan dari pendidikan yang bermutu.

Pada Tahun 2011, berdasarkan Laporan Tahunan UPI jumlah tenaga pendidik yang dimiliki oleh UPI hingga akhir tahun 2011 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Dosen dan Kualifikasinya Tahun 2011

No	Kualifikasi/Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
	S1 (Sarjana)	120	9,52 %
	S2 (Magister)	832	65,98%
	S3 (Doktor)	309	24,50%
	JUMLAH DOSEN	1261	100.00%

(Sumber: Laporan Tahunan UPI 2011, data diolah)

Kualifikasi pendidik pada jenjang pendidikan tinggi sangat penting dalam menghasilkan pendidikan yang berkualitas sehingga kompetensi lulusan pendidikan tinggi juga memiliki profesionalitas akademik yang relevan dan reliabel dengan tuntutan industri. Bila dikaitkan dengan perannya di perguruan tinggi, Jalal dan Supriadi (2001:395) mengatakan bahwa “sehat tidaknya perguruan tinggi banyak tergantung pada staff pengajarnya, perlu diakui bahwa kontribusi staff pengajar merupakan faktor terpenting bagi pengembangan perguruan tinggi di Indonesia”.

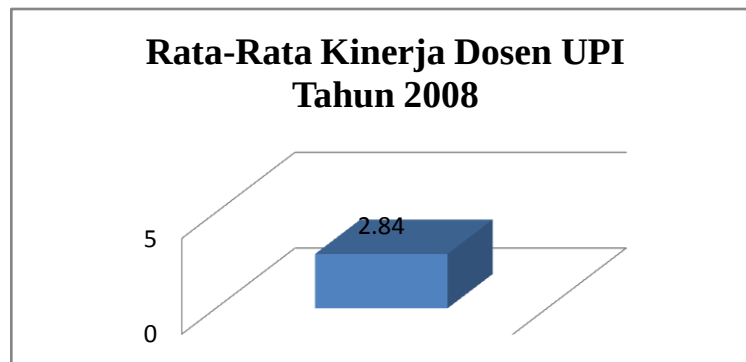
Jika kita melihat data tersebut, maka terlihat bahwa di UPI masih terdapat pendidik yang memiliki kualifikasi sarjana (S1) cukup banyak yaitu 9.52% atau 120 orang dari total 1216 pendidik. Padahal pemerintah melalui UU No. 20 tahun 2003 menetapkan kualifikasi pendidik untuk sarjana (S1) minimal berkualifikasi magister (S2). Walaupun tidak dipungkiri bahwa di UPI juga

menyelenggarakan pendidikan diploma (D3) yang masih memperbolehkan pendidikanya bergelar sarjana. Namun peneliti juga menemukan pendidik bukan pada jenjang diploma yang hingga tahun 2012 masih bergelar sarjana.

Selain kualifikasi pendidik, kinerja pendidik/dosen juga menentukan mutu pendidikan tinggi. Sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dosen mengemban tiga tugas pokok yang dijadikan tolok ukur dalam pengukuran kinerjanya, yaitu (1) Melaksanakan pendidikan (Proses Belajar Mengajar); (2) Melakukan penelitian; dan (3) Mengabdikan ilmunya kepada masyarakat (Hanafiah et.al, 1994:64).

Mulai tahun 2007, secara bertahap UPI melalui Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) melakukan pengukuran atas kinerja dosen yang difokuskan pada kinerja akademik (Indeks Kinerja Akademik Dosen atau IKAD). Pada sejumlah unit kerja, pendekatan IKAD ini telah diterapkan dan dijadikan dasar dalam perhitungan atau pemberian tunjangan prestasi bagi dosen. Pendekatan pengukuran kinerja dosen tersebut didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Berikut ini adalah hasil pengukuran kinerja dosen UPI tahun 2008 yang telah dilakukan oleh Direktorat SDM UPI:



(Sumber: Laporan Tahunan UPI 2008)

Gambar 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Dosen UPI tahun 2008

Grafik tersebut merupakan Indeks Kinerja Akademik Dosen (IKAD) yang diukur oleh Direktorat SDM UPI dengan didasarkan tiga komponen utama yaitu Kinerja Komitmen Mutu (KKM), Penilaian Atasan Langsung (PAL) dan Kinerja Mengajar (KM). Penilaian tersebut menggunakan skala 4 seperti halnya Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa.

Nilai akhir pada gambar 1.1 diperoleh melalui suatu proses konversi skor yang berasal dari berbagai macam komponen penilaian. Skor tersebut kemudian dikonversi ke dalam skala nilai melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Konversi dari Skor ke Nilai

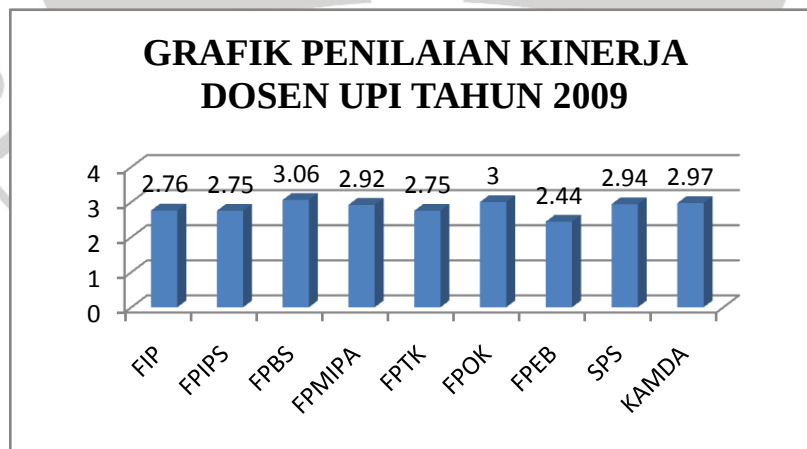
Rentang Skor (Skala 0-4)	Nilai
3.50-4.00	A=Baik Sekali
2.75-3.49	B=Baik
2.00-2.74	C=Cukup Baik
1.00-1.99	D=Kurang
0.00-0.90	E=Gagal

(Sumber: Pedoman Akademik UPI 2007)

Tabel 1.2 adalah tabel konversi nilai yang digunakan sebagai dasar penilaian Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) Mahasiswa. Namun, Tabel tersebut juga digunakan oleh UPI untuk menilai kinerja dosen dalam proses belajar mengajar serta aktivitas lainnya dalam lingkup akademik.

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja dosen UPI mencapai skor rata-rata 2.84 dari skor ideal 4. Pada tahun 2008, hasil penilaian kinerja hanya menampilkan rata-rata kinerja dosen UPI secara keseluruhan dan belum menampilkan sebaran kinerja pada setiap unit atau fakultas. Jika dilakukan konversi ke nilai, maka kinerja dosen UPI dengan nilai 2.84 dapat dikatakan baik. Walaupun belum mencapai nilai maksimal dari skor ideal yaitu 4.

Selanjutnya, pada tahun 2009 kembali dilakukan pengukuran kinerja dengan pendekatan IKAD oleh Direktorat SDM UPI. Berikut adalah hasil pengukuran tersebut:



(Sumber: Laporan Tahunan UPI Tahun 2009)

Gambar 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Dosen UPI Tahun 2009

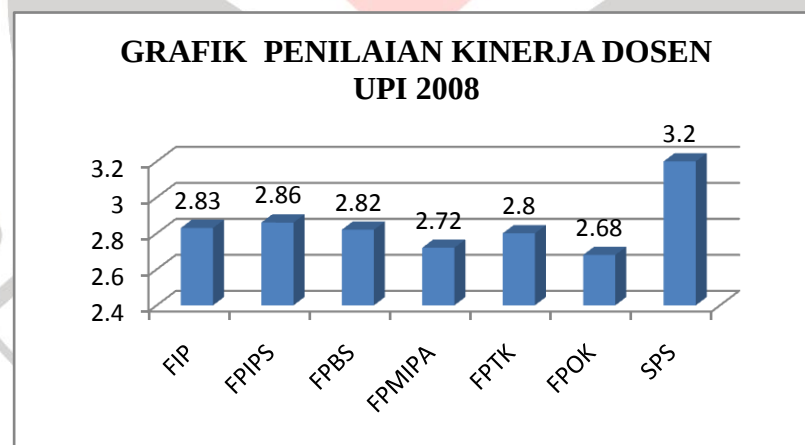
Gambar 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja dosen UPI adalah 2.84 yang diukur berdasarkan kinerja 9 unit/fakultas yang ada di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia. Dibandingkan dengan hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan pada tahun sebelumnya, praktis tidak terjadi perubahan atas kinerja dosen UPI. Jika dilakukan konversi atas skor menjadi nilai, maka FPBS, FPOK, FPMIPA, SPs, FIP, FPIPS, FPTK dan Kampus Daerah (KAMDA) mendapat predikat nilai Baik (B). Sedangkan FPEB sebagai fakultas yang baru saja berdiri mendapat nilai terendah dibandingkan dengan fakultas/unit yang lain di UPI yaitu Cukup (C).

Pada akhir tahun 2009, UPI melakukan persiapan sertifikasi ISO SDM 9001:2008 yang menuntut perbaikan mutu pada penyelenggaraan pendidikan tinggi. Seiring dengan tuntutan penyelenggaraan manajemen dan penerapan sistem manajemen perguruan tinggi, UPI berupaya menumbuhkan *mindset* baru bagi seluruh pegawai yang difokuskan pada etos dan budaya kerja ke arah yang lebih produktif, fokus pada *costumer*, dan perbaikan mutu berkelanjutan.

Persiapan ISO 9001: 2008 juga mendorong Satuan Penjaminan Mutu (SPM) untuk melakukan kegiatan pengukuran kepuasan pemangku kepentingan (mahasiswa) dengan sasaran yaitu kinerja dosen UPI dalam melakukan proses belajar mengajar dan pembimbingan terhadap mahasiswa. Kinerja dosen dinilai dari persepsi mahasiswa dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi perkuliahan serta bimbingan pada setiap mata kuliah yang diampunya hingga kehadiran dalam proses perkuliahan.

Laporan Tahunan UPI tahun 2009 mendefinisikan tujuan yang ingin dicapai dari pengukuran kepuasan pemangku kepentingan yaitu: (1) Mengetahui dan memahami posisi pencapaian mutu UPI dilihat dari kinerja dosen di setiap prodi dan melihat tingkat kepuasan mahasiswa di setiap jurusan atau prodi. (2) Mengetahui seberapa jauh tingkat pemenuhan kebutuhan dan produktivitas kerja dosen UPI. (3) Meningkatkan kualitas layanan dosen terhadap mahasiswa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, serta (4) mengetahui tingkat layanan dosen terhadap mahasiswa dalam proses belajar mengajar.

Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja dosen UPI pada tahun 2008 yang diukur berdasarkan kepuasan mahasiswa:

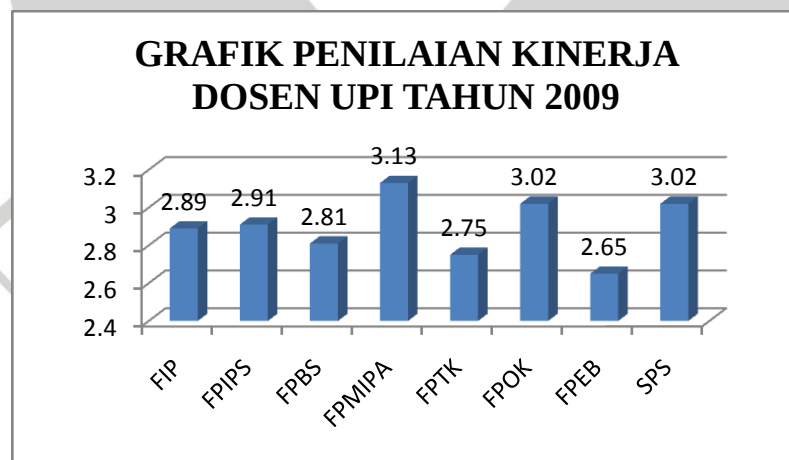


(Sumber: Laporan Tahunan UPI 2008)

**Gambar 1.3 Hasil Penilaian Kinerja Dosen UPI Tahun 2008 Berdasarkan
Kepuasan Mahasiswa**

Pengukuran tersebut dilakukan sama halnya dengan pengukuran IKAD, namun mahasiswa sebagai responden utama penilaian kinerja dosen tersebut. Rata-rata kinerja dosen UPI tahun 2008 berdasarkan hasil kepuasan mahasiswa adalah 2.84. Jika dikonversi menjadi nilai, maka FIP, FPIPS, FPBS, FPTK dan SPs mendapat predikat nilai Baik (B) walaupun skornya hanya sedikit diatas batas bawah kelas dengan predikat baik. Namun FPMIPA dan FPOK hanya mendapatkan nilai Cukup (C). Dari keseluruhan unit/fakultas, hanya terdapat 2 fakultas yang berada di atas rata-rata kinerja dosen UPI tahun 2008 yaitu FPIPS dan SPs, selebihnya berada dibawah rata-rata.

Sebagai bahan perbandingan, berikut adalah hasil pengukuran kinerja dosen UPI pada tahun 2009 yang diukur berdasarkan kepuasan mahasiswa oleh SPM UPI:



(Sumber: Laporan Tahunan UPI Tahun 2009)

**Gambar 1.4 Hasil Penilaian Kinerja Dosen UPI Tahun 2009 Berdasarkan
Kepuasan Mahasiswa**

Secara rata-rata, kinerja dosen UPI berdasarkan kepuasan mahasiswa pada tahun 2009 mengalami kenaikan, dari skor rata-rata 2.84 pada tahun 2008 menjadi 2.89 pada tahun 2009. Namun FPBS, FPTK dan SPs mengalami penurunan nilai pada tahun 2009 dibandingkan dengan tahun 2008. Semua fakultas mendapat predikat nilai Baik (B) kecuali FPEB yang mendapat predikat nilai Cukup (C).

Dari fenomena- fenomena di atas, dapat terlihat bahwa kinerja dosen UPI dalam proses belajar mengajar (PBM) belum mencapai nilai maksimal baik dari hasil penilaian oleh universitas maupun berdasarkan hasil penilaian kepuasan oleh mahasiswa, bahkan ada beberapa unit/fakultas yang mengalami penurunan kinerja. Padahal kinerja dosen sangat mempengaruhi mutu pendidikan mahasiswa dan alumni dari pendidikan tinggi.

Audit internal merupakan bagian terpenting yang berperan untuk melakukan evaluasi atas kinerja dosen dalam satu periode. Dengan evaluasi tersebut, diharapkan dapat memacu dosen untuk meningkatkan kinerjanya baik dalam proses belajar mengajar, penelitian dan pengabdian pada masyarakat sesuai amanah tri dharma perguruan tinggi. Seperti yang dikatakan oleh Hiro Tugiman (2002:20) bahwa “Audit internal merupakan suatu fungsi yang ada di dalam organisasi yang berperan melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan atau aktivitas atau program di dalam organisasi untuk menilai efisiensi, efektivitas dan ekonomisnya kegiatan/aktivitas/program”.

Sejalan dengan pendapat Hiro Tugiman, Mulyadi (2002:32) mengatakan bahwa tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan audit internal adalah sebagai berikut: (1) Mengevaluasi kinerja; (2) Mengidentifikasi kesempatan untuk peningkatan; dan (3) Membuat rekomendasi untuk perbaikan atau tindakan lebih lanjut. Dari dua pendapat di atas, menggambarkan peranan penting audit internal dalam meningkatkan kinerja dosen pada perguruan tinggi.

Di Universitas Pendidikan Indonesia, Audit Internal dilakukan oleh lembaga yang disebut Satuan Audit Internal. Hal tersebut sejalan dengan AD/ART UPI BAB XI tentang Auditor Internal, Auditor Eksternal dan Penjaminan Mutu Pasal 97 ayat 1 yang menyatakan bahwa “Auditor internal adalah auditor yang melaksanakan tugas audit internal pengelolaan keuangan, kinerja dan mutu akademik dari seluruh organ Universitas berdasarkan kebijakan audit yang ditetapkan oleh Dewan Audit”. Berdasarkan definisi tersebut terlihat jelas bahwa auditor internal (SAI) adalah auditor yang melaksanakan tugas audit internal salah satunya adalah kinerja yang termasuk di dalamnya yaitu kinerja dosen dalam melaksanakan aktivitas akademik.

Pasal 98 AD/ART UPI kembali mempertegas peranan auditor internal (SAI) berkenaan dengan tugasnya yaitu bahwa SAI mempunyai tugas sebagai berikut: (1) merencanakan kegiatan audit internal sesuai dengan kebijakan audit penyelenggaraan Universitas; (2) melaksanakan audit terhadap kinerja dan mutu akademik, pelaksanaan program secara komprehensif serta penggunaan

anggaran berdasarkan program dan kebijakan audit yang telah ditetapkan; dan
(3) melaksanakan pengendalian atas penjaminan mutu kinerja akademik.

Definisi di atas menggambarkan secara tegas bahwa audit internal atas kinerja berperan dalam melakukan evaluasi atas kinerja, di dalamnya adalah kinerja dosen dalam sebuah universitas, termasuk salah satunya adalah Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).

Nike Syawitri (2011) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Audit Mutu Internal terhadap Kualitas Pelayanan Perguruan Tinggi (Survei pada Universitas Pendidikan Indonesia)” menyimpulkan bahwa kinerja pelayanan FPIPS, FPMIPA, FPEB, FPOK, FPTK, SPS dan Kampus daerah Cibiru masih dalam kategori cukup (C). Penelitian yang dilakukan pada tahun 2011 tersebut ternyata masih sejalan dengan Indeks Kinerja Akademik Dosen (IKAD) dan kepuasan mahasiswa UPI (SPM) tahun 2009 yang masih memasukkan FPEB dalam kategori cukup (C) dan beberapa unit/fakultas yang indeks kepuasan dan kinerjanya tidak mengalami peningkatan yang signifikan bahkan cenderung menurun pada periode berikutnya.

Dari fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Analisis Pelaksanaan Audit Internal Kinerja Dosen (Studi Deskriptif Analitik pada Universitas Pendidikan Indonesia)”**, guna untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan audit internal kinerja dosen yang dilaksanakan di Universitas Pendidikan Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini melalui pertanyaan-pertanyaan yang diharapkan dapat terjawab, yaitu:

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan audit internal kinerja dosen di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia?
2. Bagaimana gambaran kinerja dosen di Universitas Pendidikan Indonesia?
3. Bagaimana tindak lanjut hasil pelaksanaan audit internal kinerja dosen di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia?
4. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi proses tindak lanjut hasil pelaksanaan audit internal kinerja dosen?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan diatas, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran pelaksanaan audit internal kinerja dosen di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia?
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja dosen di Universitas Pendidikan Indonesia?
3. Untuk mengetahui bagaimana tindak lanjut hasil pelaksanaan audit internal kinerja dosen di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia?

4. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi proses tindak lanjut hasil pelaksanaan audit internal kinerja dosen?

1.4 Manfaat Penelitian

Hal penting dari sebuah penelitian adalah kemanfaatan yang dapat dirasakan atau diterapkan setelah terungkapnya hasil penelitian. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengetahuan dalam hal pelaksanaan audit internal kinerja dosen yang berkualitas serta menjadi literatur bagi mahasiswa dan pihak lain untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran kepada pimpinan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) untuk menentukan langkah strategis dalam meningkatkan kinerja dosen melalui hasil kegiatan audit internal kinerja dosen. Sehingga visi dan misi UPI untuk menyelenggarakan pendidikan yang bermutu dapat tercapai sesuai dengan harapan civitas akademika UPI dan masyarakat umum.