

Bidang Fokus Penelitian: Sosial Humaniora

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DASAR STUDI DALAM NEGERI**



**ANALISIS KESIAPAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA MENUJU PERGURUAN
TINGGI NEGERI BERBADAN HUKUM (PTN-BH)**

TIM PENGUSUL:

Meirinawati

(Ketua)

NIDN 0021056804

UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

PENELITIAN DASAR

Judul Penelitian : Analisis Kesiapan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 594 / Ilmu Administrasi (Niaga, Negara, Publik, Pembangunan)

Bidang Fokus Penelitian : Sosial Humaniora

Ketua Peneliti

a. Nama Lengkap : Dra. Meirinawati, M.AP,

b. NIDN : 0021056804

c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

d. Program Studi : S1 Ilmu Administrasi Negara

e. Nomor HP : 08113400528

f. Alamat surel (e-mail) : meirinawa@unesa.ac.id

Lama Penelitian Keseluruhan : 1 tahun

Usulan Penelitian Tahun ke- : 1

Biaya Penelitian Keseluruhan : Rp.30.000.000,-

Biaya Penelitian :

- diusulkan ke LPPM UNESA : Rp. 30.000.000,-

Mengetahui,
Ketua Program Studi S3
Manajemen Pendidikan



Dr. Nunuk Haryati, M.Pd
NIP. 197909032014042001

Surabaya, 26 Desember 2022
Ketua Peneliti,



Dra. Meirinawati, M.AP
NIP. 19680521200032001

Menyetujui,

Ketua LPPM



Prof. Dr. Dami, M.Hum NIP.
196509261990022001

RINGKASAN

Sistem Pendidikan Nasional merupakan keseluruhan komponen pendidikan yang terkait secara terpadu untuk mencapai pendidikan nasional. Berhadapan dengan persaingan global, di bidang pendidikan khususnya pendidikan tinggi diwajibkan untuk mengembangkan diri. Pendidikan tinggi di Indonesia hingga saat ini masih bertumpu pada perguruan tinggi negeri sebagai ujung tombak, dibuktikan dengan peringkat oleh lembaga- lembaga perguruan tinggi yang didominasi perguruan tinggi negeri. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Perguruan Tinggi menjelaskan bahwa Perguruan Tinggi sebagai lembaga yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, harus memiliki otonomi dalam mengelola sendiri lembaganya. Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH) dapat lebih mandiri dalam membuka dan menutup program studi yang ada di lembaganya, juga dari aspek keuangan, pengelolaan keuangan PTN-BH bisa lebih fleksibel dengan tetap melaporkannya kepada Kemenristekdikti selaku satuan kerja vertikal di atasnya. Universitas Negeri Surabaya sejalan dengan program kampus merdeka yang salah satu program di dalamnya mendukung adanya akselerasi dan transformasi Perguruan Tinggi berstatus PTN- BLU menuju PTN-BH. Sehingga setiap Fakultas yang ada di Unesa berupaya melakukan persiapan menuju Unesa menjadi Perguruan Tinggi yang Berbadan Hukum. Tidak terkecuali untuk Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum (FISH) Unesa. Namun mahasiswa bahkan dosen serta tenaga kependidikan masih ada yang beranggapan bahwa adanya otonomi dalam PTN-BH akan memberikan dampak semakin tingginya biaya pendidikan, serta negara dianggap tidak lagi bertanggungjawab dalam pemenuhan hak pendidikan tinggi.

Jenis penelitian merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Analisis data melalui pendapat Miles dan Huberman. Fokus penelitian melalui Teori Analisis Kesiapan oleh Jeni Isak Lele terdiri iklim dan budaya organisasi, dinamika hubungan interpersonal, kepemimpinan, kebiasaan dan pola pikir lama, penguasaan teknologi.

Hasil penelitian 1) Iklim dan budaya kerja pada FISH sudah bisa dikatakan bagus. Budaya kerja di FISH sudah sesuai dengan aturan yang ada, 2) Dinamika hubungan interpersonal dalam organisasi adalah cara komunikasi para karyawan dalam bersinergi melakukan berbagai koordinasi ketika dihadapkan dengan perubahan, melakukan sosialisasi terkait PTNBH dan Prodi diharapkan membuat kegiatan yang bisa mendatangkan *income generating*, 3) Kepemimpinan, FISH menjadi percontohan untuk fakultas lainnya tentang zona integritas. Tidak hanya kepemimpinan, FISH juga melakukan sosialisasi terkait visi dan misi fakultas maupun visi dan misi tingkat universitas, 4) Kebiasaan dan pola pikir lama yang buruk berupaya untuk dihilangkan. Dosen dan tendik diharapkan mempunyai pola pikir yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan siap dalam menghadapi perubahan, 5) Hasil Penguasaan teknologi terkait terpaparnya karyawan pada pengimplementasian teknologi baru dan kemampuan mereka beradaptasi dalam prakteknya, penguasaan teknologi baru terutama bagi dosen dan tendik yang ada FISH dalam menghadapi PTNBH perlu untuk ditingkatkan agar mampu menjadi sumber daya manusia yang handal. Untuk itu bagi dosen dan tendik diadakan semacam workshop atau pelatihan yang berguna untuk menunjang pekerjaannya,

Kata Kunci : analisis kesiapan, FISH Unesa, PTN-BH

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim. Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir penelitian ini. Sholawat serta salam selalu tecurah kepada tauladan sepanjang masa, Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya yang senantiasa istiqomah dalam sunnahnya hingga akhir zaman.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang sudah terlibat didalamnya yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan kepercayaan yang begitu besar dalam penyusunan laporan akhir penelitian ini. Dari sanalah penulis dapat menyelesaikan laporan ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga juga dapat menjadi amal ibadah di hadapan-Nya. Amin. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dalam penyusunan laporan akhir penelitian ini. Oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari. Terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surabaya, 26 Desember 2022

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
PRAKATA	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Urgensi Penelitian	3
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Hakikat Pendidikan Tinggi	5
2.2 Perubahan dan Pembaharuan Paradigma Perguruan Tinggi	6
2.3 Analisis Kesiapan	8
2.4 Faktor-Faktor Kesiapan	9
2.5 Peta Jalan Penelitian	10
BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	13
3.1 Tujuan Penelitian	13
3.2 Manfaat Penelitian	13
BAB 4 METODE PENELITIAN	14
4.1 Lokasi Penelitian	14
4.2 Pendekatan Penelitian	14
4.3 Jenis Penelitian	14
4.4 Informan	14
4.5 Fokus Penelitian	15
4.6 Teknik Pengumpulan Data	16
4.7 Teknik Analisis Data	16
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	19
5.1 Hasil	19
5.2 Pembahasan	37
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	41

7.1 Kesimpulan	41
7.2 Saran	42

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Data Dosen Universitas Negeri Surabaya Berdasarkan Jenis Pegawai.....	21
Tabel 5.2 Data Dosen Universitas Negeri Surabaya Berdasarkan Pendidikan	22
Tabel 5.3 Data Tenaga Kependidikan FISH Berdasarkan Pendidikan	22
Tabel 5.4.Data Tenaga Kependidikan FISH Berdasarkan Status	26
Tabel 5.5 Data Dosen FISH berdasarkan Jabatan Fungsional	26

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Peta Jalan Penelitian	10
Gambar 4.1 Analisa Data Model Interaktif	17
Gambar 5.1 Finger Print	24
Gambar 5.2 Zona Integritas	30
Gambar 5.3 Rapat Pimpinan Bersama Tendik FISH Unesa	31
Gambar 5.4 Rapat Pimpinan Bersama Tendik FISH Unesa	31
Gambar 5.5 Kunjungan Kepala Perpustakaan Pusat Unesa	32
Gambar 5.6 Aplikasi SIMPAK	35

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dari pemenuhan hak-hak asasi manusia yang dilakukan oleh setiap negara untuk mencapai cita-cita dan tujuan yang bersangkutan, hal ini juga telah diwujudkan oleh Indonesia yang menjadi salah satu negara yang mengkui pemenuhan hak pendidikan yang telah termuat dalam Konstitusi Negara yaitu Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Selain yang telah termaktub dalam Konstitusi Negara tersebut juga telah dikeluarkan berbagai pengaturan terkait di bidang pendidikan, diantaranya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional atau disebut UU Sisdiknas. Sistem Pendidikan Nasional merupakan keseluruhan komponen pendidikan yang terkait secara terpadu untuk mencapai pendidikan nasional. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan UUD 1945 dan Pancasila yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tantangan zaman.

Berhadapan dengan persaingan global, di bidang pendidikan khususnya pendidikan tinggi diwajibkan untuk mengembangkan diri. Pendidikan tinggi di Indonesia hingga saat ini masih bertumpu pada perguruan tinggi negeri sebagai ujung tombak, dibuktikan dengan peringkat oleh lembaga-lembaga perguruan tinggi yang didominasi perguruan tinggi negeri.

Perubahan dunia kini tengah memasuki era revolusi industri 4.0 atau revolusi industri dunia keempat dimana teknologi informasi telah menjadi basis dalam kehidupan manusia. Era ini akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia, termasuk di dalamnya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) serta pendidikan tinggi. (Kopertis VI, 2021).

Dalam menyikapi revolusi industri 4.0 tersebut, pemerintah menerapkan konsep desentralisasi pada Perguruan Tinggi, yaitu pemberian wewenang dalam mengelola pendidikan secara mandiri kepada Perguruan Tinggi, yang meliputi penggunaan semua fasilitas, perumusan kebijakan, pembiayaan, dan kemandirian pengambilan keputusan. (Abd. Qadir Muslim, dkk: 2020). Dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Perguruan Tinggi menjelaskan bahwa Perguruan Tinggi sebagai lembaga yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat,

harus memiliki otonomi dalam mengelola sendiri lembaganya. Hal itu diperlukan agar dalam pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di Perguruan Tinggi berlaku kebebasan akademik dan mimbar akademik, serta otonomi keilmuan. Perbedaan mendasar antara Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum (PTN-BLU) dengan Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH) terletak pada otonomi akademisnya. Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH) dapat lebih mandiri dalam membuka dan menutup program studi yang ada di lembaganya, juga dari aspek keuangan, pengelolaan keuangan PTN-BH bisa lebih fleksibel dengan tetap melaporkannya kepada Kemenristekdikti selaku satuan kerja vertikal di atasnya (Laily, 2015). Seperti diketahui bahwa sampai akhir 2022 ini status Perguruan Tinggi Negeri (PTN) sebagai PTN-BH baru 15 PTN. Data ini menunjukkan bahwa masih < 10% PTN yang berstatus PTN-BH, berartisekitar 90% PTN yang masih berstatus PTN Satker dan PTN-BLU.

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Perubahan Perguruan Tinggi Negeri Menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum pasal 2 (1) menyebutkan persyaratan PTN menjadi PTN badan hukum mencakup tingkat dan derajat kemampuan dari PTN untuk menyelenggarakan Tridharma Perguruan Tinggi yang bermutu, mengelola organisasi PTN berdasarkan prinsip tata kelola yang baik, memenuhi standar minimum kelayakan finansial, menjalankan tanggung jawab sosial dan berperan dalam pembangunan perekonomian. Rektor Universitas Negeri Surabaya (Hasna, 2021) menjelaskan bahwa dalam mengarungi era revolusi 4.0 dengan ragam tantangan dan peluangnya, Unesa harus mampu menjadi institusi yang inovatif, mandiri, tangguh dan berwawasan serta berjejaring luas agar dapat menjadi Perguruan Tinggi kelas dunia. Upaya yang dilakukan adalah menyiapkan rencana strategispengembangan dan tata kelola Unesa ke depannya. Ir. Ridwan (Hasna, 2021) menjelaskan bahwa semangat Universitas Negeri Surabaya *road to* Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH) sejalan dengan program kampus merdeka yang salah satu program di dalamnya mendukung adanya akselerasi dan transformasi Perguruan Tinggi berstatus PTN-BLU menuju PTN-BH. Sehingga setiap Fakultas yang ada di Unesa berupaya melakukan persiapan menuju Unesa menjadi Perguruan Tinggi yang Berbadan Hukum. Tidak terkecuali untuk Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum (FISH) Unesa. FISH berupaya membuat persiapan menyongsong PTN-BH tersebut.

Namun mahasiswa bahkan dosen serta tenaga kependidikan masih ada yang beranggapan bahwa adanya otonomi dalam PTN-BH akan memberikan dampak semakin tingginya biaya pendidikan, serta negara dianggap tidak lagi bertanggungjawab dalam pemenuhan hak pendidikan tinggi. Nyatanya, pada Pasal 88 ayat (1) ditegaskan bahwa pemerintah masih terlibat dalam penetapan standar biaya untuk pendidikan tinggi. Otonomi pendidikan tinggi diyakini mampu menciptakan kesempatan yang lebih luas kepada semua kelompok, termasuk kelompok yang tidak mampu (Anggraini, 2019).

Dengan adanya kebijakan dan standar suatu Perguruan Tinggi sebagai PTN-BH, maka penting bagi peneliti untuk mengkaji kesiapan Perguruan Tinggi menuju PTNBH. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat diketahui kesiapan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum menuju PTN-BH. Oleh karenanya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul “Analisis Kesiapan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana Kesiapan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Kesiapan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)

1.4 Urgensi Penelitian

Urgensi Penelitian Penelitian tentang manajemen strategi Pendidikan pada masa pandemic Covid- 19 ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Data yang terkumpul dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih keilmuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Administrasi Negara tentang Analisis Kesiapan

2. Manfaat Praktis

- a. Menyediakan informasi dan referensi berupa hasil penelitian kepada masyarakat
- b. Memberikan kontribusi dan rekomendasi kepada pembuat kebijakan dalam menyiapkan strategi menuju Perguruan Tinggi Negeri yang Berbadan Hukum
- c. Tersedianya dokumentasi atas situasi faktual dari kondisi Pendidikan saat persiapan menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan hukum yang dapat digunakan landasan dalam merumuskan strategi perguruan tinggi

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hakikat Pendidikan Tinggi

Pendidikan tidak pernah terpisah dari kehidupan manusia. Semenjak masih dalam kandungan hingga dewasa, pendidikan terus berlangsung selama manusia itu hidup. Pendidikan adalah khas milik dan alat manusia. Pendidikan sendiri digunakan sebagai alat untuk bertahan hidup dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. Pendidikan juga merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran sehingga peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya (UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Konsep Pendidikan Tinggi menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang ada di Indonesia terdiri dari tiga kategori, yaitu: perguruan tinggi negeri (PTN), perguruan tinggi swasta (PTS), perguruan tinggi kedinasan (PTK). Lembaga pendidikan tersebut berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi dan akademi. Terdiri dari strata satu (S1) bergelar sarjana, diploma 1 dan II bergelar A.Ma, diploma III bergelar A.Md, strata dua atau pascasarjana (S2) bergelar magister, dan strata tiga (S3) bergelar doktor.

Hakikat perguruan tinggi yaitu sebagai proses belajar mengajar, dimana berusaha mencari informasi dan pengetahuan serta mengajar. Perguruan tinggi sebagai proses belajar mengajar berarti berusaha memperoleh pengetahuan dan perilaku yang benar tentang suatu lingkungannya. Sedangkan mengajar adalah mengkomunikasikan pengetahuan dan perilaku kepada orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain mampu mengembangkan lebih lanjut. Sedangkan menurut Barnet (1992) terdapat empat pengertian atau konsep tentang hakikat perguruan tinggi, yaitu :

1. Perguruan tinggi sebagai penghasil tenaga kerja yang bermutu (*qualified manpower*). Dalam pengertian ini pendidikan tinggi merupakan suatu proses dan mahasiswa dianggap sebagai keluaran (*output*) yang mempunyai nilai atau harga (*value*) dalam pasaran kerja dan keberhasilan itu diukur dengan tingkat pemyerapan lulusan dalam masyarakat dan kadang-kadang di ukur juga dengan tingkat penghasilan yang mereka peroleh dalam karirnya.

2. Perguruan tinggi sebagai lembaga pelatihan bagi karier peneliti. Mutu perguruan tinggi ditentukan oleh penampilan/prestasi penelitian anggota staf. Ukuran masukan dan keluaran di hitung dengan jumlah staf yang mendapat hadiah/penghargaan dari hasil penelitiannya atau jumlah dana yang diterima oleh staf dan/atau oleh lembaganya untuk kegiatan penelitian.
3. Perguruan tinggi sebagai organisasi pengelola pendidikan yang efisien. Perguruan tinggi dianggap baik jika dengan sumber daya dan dana yang tersedia, jumlah mahasiswa yang lewat proses pendidikannya semakin besar
4. Perguruan tinggi sebagai upaya memperluas dan mempertinggi pengkayaan kehidupan. Indikator sukses kelembagaan terletak pada cepatnya pertumbuhan jumlah mahasiswa dan variasi jenis program yang ditawarkan

2.2 Perubahan dan Pembaharuan Paradigma Perguruan Tinggi

2.2.1 Konsep Paradigma dalam Pendidikan

Istilah paradigma menjadi terkenal setelah diungkapkan oleh Thomas Khun melalui bukunya *The Structure of Scientific Revolution*. Di dalam buku ini paradigma menjadi konsep yang sangat sentral. Konsep tentang paradigma lebih diarahkan pada ilmu-ilmu alam. Artinya, pada waktu tertentu ilmu pengetahuan didominasi oleh paradigma tertentu. Jika paradigma yang pertama ini menjadi lemah maka terjadilah revolusi untuk mengantarkan munculnya paradigma baru.

Konsep paradigma dirumuskan oleh Robert Friedrichs sebagai suatu pandangan mendasar tentang apa yang menjadi pokok persoalan yang semestinya dipelajari. Sedangkan George Ritzer merumuskan paradigma adalah pandangan yang mendasar dari ilmuwan tentang apa yang menjadi pokok persoalan yang semestinya dipelajari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan. Jadi dapat disimpulkan paradigma adalah cara bertanya, cara menjawab, menentukan masalah dan memecahkan persoalan untuk menemukan solusi baru.

Sebagai implikasi dari globalisasi dan reformasi pada saat ini, terjadi perubahan pada paradigma pendidikan. Perubahan tersebut menyangkut empat hal (BSNP, 2010), diantaranya :

- a. Paradigma proses pendidikan yang berorientasi pada pengajaran dimana guru lebih menjadi pusat informasi, bergeser pada proses pendidikan yang berorientasi pada pembelajaran dimana peserta didik menjadi sumber (*student center*). Dengan

banyaknya sumber belajar alternatif yang bisa menggantikan fungsi dan peran guru, peran guru berubah menjadi fasilitator.

- b. Paradigma proses pendidikan tradisional yang berorientasi pada pendekatan klasikal dan format di dalam kelas, bergeser ke model pembelajaran yang lebih fleksibel, seperti pendidikan dengan sistem jarak jauh.
- c. Mutu pendidikan menjadi prioritas, dan
- d. Semakin populernya pendidikan di sekolah dan di luar sekolah

2.2.2 Konsep Perguruan Tinggi Berbadan Hukum (PTN-BH)

Sebelum beranjak lebih jauh terlebih dahulu membahas konsep badan hukum. Definisi badan hukum itu sendiri menurut R. Soebekti (1979) adalah suatu badan atau perkumpulan yang dapat memiliki hak-hak dan melakukan perbuatan seperti manusia, serta memiliki kekayaan sendiri, dapat menggugat atau digugat di depan hukum. Sedangkan istilah badan hukum dapat ditemukan dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas: “Perseroan adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya”.

Berdasarkan ilmu hukum ada 2 (dua) jenis badan hukum menurut kewenangan yang dimilikinya yaitu:

- a. Badan hukum publik yang mempunyai kewenangan kebijakan publik yang mengikat secara umum dan tidak mengikat secara umum
- b. Badan hukum privat yang tidak memiliki kewenangan mengeluarkan kebijakan publik yang mengikat secara umum.

Sedangkan menurut pendapat Chidir Ali mengungkapkan bahwa badan hukum publik dibagi menjadi 2 (dua),

- a. Badan hukum publik yang mempunyai teritorial yaitu harus memperhatikan kepentingan mereka yang tinggal diwilayahnya dan kedua, badan hukum publik yang tidak memiliki teritorial yaitu yang dibentuk oleh kewenangan tertentu dalam melaksanakan tujuan tertentu saja.
- b. Badan hukum privat yaitu badan hukum yang didirikan berdasarkan kehendak perseorangan

2.3 Analisis Kesiapan

Perguruan tinggi yang melakukan transformasi yaitu menjadi PTN-BH akan mendapatkan kapasitas yang lebih besar dalam berbagai aspek baik secara kuantitas mahasiswa, pegawai, dosen, dan pastinya dalam hal penganggaran. Oleh sebab itu, perguruan tinggi perlu melakukan berbagai persiapan agar mampu beradaptasi ketika mengadopsi sebuah sistem yang baru. Pendapat Slameto (2010:113), bahwa yang dimaksud dengan kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberikan respon atau jawaban dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Menurut Jamies Drever (dalam Slameto 2010:59) *Readiness* adalah *Preparedness to respond or react*. Kesiapan adalah kesediaan untuk memberi respon atau bereaksi. Sedangkan pendapat lain yaitu oleh Soemanto (1998:191) yang mengatakan bahwa *readiness* sebagai kesiapan atau kesediaan orang untuk berbuat sesuatu. Seorang ahli bernama Cronbach memberikan pengertian tentang *readiness* sebagai segenap sifat atau kekuatan yang membuat seseorang dapat bereaksi dengan caratertentu.

Kesiapan organisasi untuk berubah dipahami sebagai wujud keyakinan dari pegawai dalam Perguruan Tinggi akan pentingnya perubahan tersebut. Pegawai (anggota organisasi) dalam hal ini tenaga pendidik dan kependidikan adalah roh dari perguruan tinggi, dimana yang akan mempengaruhi lembaga pendidikan tinggi dapat berhasil menggapai perubahan secara optimal. Pendapat Weiner (2009:9) tentang kesiapan organisasi untuk berubah (*organizational readiness for change*) merupakan gagasan dimana kesiapan organisasi tidak lagi dipahami sebagai kesiapan individu (karyawan) melainkan kesiapan secara organisasi

Menurut Lele dkk (2020:63) kesiapan sebuah lembaga untuk berubah dapat dilihat dari dua perspektif yang berbeda yakni perspektif struktural dan perspektif psikologis. Dijelaskan bahwa perspektif struktural terkait fungsi struktur organisasi yang menyokong keberhasilan penerapan perubahan organisasi. Sementara itu, perspektif psikologis terkait seberapa besar keyakinan anggotanya akan kapabilitas menyelesaikan persoalan tantangan perubahan organisasi. Kesiapan yang dilihat dari tatanan organisasi ialah kemampuan sebuah lembaga untuk menyusun struktur organisasinya dengan efektif dan efisien untuk menopang tantangan perubahan yang akan dialami. Sementara itu, kesiapan secara psikologis adalah kemampuan setiap orang dalam organisasinya untuk berkomitmen dan bersinergi untuk menjalani peralihan yang terjadi.

Sedangkan Lehman dkk meneliti asesmen komprehensif mengenai kesiapan organisasi untuk berubah. *Organizational Readiness for Change (ORC)* melihat secara keseluruhan kesiapan yang mencakup sejauh mana kesiapan psikologis pimpinan dan staff, potensi yang dimiliki institusi atau lembaga, dan iklim organisasi. Menurut Lele (2020:64) terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kesiapan sebuah organisasi untuk berubah, antara lain :

1. Iklim dan budaya organisasi dimana budaya organisasi terkait sistem kerja organisasi yang berhubungan dengan nilai, pola relasi, norma yang menjadi dasar perilaku kerja karyawan, sementara iklim organisasi didefinisikan sebagai cara pandang karyawan akan kondisi lingkungan kerja mereka
2. Dinamika hubungan interpersonal dalam organisasi adalah cara komunikasi para karyawan dalam bersinergi melakukan berbagai koordinasi ketika dihadapkan dengan perubahan
3. Kepemimpinan adalah kemampuan menyampaikan visi dan ketrampilan manajerial dalam memengaruhi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan
4. Kebiasaan dan pola pikir lama, Weiner memaparkan bahwa pengalaman di masa lalu membentuk pola pikir lama yang dapat bersifat positif tetapi juga negatif apalagi terkait keterbukaan karyawan untuk menghadapi perubahan, dan
5. Penguasaan teknologi terkait terpaparnya karyawan pada pengimplementasian teknologi baru dan kemampuan mereka beradaptasi dalam prakteknya

2.4 Faktor-Faktor Kesiapan

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang faktor-faktor penting dalam kesiapan. Menurut Slameto (2010:113) kondisi kesiapan mencakup 3 aspek, yaitu :

- a. Kondisi fisik, mental dan emosional
- b. Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan
- c. Ketrampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah dipelajari

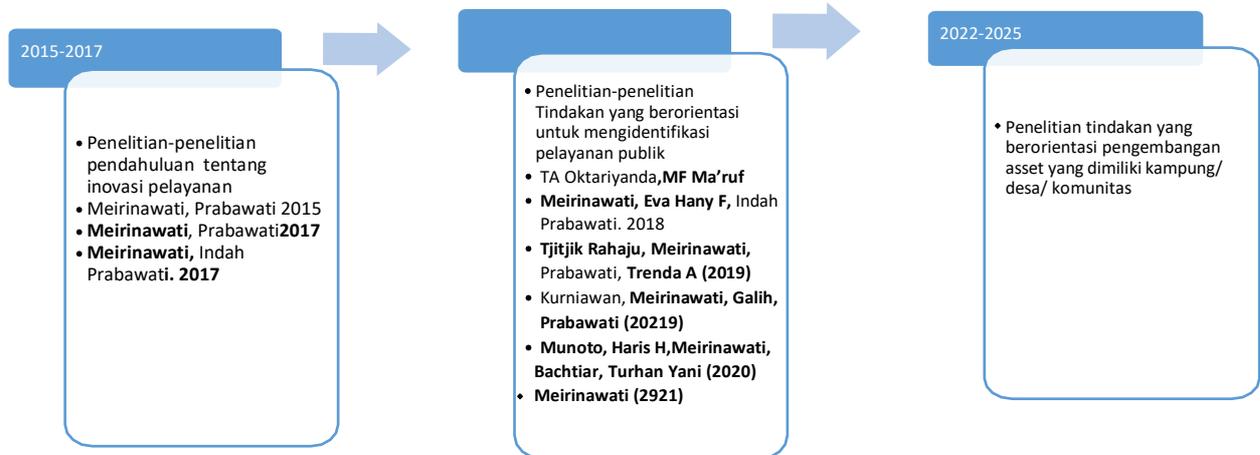
Pendapat lain menurut Dalyono (2005:55) faktor kesiapan terbagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal, meliputi sebagai berikut :

- a. Faktor internal, seperti Kesehatan, intelegensi dan bakat, minat dan motivasi
- b. Faktor eksternal seperti keluarga, sekolah, masyarakat dan lingkungan sekitar

2.5 Peta Jalan Penelitian

Penelitian tentang Analisis Kesiapan merupakan salah satu fokus kajian citas akademik khususnya di Jurusan Administrasi Publik. Proposal Analisis Kesiapan ini merupakan bagian dari rumpun penelitian Tatakelola (*Governance*) yang dikembangkan oleh Jurusan Administrasi Publik, FISH Unesa. Analisis Kesiapan berupaya untuk memberikan gambaran tentang kesiapan yang harus dilakukan dalam suatu instansi dalam membuat suatu perubahan. Kesiapan organisasi untuk berubah (*organizational readiness for change*) merupakan gagasan dimana kesiapan organisasi tidak lagi dipahami sebagai kesiapan individu (pegawai) melainkan kesiapan secara organisasi.

Oleh sebab itu, penelitian ini terkait erat dengan penelitian-penelitian terdahulu dari peneliti dan juga penelitian-penelitian selanjutnya. Kebetulan desertasi peneliti nanti membahas tentang Implementasi Tata Kelola Pergutruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum (PTN-BLU) menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH). Keterkaitan dan rangkaian penelitian tersebut dapat digambarkan dalam peta jalan penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Peta Jalan Penelitian
Sumber: Peneliti, 2021

Peta jalan penelitian dapat dibagi dalam tiga tahap, yaitu studi-studi pendahuluan, penelitian tindakan, dan penelitian tindakan yang berorientasi pengembangan. Tahap pertama, yaitu tahap penelitian pendahuluan. Beberapa penelitian telah dilakukan oleh Meirinawati. Pada tahun 2015 Meirinawati Bersama Indah Prabawati melalui tulisan yang terbit di Jurnal dengan judul Inovasi *Electronic Performance (E-Performance)* untuk Meningkatkan Kompetensi Pegawai. Selanjutnya Meirinawati dan Indah Prabawati pada tahun 2017 dengan penelitian berjudul *E-Government Innovation in*

Service Excellence Implementation of E-Health in Health Care. Hal itu untuk menjelaskan tentang inovasi yang diciptakan oleh instansi Kesehatan untuk memberikan kualitas pelayanan bagi masyarakatnya. Masih pada tahun 2017 Meirinawati dan Indah Prabawati melakukan penelitian tentang Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam mewujudkan *zero accident*, berusaha untuk melihat tentang pentingnya dalam instansi untuk menerapkan tentang K3.

Tahap kedua dalam peta jalan penelitian ini adalah tahun 2018-2021. Pada tahap ini hasil-hasil penelitian tahap pertama telah menjadi rujukan kegiatan selanjutnya untuk melihat strategi yang perlu dilakukan dalam instansi untuk meningkatkan layanannya. Pada tahun 2018 selanjutnya penelitian Eva Hany F, Meirinawati, Trena Aktiva O dan M Farid M dengan judul Survei Kepuasan Mahasiswa terhadap Layanan Pendidikan KRS Online (Studi pada Prodi S1 Ilmu Administrasi Negara FISH Unesa). Hasil penelitian ini untuk mendeskripsikan kepuasan mahasiswa dalam pelayanan KRS Online yang diterapkan di salah satu prodi yang ada di FISH Unesa.

Selanjutnya seperti Meirinawati, Eva Hany Fanida dan Indah Prabawati pada tahun 2018 melakukan penelitian dengan judul *Strategy Management of Hazardous and Toxic Waste Processing by PTV Artama Senrosa Indonesia (Study of Transporting and Collecting Hazardous and Toxic Waste)*. Dalam hal untuk melihat perlunya manajemen strategi dalam suatu instansi dengan didasarkan pada analisis lingkungan berdasar pada lingkungan internal dan lingkungan eksternal dengan menekankan pada Analisa SWOT.

Selanjutnya tahun 2019, Tjitjik Rahaju, Meirinawati, Indah Prabawati dan Trena Aktiva Oktariyanda melakukan penelitian Akseibilitas Transportasi Publik (Studi Tentang Peningkatan Layanan Publik Melalui Inovasi Suroboyo Bus di Kota Surabaya). Penelitian ini untuk melihat inovasi Bus bagi masyarakat yang membayarmemakai botol atau gelas plastik. Meirinawati dan Galih Wahyu Pradana melakukan studi pada tahun 2019 dan menemukan fakta bahwa kemampuan tatakelola dokumen perangkat di tingkat desa cukup lemah. Situasi ini menjadi tantangan desa untuk merumuskan strategi dan program pembangunan yang berlandaskan pada asset atau sumberdaya setempat. Beberapa kelemahan tersebut diantaranya (1) Kurangnya pemahaman perangkat desa tentang sistem tatakelola dokumen desa; (2) masih terbatasnya ketrampilan aparat dalam penerapan sistem tatakelola dokumen; (3) Terbatasnya pemahaman perangkat tentang format baru buku register desa dan keterkaitan tata kelola kearsipan yang baik dengan pencatatan buku register desa.

Peneliti pada tahun 2020 juga melakukan penelitian dengan judul Pengembangan Renstra Unesa Sebagai PTN-BH. Penelitian ini membuat dokumen Rencana Strategis PTN-BH. Hal ini dilakukan sebagai persiapan apabila Unesa nantinya menjadi PTN-BH.

Melanjutkan upaya-upaya tersebut, pada tahun 2021, penelitian tentang Manajemen Strategi di FISH Unesa diajukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi strategi yang dibuat dalam Perkuliahan Tatap Muka Terbatas dan Bertahap (PTMTB). Seperti diketahui selama masa pandemic Covid-19, perkuliahan di Unesa juga di FISH melakukan perkuliahan secara daring. Melalui PTMTB, strategi yang dibuat selanjutnya bagaimana implementasi dari strategi tersebut juga evaluasi selama perkuliahan melalui system PTMTB. Target kegiatan pada fase kedua ini adalah sebagai dasar penyusunan strategi untuk meningkatkan mutu Pendidikan dalam suatu instansi.

Tahap ketiga dari peta jalan penelitian ini adalah tahun 2022 hingga 2025. Pada fase ini penelitian akan diwujudkan dalam bentuk penelitian-penelitian tindakan yang berorientasi pada pengembangan strategi dalam instansi pendidikan lainnya pada tahun-tahun berikutnya

BAB 3

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Kesiapan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)

3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Instansi :
 - a. Menyediakan informasi yang akurat dan dokumentasi atas kesiapan FISH Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)
 - b. Menjadi bahan rujukan untuk menyusun rekomendasi dalam pelaksanaan Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)
2. Bagi Mahasiswa sebagai bahan bacaan dan informasi terkait Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Untuk penelitian kali ini lokasi penelitian berada di Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya.

4.2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

4.3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, mengidentifikasi, atau melukiskan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Nawawi,1998).

4.4. Informan

Informan penelitian merupakan pihak yang dianggap memiliki kompetensi terkait kajian yang akan diteliti. Penentuan Informan dalam penelitian ditetapkan secara purposive sampling yaitu mereka yang dianggap mempunyai informasi dalam kaitannya dengan penelitian tersebut.

Oleh karena itu, informan atau narasumber yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik FISH Unesa yaitu Ibu Dr. Wiwik Sri Utami, MP
2. Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FISH Unesa yaitu Ibu Indah Prabawati, S.Sos., M.Si
3. Sekretaris Jurusan Administrasi Publik yaitu Ibu Eva Hany Fanida, S.AP., M.AP

4. Sub Koordinator Bidang Akademik dan Kemahasiswaan yaitu Dra. Tatik Murtiasih, MM
5. Pengelola Keuangan di FISH Ibu Anies Inayahtulloh, SE
6. Nurlita, mahasiswa
7. Ronaldo, mahasiswa
8. Marisa, mahasiswa

4.5. Fokus Penelitian

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian yang sudah dirumuskan, maka ditentukan fokus penelitian. Fokus dalam penelitian ini dengan menggunakan teori kesiapan Perguruan Tinggi Negeri Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum. Fungsi adanya fokus penelitian adalah sebagai batasan penelitian agar informasi yang dikumpulkan tidak keluar dari topik pembahasan dan dapat memudahkan peneliti dalam mengolah informasi atau data yang diperoleh.

Fokus penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Iklim dan budaya organisasi dimana budaya organisasi terkait sistem kerja organisasi yang berhubungan dengan nilai, pola relasi, norma yang menjadi dasar perilaku kerja karyawan, sementara iklim organisasi didefinisikan sebagai cara pandang karyawan akan kondisi lingkungan kerja mereka
2. Dinamika hubungan interpersonal dalam organisasi adalah cara komunikasi para karyawan dalam bersinergi melakukan berbagai koordinasi ketika dihadapkan dengan perubahan
3. Kepemimpinan adalah kemampuan menyampaikan visi dan ketrampilan manajerial dalam memengaruhi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan.
4. Kebiasaan dan pola pikir lama. Menurut pendapat Weiner memaparkan bahwa pengalaman di masa lalu membentuk pola pikir lama yang dapat bersifat positif tetapi juga negatif apalagi terkait keterbukaan karyawan untuk menghadapi perubahan,
5. Penguasaan teknologi terkait terpaparnya karyawan pada pengimplementasian teknologi baru dan kemampuan mereka beradaptasi dalam prakteknya

4.6. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2012:137) mengatakan bahwa pengumpulan data dilaksanakan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah :

1. Wawancara (*interview*)

Peneliti melakukan kegiatan tanya jawab secara langsung. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan baik yang telah digariskan maupun nantinya muncul secara spontan. Sehingga data dapat diperoleh secara lengkap dan maksimal serta memudahkan untuk memperoleh data yang diinginkan secara mendalam.

2. Observasi

Teknik ini dipilih untuk mengumpulkan data pendukung dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian terkait kesiapan FISH menuju PTN-BH

3. Studi Dokumentasi

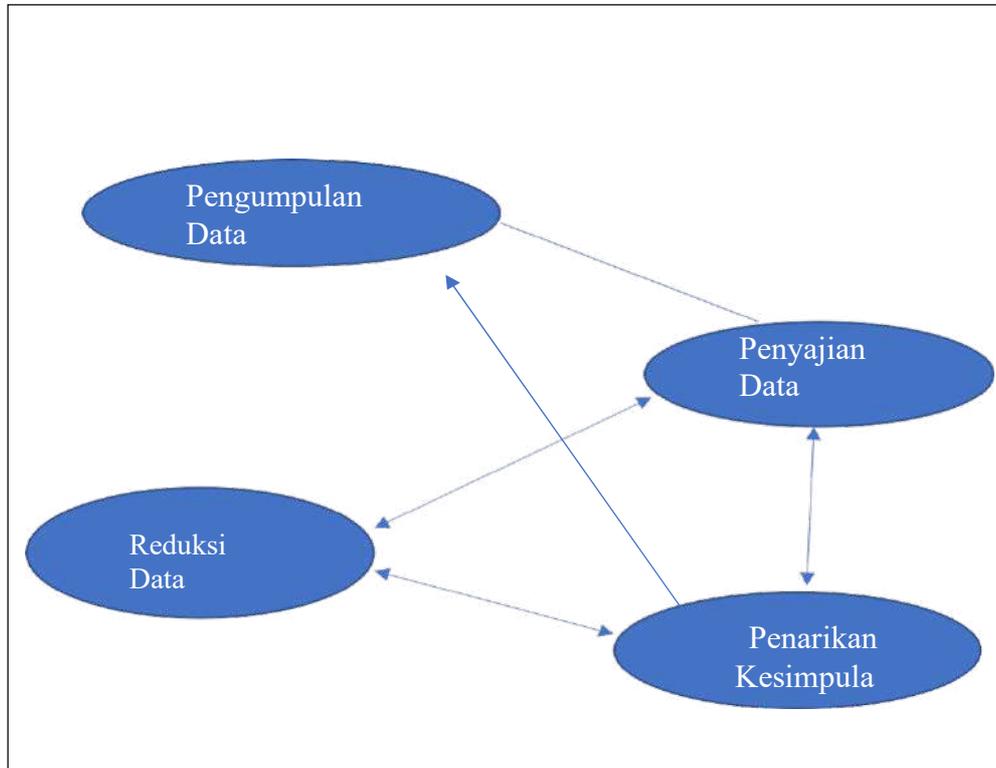
Teknik dokumentasi dipakai untuk memperoleh data melalui bahan-bahan tertulis (data sekunder) berupa peraturan pemerintah, surat keputusan Rektor, kebijakan fakultas, bahan-bahan laporan dan arsip-arsip lain yang relevan dengan fokus penelitian guna melengkapi informasi yang diperoleh dari observasi dan wawancara.

4.7. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2014:244) mengartikan yaitu proses mencari dan Menyusun secara sistematis data yang didapat dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan dari hasil pengamatan yang terpisah-pisah menjadi satu rangkaian hubungan atau generalisasi. Bogdan dan Tailor, sebagaimana dikutip oleh Moleong, menyatakan bahwa metode kualitatif adalah “Prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2012)”.

Dalam menganalisis data penelitian ini mengacu pada teknik Analisa data kualitatif yang dijelaskan oleh Miles dan Huberman yang meliputi *data collection*, *data display*, *data reduction*, *conclusion (drawing/verifying)*



Gambar 4.1. Analisa Data Model Interaktif

Sumber : Miles dan Huberman (2014)

Tahapan yang digunakan dalam menganalisis data dengan model interaktif, yaitu:

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data merupakan proses pemilihan, pemilahan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen, dan data temuan lainnya yang bertujuan untuk membuat data penelitian menjadi lebih kuat (Miles et al., 2014).

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan kumpulan data atau informasi terorganisir yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data disajikan dalam bentuk teks naratif yang kemudian disusun menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami. Penyajian data dapat berbentuk matriks, diagram, table, dan bagan.

3. Menarik dan Verifikasi Kesimpulan (*Drawing and Verifying Conclusion*)

Tahap ini merupakan tahap terakhir dalam analisis data dengan model interaktif, di mana peneliti mengambil kesimpulan dari data yang telah dikondensasi dan disajikan, serta didukung bukti kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah dan daftar pertanyaan yang telah dipaparkan peneliti.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil

5.1.1 Gambaran Umum

Universitas Negeri Surabaya disingkat dengan nama Unesa merupakan perguruan tinggi negeri yang berada di Surabaya, berdiri sejak 19 Desember 1964. Awalnya berdirinya, Unesa masih bernama Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Surabaya (IKIP Surabaya). Melalui Keputusan Presiden RI No. 93 Tahun 1999, IKIP Surabaya berubah mejadi Universitas Negeri Surabaya. Sampai sekarang ini Unesa sudah mempunyai 7 (tujuh) fakultas yang tersebar dalam 2 (dua) kampus, yaitu Kampus Ketintang dan Kampus Lidah Wetan. Adapun empat fakutas yang berada di Kampus Ketintang yaitu Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik dan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, serta tiga fakultas lainnya berada di kampus Lidah Wetan yaitu Fakultas Ilmu Keolahraagaan, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Fakultas Bahasa dan Seni.

Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum (FISH) Unesa sendiri berdiri sejak tahun 1964 yang awalnya diberi nnama Fakultas Pendidikan Ilmu Sosial (FPIPS). Berdasarkan SK Menteri PTIP yang disahkan dengan SK Presiden RI tentang pendirian IKIP Surabaya nama tersebut berganti menjadi Fakultas Keguruan Ilmu Pengetahuna Sosial (FKIS). Kemudian berubah lagi seperti semula yaitu Fakultas Pendidikan Ilmu Sosial (FPIPS). Selanjutnya IKIP Surabaya berh=ganti nama menjadi Universitas Negeri Surabaya, maka Fakultas Pendidikan Ilmu Sosial (FPIPS) beranti nama menjadi Fakultas Ilmu Sosial (FIS). FISH mempunyai visi “ Menuju fakultas yang unggul, bermartabat dan berdaya saing global. Adapun Misi dari FISH adalah sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran inovatif yang berbasis riset untuk menghasilkan lulusan yang unggul serta mampu mengoptimumkan pemanfaatn teknologi.
- b. Menyelenggarakan penelitian di bidang ilmu Pendidikan pengetahuan sosial dan moral serta ilmu sosial huanioran yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kesejahteraan masyarakat

- c. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi pada pemberdayaan dan pembudayaan masyarakat
- d. Mewujudkan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum sebagai pusat kependidikan ilmu pengetahuan sosial dan moral serta pusat pengembangan ilmu sosial dan hukum yang bermartabat dan berdaya saing global.
- e. Membangun penguatan tata Kelola, akuntabilitas dan pencitraan public berdasarkan azas veritas (kebenaran), probitas (kejujuran), dan Justitia (keadilan) untuk mewujudkan *Good Faculty Governance* (www.fish.unesa.ac.id)

FISH Unesa semula memiliki enam jurusan dengan delapan program studi yaitu : S1 Ilmu Hukum, S1 Pendidikan Sejarah, S1 Ilmu Administrasi Negara, S1 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, S1 Sosiologi, S1 Pendidikan Geografi, S1 Ilmu Komunikasi, , S1 Pendidikan IPS. Semula FISH mempunyai Sembilan Prodi dengan adanya Prodi DIII Administrasi Negara. Tetapi sejak tahun 2020 DIII Administrasi Negara yang berubah menjadi D IV Administrasi Negara dan bergabung dalam satu Lembaga yaitu Vokasi. Sehingga D IV Administrasi Negara sudah tidak bergabung dalam Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum. Jurusan yang ada di FISH yaitu Jurusan Administrasi Publik dengan Prodi S1 Ilmu Administrasi Publik, Jurusan Geografi didalamnya ada Prodi S1 Pendidikan Geografi dan S1 Pendidikan IPS. Jurusan Ilmu Sosial terdapat Prodi S1 Ilmu Sosiologi dan S1 Ilmu Komunikasi, Jurusan Pendidikan Moral Pancasila dan Kewarganegaraan Negara dengan Prodi S1 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Negara, dan Jurusan Sejarah dengan Prodi S1 Pendidikan Sejarah (Fanida dan Meirinawati, 2021)

Saat ini tenaga dosen yang ada di FISH Unesa berjumlah 117 tenaga dosen yang berada didalam delapan program studi. Sebelumnya tenaga dosen Di FISH berjumlah 118 tenaga dosen, tetapi ada 1 (satu) tenaga dosen yang berada di Program Studi S1 Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Negara yang pada bulan Juli 2022 ini memasuki usia pensiun. Demi kelancaran proses kegiatan di FISH Unesa, saat ini untuk tenaga keendidikan (tendik) berjumlah 38 tenaga tendik. 38 tenaga tersebut ada yang bekerja di jurusan yang mengurus operasi di masing-masing jurusan dan sebagian besar berada di fakultas.

FISH memiliki tenaga dosen lebih sedikit apabila dibandingkan dengan fakultas yang lain, dengan jumlah 117 tenaga dosen dari 1.091 secara keseluruhan jumlah tenaga dosen di Universitas Negeri Surabaya. Hal ini bisa dilihat pada Tabel 5.1 dibawah ini.

Tabel 5.1
Data Dosen Universitas Negeri Surabaya Berdasarkan Jenis Pegawai

	PROFESOR	LEKTOR KEPALA	LEKTOR	ASISTEN AHLI	TENAGA PENGAJAR	TOTAL
FIP	12	32	53	29	23	149
FBS	12	38	65	35	20	170
FMIPA	25	50	49	28	25	177
FISH	3	19	50	21	24	117
FT	11	41	38	31	15	136
FIO	7	24	40	14	29	114
FEB	4	23	39	40	31	137
VOKASI	-	17	26	30	18	91
TOTAL	74	244	360	228	185	1091
%	6,78%	22,44%	32,97%	20,88%	16,94%	100%

Sumber : Data Diolah per Agustus (2022)

Dalam Tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk tenaga dosen dari masing-masing fakultas yang mempunyai jabatan fungsional Profesor paling sedikit berada di FISH dengan jumlah 3 (tiga) tenaga dosen. Berikutnya dapat dilihat kondisi tenaga dosen berdasarkan pada status pegawai yang ada dimiliki Unesa. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 5.2 dibawah ini.

Tabel 5.2
Data Dosen Universitas Negeri Surabaya Berdasarkan Status Pegawai

	PNS	CPNS	DOSEN KONTRAK	DOSEN LUAR BIASA	DTN	TOTAL
FIP	120	12	2	2	14	149
FBS	158	5	-	-	7	170
FMIPA	151	8	3	-	15	177
FISH	94	5	-	1	17	117
FT	131	-	1	-	4	136
FIO	83	11	2	-	18	114
FEB	105	14	1	-	17	131
VOKASI	81	-	-	-	10	91
TOTAL	924	55	8	3	102	1091
%	84,62%	5,04%	0,73%	0,27%	9,34%	100%

Sumber : Data Diolah Per Agustus (2022)

Berdasar data pada Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa tenaga dosen berdasarkan status pegawai maka tenaga dosen di FISH yang memiliki status Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 95 tenaga dosen. Selanjutnya untuk tenaga kependidikan yang berada di FISH dengan jumlah 38 tenaga kependidikan, bisa dilihat pada Tabel 5.3 dibawah ini berdasarkan Pendidikan.

Tabel 5.3

Data Tenaga Kependidikan FISH Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Strata 2	5
2.	Strata 1	17
3.	Diploma 3	0
4.	SMA Sederajat	16
	Total	38

Sumber : Data Diolah Per Agustus (2022)

Berdasarkan pada Tabel 5.3 diatas maka jenjang pendidikan untuk Tenaga Kependidikan di FISH lebih banyak dari sarjana Strata 1 (S1

5.1.2. Analisis Kesiapan Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)

Berbagai Perguruan Tinggi Negeri saat ini tengah berusaha untuk mengubah statusnya menjadi PTN-BH. Berbagai upaya dilakukan untuk menyiapkan rencana strategis pengembangan dan tata kelola perguruan tinggi ke depannya. Menurut pendapat dari Lele (2020:64) terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kesiapan sebuah organisasi untuk berubah, sebagai berikut :

1. Iklim dan Budaya Organisasi

Berdasarkan indikator pertama teori kesiapan yaitu iklim dan budaya organisasi. Iklim dan budaya organisasi dimana budaya organisasi terkait sistem kerja organisasi yang berhubungan dengan nilai, pola relasi, norma yang menjadi dasar perilaku kerja karyawan. Sementara iklim organisasi didefinisikan sebagai cara pandang karyawan akan kondisi lingkungan kerja mereka. Iklim dan budaya kerja pada FISH sudah bisa dikatakan bagus dimana budaya disiplin, peraturan telah ditata dan dilaksanakan dengan baik. Budaya kerja di FISH sudah sesuai dengan aturan yang ada. Birokrasi yang sudah tertata dengan baik, dalam arti tidak terjadi tumpang tindih antar bagian.

Pegawai bekerja berdasar *job description* yang sudah ada. Pegawai juga berdisiplin tepat waktu saat masuk kerja. Hal ini bisa dilihat pada kedatangan dan kepulanagn pegawai tendik melalui hasil cetak *finger print*. *Finger print* tersebut ada disetiap gedung bahkan dipos Satpam juga ada. Hal ini untuk memudahkan pegawai FISH Unesa untuk melakukan *finger print*. Hal ini seperti apa yang disampaikan oleh Anies Inayahtulloh, SE selaku tenaga kependidikan bagian keuangan mengungkapkan bahw sebagai berikut:

“Di FISH, budaya budaya kerja dari jam kerja dan lingkungan sudah sesuai dengan aturan dan lebih bagus. Birokrasi sudah tertata, *jobdesk* sudah jelas dan tidak tumpang tindih. Untuk kedisiplinan, terdapat *fingerprint* serta penerapan jam masuk dan jam kerja sudah sesuai dan walaupun ada jam kerja yang kurang, bisa ditambah”.

Gambar dibawah ini adalah finger print yang dipakai pegawai tendik dan dosen saat datang dan pulang pegawai



Gambar 5.1 Finger Print
Sumber : Data diolah (2022)

Masih menurut pendapat Bu Anies Inayatulloh, SE menjelaskan :

“Dari jobdesk sudah sesuai dengan tupoksi bagian-bagian seperti keuangan, kemahasiswaan, dan akademik sudah sesuai pada porsinya masing-masing dan tidak tumpang tindih. Kondisi lingkungan di FISH sudah nyaman. Di setiap pekerjaan wajar saja ketika ada gesekan namun gesekan di Fish tidak sampai saling menjatuhkan, misalnya ada yang pekerjaannya masih belum terselesaikan, maka bidang lain bisa menyampaikan ke atasan. Sehingga gesekan tersebut tidak membuat saling menjatuhkan”.

Selanjutnya menurut pendapat Bu Indah Prabawati selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FISH bahwa budaya kerja yang ada di FISH terlihat pada faktor kedisiplinan dalam bekerja misalnya pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mempunyai etos kerja yang tinggi. Sehingga apabila mendapat tugas, maka pegawai atau tenaga kependidikan segera melaksanakan tugasnya, tidak menunda-nunda.. Disampaikan juga oleh B Indah selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FISH bahwa pegawai di FISH memiliki komitmen yang tinggi dalam pelaksanaannya pekerjaannya

Sejalan dengan apa yang disampaikan Bu Indah Prabawati selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FISH, yaitu :

“Di FISH sudah ada budaya tentang kedisiplinan, tepat waktu dalam melaksanakan tugas, etos kerja yang tinggi, komitmen, tanggung jawab terhadap tugas-tugas”.

“Serta pekerjaan dilakukan dengan tim, jadi harus menghormati dengan teman-teman. Dengan pimpinan dan juga dengan teman sejawat serta tendik”.

Kondisi lingkungan di FISH juga sangat baik. Kekeluargaan dijalin dengan baik. Bahkan saling support. Seperti yang disampaikan oleh Eva Hany Fanida sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Publik :

“Kondisi lingkungan kerja kekeluargaannya bagus, sistemnya bagus, komunikasi jalan dan tidak dibuat-buat, seperti saudara dan tidak terlihat seperti teman kerja. Pola relasi kerjanya saling *support*. Kami mengusahakan untuk bisa merangkul semuanya dan bisa terlibat sehingga otomatis ada presentasi yang dimasukkan ke prodi, relasi bagus, komunikasi berjalan, dan *support system* juga berjalan”.

Dilanjutkan oleh Bu Indah Prabawati sebagai Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FISH Unesa terkait jumlah tendik dan dosen yang ada di FISH saat ini yaitu untuk tenaga kependidikan sejumlah 38 orang, sedangkan untuk tenaga dosen sejumlah 117 orang. Dijelaskan juga bahwa dengan adanya kebijakan untuk menambah mahasiswa sebanyak dua kali lipat, maka secara otomatis diperlukan penambahan jumlah tenaga dosen. Hal ini seperti hasil wawancara sebagai berikut :

“Jumlah tendik di FISH ada 38, sedangkan jumlah dosen di FISH ada 117 orang. Untuk menuju PTN-BH itu harus otonomi pengelolaannya, sehingga UNESA ada strategi untuk menambah mahasiswa sebanyak dua kali lipat. Jadi di FISH ada penambahan yang cukup signifikan mahasiswanya sehingga harus disikapi dengan jumlah dosen yang mencukupi jumlah rasio dosen dan mahasiswa di setiap prodi”.

Pernyataan diatas tersebut didukung oleh data yang ada seperti dibawah ini. Tenaga kependidikan di FISH dapat dilihat berdasarkan status pegawai.

Tabel 5.4
Data Tenaga Kependidikan FISH Berdasarkan Status Pegawai

No.	Status Pegawai	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	20
2.	TKT	1
3.	TKTT	16
4.	Kontrak	1
	Total	38

Sumber : Data Diolah Per Agustus (2022)

Melihat Tabel 5.4 diatas maka tenaga kependidikan di FISH dari 38 orang terdapat 20 tenaga kependidikan yang berstatus PNS. Kemudian Data tenaga dosen FISH dilihat berdasarkan jabatan fungsional, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5.5
Data Dosen FISH berdasarkan Jabatan Fungsional

	JUMLAH	% (FAKULTAS)	% (UNIVERSITAS)
PROFESOR	3	2,54%	0,27%
LEKTOR KEPALA	19	16,95%	1,83%
LEKTOR	50	42,37%	4,58%
ASISTEN AHLI	21	17,80%	1,92%
TENAGA PENGAJAR	24	20,34%	2,20%
TOTAL	117	100%	10,81%

Sumber : Data Diolah Per Agustus (2022)

Selain jumlah tenaga dosen yang perlu ditambah dalam menghadapi Unesa menjadi PTNBH juga perlu untuk memberi kesempatan kepada dosen-dosen yang sudah ada untuk segera memikirkan kenaikan pangkat atau kenaikan jabatan fungsional. Dapat dilihat pada Tabel 5.5 bahwa untuk Professor di FISH masih sangat sedikit. Adapun Professor yang ada di FISH sebanyak tiga dosen. Hal ini dirasa sangat kurang sekali. Apalagi syarat sebuah Perguruan Tinggi menjadi PTNBH harus memiliki dosen yang mempunyai jabatan Professor sebanyak 20% dari jumlah yang ada.

Berdasarkan pada Tabel sebelumnya yaitu Tabel 5.1 terlihat bahwa jumlah dosen yang mempunyai jabatan Professor sebanyak 6,78%. Hal ini dirasa sangat kurang sekali. Sehingga perlu kiat-kiat atau strategi dalam mendorong dosen untuk cepat dalam kenaikan pangkat atau jabatannya. Beberapa strategi yang dilakukan oleh pihak rektorat misalnya dengan adanya percepatan guru besar. Maka dosen-dosen di Unesa yang memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat menjadi Guru Besar, maka mereka diberi workshop tentang strategi agar artikel ilmiah dapat masuk pada jurnal terindeks scopus. Bahkan dosen-dosen tersebut dibantu proses review untuk artikelnya. Selain dosen yang akan naik pangkat menjadi Guru Besar, terdapat juga percepatan dosen-dosen Unesa untuk naik jabatan dari Lektor ke Lektor Kepala. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Wiwik Sri Utami sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik FISH Unesa sebagai berikut :

“Menghadapi PTNBH, maka Unesa membuat strategi melalui percepatan dosen untuk kenaikan pangkat menjadi Lektor Kepala, dan percepatan dosen untuk kenaikan pangkat atau jabatan dalam Professor/Guru Besar. Maka sering diadakan workshop bagi dosen-dosen tersebut tentang penulisan artikel ilmiah agar bisa masuk pada jurnal terindeks scopus. Jadi secara berkala dosen-dosen tersebut mendapat pembimbingan dalam penulisan artikel ilmiahnya”.

Hal senada juga disampaikan oleh Eva Hany Fanida sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Publik

“Dosen-dosen agar cepat untuk naik pangkat atau jabatan, maka yang dilakukan dengan memberikan semacam coaching atau pelatihan tentang penulisan artikel ilmiah agar bisa tembus pada jurnal terindeks scopus”.

2. Dinamika hubungan interpersonal dalam organisasi

Dinamika hubungan interpersonal dalam organisasi adalah cara komunikasi

para karyawan dalam bersinergi melakukan berbagai koordinasi ketika dihadapkan dengan perubahan. Dalam sebuah organisasi tentu saja terdapat dinamika hubungan interpersonal. Tidak terlepas juga dalam menyiapkan perubahan pada sebuah organisasi, maka terjadinya dinamika hubungan interpersonal dalam organisasi merupakan bentuk komunikasi yang mendukung dan menjadi ketergantungan. Dinamika hubungan interpersonal merupakan faktor yang mempengaruhi kesiapan sebuah organisasi untuk berubah.

Dinamika hubungan interpersonal yang terjadi di FISH merupakan hubungan interpersonal yang saling mendukung dan ketergantungan. Dalam hal ini FISH melakukan sosialisasi terkait PTNBH kepada dosen dan tendik yang disampaikan pada saat ada kegiatan rapat atau kegiatan lainnya. Hal ini dapat dilihat dari persiapan yang telah dilakukan FISH pada bidang Umum dan Keuangan terkait perubahan dari Perguruan Tinggi Berbadan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Berbadan Hukum. Menurut Indah Prabawati sebagai Wakil Dekan Bidang Umum mengatakan,

“Hal-hal yang dilakukan FISH terkait persiapan PTN-BH di bidang II adalah pertama sosialisasi terkait PTN-BH kepada semua civitas akademika yaitu dosen dan tendik bidang II yang selalu disampaikan ketika rapat. Selain itu adanya arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan terkait peningkatkan skill dan pelayanan. Kedua pencatatan Barang Milik Negara (BMN) dan juga persediaan yaitu awalnya menggunakan aplikasi SIMAK menjadi aplikasi SAKTI juga dilakukan pelatihan bagi staff tendik bagian BMN dan persediaan, pencatatan aset juga dapat menjadi *income generating*, adanya dosen-dosen yang sedang melakukan kegiatan diluar kampus yang juga diharapkan menjadi *income generating*.”

Persiapan Unesa sebagai PTN-BH juga dapat dilihat dari persiapan yang dilakukan oleh Prodi. Tiap-tiap Prodi diharapkan membuat kegiatan yang bisa mendatangkan *income generating* dalam arti tiap prodi berupaya menciptakan kegiatan yang mendatangkan pendapatan. Hal ini diungkapkan oleh Eva Hany Fanida sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Publik mengatakan,

“Hal pertama yang dapat dilakukan adalah Prodi diminta untuk membuat kegiatan yang sekiranya mendatangkan *income generating*, oleh karena itu untuk pengembangannya diarahkan kepada *income generating* yang dilakukan oleh Lab Manajemen Kebijakan Publik. Kedua itu juga kami bekerjasama dengan desa yaitu pengembangan desa dapat dilihat dari adanya kelas kerjasama RPL per semester genap 2021-2022 dari Pemkab Bojonegoro.

Ketiga, untuk menyukseskan persiapan Unesa sebagai PTN-BH maka dilakukan penambahan kuota pada mahasiswa reguler yang awalnya dua kelas saja dengan jumlah 100 mahasiswa menjadi empat kelas dengan jumlah 200 mahasiswa.”

Selain adanya kegiatan baru yang mendukung persiapan PTN-BH , maupun berbagai pelatihan mengenai teknis bekerja. Tetapi juga terdapat pelatihan secara karakter untuk saling berkoordinasi. Cara-cara komunikasi para karyawan dalam bersinergi melakukan berbagai koordinasi dapat dilakukan dengan banyak hal. Hal tersebut juga disampaikan oleh Indah Prabawati mengatakan,

“Mengadakan pelatihan karakter *building* untuk semua tendik untuk menjaga kekompakan, kebersamaan, keteladanan, dan hal lainnya.”

Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Eva Hany Fanida mengatakan,

“Dalam persiapan menuju PTN-BH kami diminta untuk menjadi lebih *strict*, seperti prinsip efektif dan efisien, serta prinsip *profit oriented* menjadi lebih terasa. Bukan berarti yang sebelumnya tidak seperti itu. Namun sekarang lebih intensif dalam melaksanakannya.”

Pendapat yang sama untuk menyukseskan persiapan Unesa sebagai PTN-BH dikemukakan oleh Anies Inayahtulloh mengatakan yaitu :

“Hubungan interpersonal itu diharapkan dapat menjadi lebih profesional, caranya yaitu dengan meningkatkan kompetensi diri, kemandirian, dan kesadaran akan tanggung jawab setiap bagian. Sehingga dapat terjalin kerjasama yang baik.”

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan menyampaikan visi dan ketrampilan manajerial dalam memengaruhi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan. Membahas tentang kepemimpinan, maka bagaimana seorang pemimpin bisa mempengaruhi bawahannya terutama dalam menghadapi perubahan Unesa dari yang sebelumnya Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum. Bahwa kepemimpinan di FISH terlihat dari adanya saling koordinasi melalui rapat secara reguler atau rapat yang sudah ditetapkan waktu

pelaksanaan rapat. Bahkan FISH menjadi percontohan untuk fakultas lainnya tentang zona integritas. Bisa dilihat pada gambar dibawah ini tentang zona integritas :



Gambar 5.2 Zona Kawasan Integritas

Sumber : Data diolah (2022)

Tidak hanya kepemimpinan, FISH juga melakukan sosialisasi terkait visi dan misi fakultas maupun visi dan misi tingkat universitas. Selain visi dan misi tersebut juga terdapat di web fakultas. Sosialisasi ini bisa dilaksanakan saat pengenalan mahasiswa baru juga melaui survei yang sudah dilakukan. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Indah Prabawati terkait kepemimpinan di FISH, yaitu:

“Tendik di bawah bidang dua, selalu ada koordinasi rapat secara reguler dan juga saat-saat tertentu untuk rapat. Tendik-tendik selalu siap sedia melayani civitas akademika dan stakeholder. FISH menjadi satu-satunya fakultas di UNESA untuk mendapatkan zona integritas jadi FISH selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Visi misi selalu disosialisasikan, juga terdapat di web, di PKKMB juga disosialisasikan, dan juga selalu ada survei terkait dengan pemahaman visi dan misi”.

Selanjutnya dibawah ini merupakan kegiatan rapat yang dilakukan oleh pimpinan FISH dengan para tendik :



Gambar 5.3 Rapat Pimpinan Bersama Tendik FISH Unesa
Sumber : Data diolah (2022)



Gambar 5.4 Rapat Pimpinan Bersama Tendik FISH Unesa
Sumber : Data diolah (2022)

Hal senada juga disampaikan oleh Bu Anis bahwa saat rapat tingkat fakultas, selalu disampaikan tentang visi dan misi fakultas. Dekan menyampaikan kepada tendik-tendiknya tentang rencana Unesa menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH). Dekan memberikan sosialisasi terkait manfaat dan keuntungan yang diperoleh apabila Unesa menjadi PTNBH. Pemimpin juga selalu menerima masukan dari pegawainya, apalagi terkait Unesa menjadi PTNBH. Masih ada

ketakutan dalam diri para tendik tentang bagaimana kesejahteraan nantinya apabila Unesa sudah menjadi PTNBH. Pimpinan memberi kesempatan yang luas bagi pegawainya untuk berkreasi dalam bekerja. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Anies Inayahtulloh, SE selaku tenaga kependidikan bagian keuangan mengungkapkan sebagai berikut:

“Ketika ada rapat, visi dan misi disampaikan. Untuk dukungan kerja terhadap tendik, adanya outbound, pengembangan SDM dan ada kegiatan lainnya untuk menjalin keakraban. Sehingga, pada saat karyawan berkoordinasi itu enak. Pimpinan juga bisa menerima masukan apabila masukannya baik dan bisa sesuai dengan situasi. Jadi pimpinan menyampaikan dengan enak dan sebaliknya karyawan menyampaikan masukannya dengan baik. Sehingga tidak ada gap terlalu besar antara karyawan dengan pimpinan. Di FISH, kepemimpinannya membuat nyaman karyawan karena pimpinan mengayomi bawahannya dan bukan tipe pimpinan yang otoriter. Selain itu pimpinan juga membebaskan karyawannya untuk kreatif”.

Berikut pada Gambar dibawah ini adalah saat Ruang Baca FISH mendapat kunjungan dari Kepala Perpustakaan Pusat Unesa Bersama timnya.



Gambar 5.5 Kunjungan Kepala Perpustakaan Pusat Unesa
Sumber : Data Diolah (2022)

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Tatik Sub Koordinator Bidang Akademik dan Kemahasiswaan sebagai berikut :

“Untuk kepemimpinan masih mengikuti pusat, karena saat ini masih masa transisi. Pimpinan-pimpinan juga masih dibawa kementerian dari kementerian turun ke rektorat lalu ke dekan sedangkan staf melaksanakan dan mendukung keputusan atasan”.

4. Kebiasaan dan pola pikir lama

Saat Unesa mejadi PTNBH, maka tentu terjadi perubahan baik dalam perilaku dan pola pikir bagi semua anggota warga Unesa, baik tingkat pimpinan, dosen maupun para tenaga kependidikan. Berdasarkan indikator kebiasaan dan pola pikir lama yang buruk berupaya untuk dihilangkan. Dosen dan tendik diharapkan mempunyai pola pikir yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan siap dalam menghadapi perubahan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan komunikasi. Dalam hal ini dosen maupun tendik dituntut untuk selalu membuat inovasi-inovasi dalam pekerjaannya terutama dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Perubahan diperlukan untuk dapat memenuhi kriteria PTN-BH yang mana menuntut adanya otonomi yang dijalankan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Indah Prabawati sebagai berikut :

“Pola pikir harus dirubah apabila menuju PTN BH, kita harus lebih bisa memberikan pelayanan yang baik kepada civitas akademika, jadi ada unsur-unsur yang harus kita penuhi dan juga PTN-BH ada otonomi, jadi harus ada inovasi-inovasi supaya fasilitas yang ada mempunyai nilai tambahnya untuk lembaga”.

Pendapat Bu Anies Inayahtulloh, selaku tenaga kependidikan bagian keuangan mengungkapkan terkait kebiasaan dan pola pikir lama, sebagai berikut:

“Untuk pola pikir dan kebiasaan lama yang jelek diusahakan untuk dibuang dan yang bagus dibawa ke sini. Juga memperbaiki apa yang sekiranya tidak benar, jadi pekerjaan tidak selamanya disamakan dengan yang lalu karena harus disesuaikan dengan keadaan kondisi saat ini. Di FISH juga bisa menghadapi perubahan misalnya dulu semuanya serba fisik atau offline sedangkan sekarang berubah menjadi online semua, jadi tidak selamanya memakai sistem yang lama jadi sesuai dengan kemajuan saat ini sehingga semua harus belajar”.

Adapun menurut pendapat Eva Hany Fanida juga menyampaikan hal yang sama.

“Untuk menghadapi perubahan, siap atau tidak harus siap, karena kami harus bahu membahu untuk mengisi sks-nya agar tidak

terseok-seok dan juga berupaya membuat kegiatan yang bisa dijual untuk memenuhi ekspektasi PTN-BH. Mindset kita yang awalnya sosial lalu dituntut untuk menjadi profit oriented jadi harus berubah”.

Adanya perubahan jaman juga mendukung dilakukannya perubahan. Tatik menyampaikan sebagai berikut:

“Dulu surat dikirim di paket dan lain-lain sedangkan sekarang PTN-BH itu harus cepat sehingga informasi dibagikan lewat online lewat email lewat WhatsApp sehingga kalau mau kirim ke pusat tidak perlu lagi membawa dokumen jadi langsung lewat online. Terkait keuangan juga dipikirkan bagaimana untuk mengembangkan dana itu. Katakanlah dulu pimpinan kalau ke pusat misalnya ada kunjungan kerja dan lain-lain, harus beli tiket di luar. Sedangkan nantinya bisa diberikan langsung dan masuk ke inkubator bisnis, karena memang bersaingnya di situ. Gedung-gedung juga dikelola dan disewakan dengan sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Aturan-aturan ini terkait dengan mahal tidaknya tarif sewa dari satuan tarif dari kementerian keuangan dan UNESA mengikuti dari itu”.

5. Penguasaan teknologi terkait terpaparnya karyawan pada pengimplementasian teknologi baru dan kemampuan mereka beradaptasi dalam prakteknya

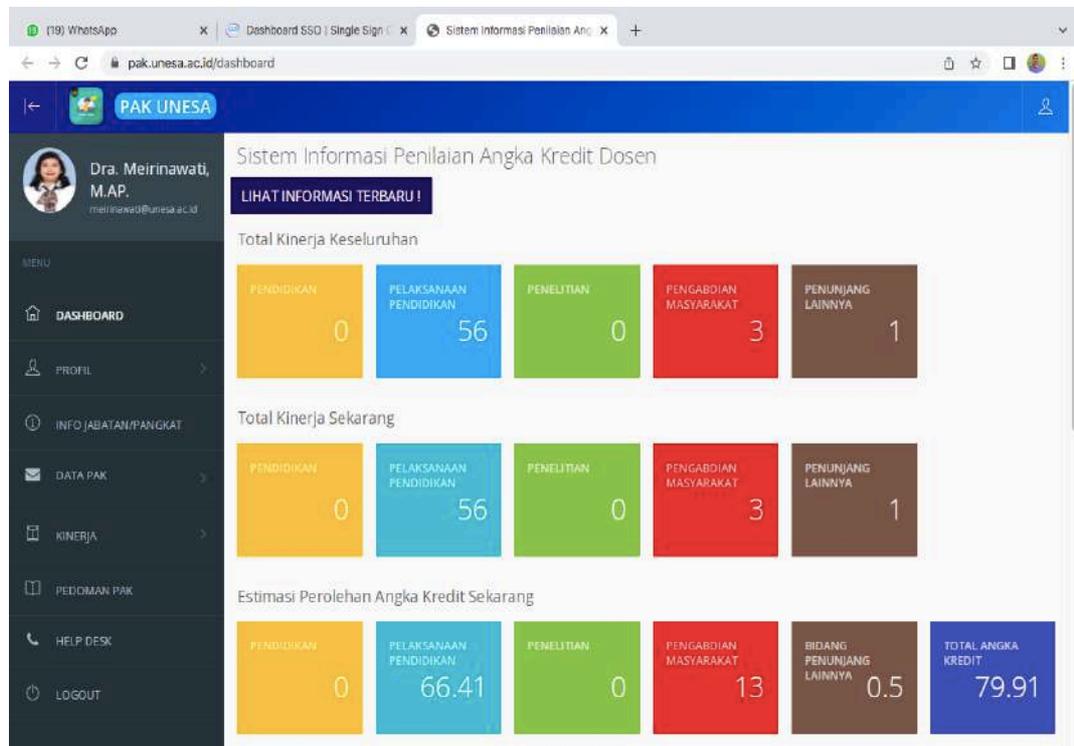
Terkait penguasaan teknologi maka Unesa sudah mempersiapkan teknologi baru yang akan mendukung Unesa menjadi PTNBH. Banyak diciptakan aplikasi yang bertujuan semakin meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa. Bahkan mahasiswa juga mudah dalam mengakses informasi yang dibutuhkan. Misalnya mahasiswa ingin mengetahui nilai tiap semester, bahkan KRS, mendaftar seminar proposal maupun skripsi, sudah tidak secara manual lagi tetapi melalui aplikasi secara online.

Dalam penguasaan teknologi baru terutama bagi dosen dan tendik yang ada FISH dalam menghadapi PTNBH perlu untuk ditingkatkan agar mampu menjadi sumber daya manusia yang handal. Untuk itu bagi dosen dan tendik diadakan semacam workshop atau pelatihan yang berguna untuk menunjang pekerjaannya, terutama terkait dalam aplikasi yang dimiliki Unesa. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Indah Prabawati sebagai berikut :

“Hal ini contohnya bila ada sistem baru, misal SIMPAK, sistem keuangan, sistem pencatatan BMN dan persediaan, selalu ada pelatihan yg diadakan oleh kantor pusat. Pencatatan buku perpustakaan FISH juga dilakukan pendampingan petugas perpustakaan pusat. Termasuk menu di web FISH, ada yang baru

tentang info penggunaan ruang auditorium sudah bisa diakses oleh semua. Penginputannya dilakukan oleh petugas, yang sudah mendapat pendampingan dari sub Koordinator non akademik”.

Sistem baru SIMPAK seperti ada gambar dibawah ini :



Gambar 5.6 Aplikasi SIMPAK

Sumber; Data diolah (2022)

Tidak hanya bagi dosen dan tendik, bahkan mahasiswa pun juga harus memahami bermacam aplikasi yang dibuat oleh Unesa, karena sekarang ini semua pelayanan sebagian besar sudah menggunakan secara online. Bahkan kalau ada mahasiswa yang kurang paham terhadap teknologi yang ada di Unesa, maka pihak dosen, tendik atau bahkan mahasiswa kakak tingkatnya siap untuk membantu.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh salah satu mahasiswa bernama Nurlita sebagai berikut :

“kebetulan sekarang ini saya sedang program skripsi, saat saya sudah mendapat dosen pembimbing, setelah itu saya harus membuka aplikasi Simontasi, dimana ada tahap-tahap yang harus dilalui. Saya harus mengunggah proposal awal sebelum pembimbingan pada simontasi tahap 1, berikutnya tahap 2 harus mengunggah proposal yang sudah melalui tahap pembimbingan dan sudah mendapat acc dari dosen pembimbing untuk dilakukan seminar proposal”.

Selanjutnya masih menurut salah satu mahasiswa Ronaldo mengatakan :

“saya waktu awal masuk semester 1 karena masih belum paham tata caranya, maka KRS dibantu sama kakak tingkat untuk KRS online, kemudia baru bertemu dengan dosen kepenasehatan untuk minta arahan sekaligus tanda tangan KRS. Sekarang memasuki semester 2 saya sudah bisa melakukan KRS online sendiri”.

Masih menurut mahasiswa bernama Marissa, yang akan melakukan ujian seminar proposal, yang sebelumnya kurang paham tentang simontasi, maka bertanya kepada dosen pembimbingnya. Seperti yang diungkapkan dibawah ini :

“waktu saya dapat dosen pembimbing, saya gak paham kalau langkah beikutnya sambal pembimbingan harus mengisi pada simontasi. Saya bertanya kepada dosen pembimbing, setelah itu sama dosen pembimbing diarahkan bagaimana penggunaannya”.

5.2 PEMBAHASAN

Harapan dari pemerintah untuk semua Perguruan Tinggi Negeri saat ini untuk merubah statusnya menjadi PTN-BH. Sehingga sekarang ini Perguruan Tinggi Negeri berusaha untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum. Tentu hal ini tidak lepas dari kesiapan yang dilakukan. Menurut pendapat dari Lele (2020:64) terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kesiapan sebuah organisasi untuk berubah, sebagai berikut :

1. Iklim dan Budaya Organisasi

Melihat pada indikator pertama teori kesiapan yaitu iklim dan budaya organisasi. Iklim dan budaya organisasi dimana budaya organisasi terkait sistem kerja organisasi yang berhubungan dengan nilai, pola relasi, norma yang menjadi dasar perilaku kerja karyawan. Sementara iklim organisasi didefinisikan sebagai cara pandang karyawan akan kondisi lingkungan kerja mereka. Iklim dan budaya kerja pada FISH sudah bisa dikatakan bagus. Hal ini terlihat dengan terciptanya budaya disiplin, dan peraturan juga sudah ditata dan dilaksanakan dengan baik. Disiplin dari para dosen dan tendik terlihat dari saat mereka masuk kantor. Para tendik masuk kantor sesuai jam kerja sebelum pukul 08.00 WIB. Untuk dosen di FISH melakukan kewajiban dengan memberi pembelajaran kepada mahasiswa baik secara daring maupun tatap muka. Dosen maupun tendik juga mengikuti peraturan yang dibuat di FISH. Budaya kerja di FISH sudah sesuai dengan aturan yang ada. Birokrasi yang sudah tertata dengan baik, dalam arti tidak terjadi tumpang tindih antar bagian. Faktor kedisiplinan dalam bekerja misalnya pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mempunyai etos kerja yang tinggi.

Pegawai bekerja berdasar *job description* yang sudah dibuat. Selanjutnya dalam menghadapi PTNBH, salah satu langkah yang diambil oleh Unesa yaitu adanya kebijakan untuk menambah mahasiswa sebanyak dua kali lipat. Dengan penerimaan jumlah mahasiswa yang hampir dua kali lipat, maka secara otomatis diperlukan penambahan jumlah tenaga dosen dan tendik, agar pelayanan dapat diberikan secara maksimal kepada mahasiswa.

Selain jumlah tenaga dosen yang perlu ditambah perlu juga untuk memberi kesempatan kepada dosen-dosen yang sudah ada untuk segera memikirkan kenaikan pangkat atau kenaikan jabatan fungsional. Maka dosen-dosen di Unesa yang

memenuhi syarat untuk kenaikan pangkat menjadi Guru Besar, maka mereka diberi workshop tentang strategi agar artikel ilmiah dapat masuk pada jurnal terindeks scopus. Bahkan dosen-dosen tersebut dibantu proses review untuk artikelnya. Selain dosen yang akan naik pangkat menjadi Guru Besar, terdapat juga percepatan dosen-dosen Unesa untuk naik jabatan dari Lektor ke Lektor Kepala.

2. Dinamika hubungan interpersonal dalam organisasi adalah cara komunikasi para karyawan dalam bersinergi melakukan berbagai koordinasi ketika dihadapkan dengan perubahan

Dinamika hubungan interpersonal dalam organisasi merupakan bentuk komunikasi yang mendukung dan menjadi ketergantungan. Dinamika hubungan interpersonal merupakan faktor yang mempengaruhi kesiapan sebuah organisasi untuk berubah. Dalam hal ini FISH melakukan sosialisasi terkait PTNBH kepada dosen dan tendik yang disampaikan pada saat ada kegiatan rapat atau kegiatan lainnya. Selain itu adanya arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan terkait peningkatkan skill dan pelayanan. Kedua pencatatan Barang Milik Negara (BMN) dan juga persediaan yaitu awalnya menggunakan aplikasi SIMAK menjadi aplikasi SAKTI juga dilakukan pelatihan bagi staff tendik bagian BMN dan persediaan, pencatatan aset juga dapat menjadi *income generating*, adanya dosen-dosen yang sedang melakukan kegiatan diluar kampus yang juga diharapkan menjadi *income generating*.”

Persiapan Unesa sebagai PTN-BH juga dapat dilihat dari persiapan yang dilakukan oleh Prodi. Tiap-tiap Prodi diharapkan membuat kegiatan yang bisa mendatangkan *income generating* dalam arti tiap prodi berupaya menciptakan kegiatan yang mendatangkan pendapatan. Selain adanya kegiatan baru yang mendukung persiapan PTN-BH , maupun berbagai pelatihan mengenai teknis bekerja. Tetapi juga terdapat pelatihan secara karakter untuk saling berkoordinasi.

3. Kepemimpinan adalah kemampuan menyampaikan visi dan ketrampilan manajerial dalam memengaruhi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan.

Bagaimana seorang pemimpin bisa mempengaruhi bawahannya terutama dalam menghadapi perubahan Unesa dari yang sebelumnya Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum. Bahwa kepemimpinan di FISH terlihat dari adanya saling koordinasi melalui rapat secara regular atau rapat yang sudah ditetapkan waktu pelaksanaan rapat. Bahkan FISH

menjadi percontohan untuk fakultas lainnya tentang zona integritas. Tidak hanya kepemimpinan, FISH juga melakukan sosialisasi terkait visi dan misi fakultas maupun visi dan misi tingkat universitas. Selain visi dan misi tersebut juga terdapat di web fakultas. Sosialisasi ini bisa dilaksanakan saat pengenalan mahasiswa baru saat pelaksanaan PKKMB, dan juga melalui survei yang sudah dilakukan.

Pemimpin juga selalu menerima masukan dari pegawainya, apalagi terkait Unesa menjadi PTNBH. Bahkan masih ada ketakutan dalam diri para tendik tentang bagaimana kesejahteraan nantinya apabila Unesa sudah menjadi PTNBH. Menghadapi ketakutan tersebut, maka pimpinan selalu melakukan sosialisasi terkait manfaat apa yang diperoleh apabila Unesa menjadi PTNBH. Pimpinan memberi kesempatan yang luas bagi pegawainya untuk berkreasi dalam bekerja. Pegawai diharapkan menciptakan banyak inovasi untuk meningkatkan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dan mahasiswa.

4. Kebiasaan dan pola pikir lama

Berdasarkan indikator kebiasaan dan pola pikir lama yang buruk berupaya untuk dihilangkan. Dosen dan tendik diharapkan mempunyai pola pikir yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan siap dalam menghadapi perubahan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan komunikasi. Dalam hal ini dosen maupun tendik dituntut untuk selalu membuat inovasi-inovasi dalam pekerjaannya terutama dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

5. Penguasaan teknologi terkait terpaparnya karyawan pada pengimplementasian teknologi baru dan kemampuan mereka beradaptasi dalam prakteknya

Unesa banyak menciptakan aplikasi yang bertujuan semakin meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa. Bahkan mahasiswa juga mudah dalam mengakses informasi yang dibutuhkan. Misalnya mahasiswa ingin mengetahui nilai tiap semester (KHS), bahkan KRS, mendaftar seminar proposal maupun skripsi, sudah tidak secara manual lagi tetapi melalui aplikasi secara online.

Dalam penguasaan teknologi baru terutama bagi dosen dan tendik yang ada FISH dalam menghadapi PTNBH perlu untuk ditingkatkan agar mampu menjadi sumber daya manusia yang handal. Untuk itu bagi dosen diadakan semacam workshop atau pelatihan yang berguna untuk menunjang pekerjaannya, terutama terkait dalam

aplikasi yang dimiliki Unesa. Tidak hanya bagi dosen dan tendik, bahkan mahasiswa pun juga harus memahami bermacam aplikasi yang dibuat oleh Unesa, karena sekarang ini semua pelayanan sebagian besar sudah menggunakan secara online. Bahkan kalau ada mahasiswa yang kurang paham terhadap teknologi yang ada di Unesa, maka pihak dosen, tendik atau bahkan mahasiswa kakak tingkatnya siap untuk membantu.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Penelitian ini berdasar pada teori Lele (2020:64) terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kesiapan sebuah organisasi untuk berubah. Pada faktor pertama yaitu iklim dan budaya organisasi di FISH sudah bisa dikatakan bagus. Para pegawai di FISH terciptanya budaya disiplin, dan peraturan juga sudah ditata dan dilaksanakan dengan baik. Dosen maupun tendik juga mengikuti peraturan yang dibuat di FISH. Tendik saat datang ke kantor tidak lebih dari jam 08.00 WIB. Budaya kerja di FISH sudah sesuai dengan aturan yang ada. Birokrasi yang sudah tertata dengan baik, dalam arti tidak terjadi tumpang tindih antar bagian. Pegawai bekerja berdasar *job description* yang sudah dibuat. Selanjutnya dalam menghadapi PTNBH, salah satu langkah yang diambil yaitu adanya kebijakan untuk menambah mahasiswa sebanyak dua kali lipat. Dengan penerimaan jumlah mahasiswa yang hampir dua kali lipat, maka secara otomatis diperlukan penambahan jumlah tenaga dosen dan tendik, agar pelayanan dapat diberikan secara maksimal kepada mahasiswa. Langkah selanjutnya dengan memberi kesempatan kepada dosen untuk percepatan kenaikan pangkat ke Lektor Kepala dan Guru Besar

Faktor kedua dinamika hubungan interpersonal dalam organisasi adalah cara komunikasi para karyawan dalam bersinergi melakukan berbagai koordinasi ketika dihadapkan dengan perubahan. FISH melakukan sosialisasi terkait PTNBH kepada dosen dan tendik yang disampaikan pada saat ada kegiatan rapat atau kegiatan lainnya. Selain itu adanya arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan terkait peningkatan skill dan pelayanan. Tiap-tiap Prodi diharapkan membuat kegiatan yang bisa mendatangkan *income generating* dalam arti berupaya untuk melakukan kegiatan yang bisa menghasilkan pendapatan.

Faktor ketiga pada kepemimpinan di FISH terlihat dari adanya saling koordinasi melalui rapat secara reguler atau rapat yang sudah ditetapkan waktu pelaksanaan rapat. Bahkan FISH menjadi percontohan untuk fakultas lainnya tentang zona integritas. Pimpinan selalu melakukan sosialisasi terkait manfaat apa yang diperoleh apabila Unesa menjadi PTNBH. Bahkan pimpinan memberi kesempatan yang luas bagi pegawainya untuk berkreasi dalam bekerja.

Pada faktor keempat yaitu kebiasaan dan pola pikir lama. Dalam hal ini dosen maupun tendik dituntut untuk selalu membuat inovasi-inovasi dalam pekerjaannya

terutama dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Bagi dosen dan tendik yang mempunyai kebiasaan dan pola pikir lama yang buruk berupaya untuk dihilangkan menjadi budaya pelayanan.

Faktor kelima yaitu penguasaan teknologi terkait terpaparnya karyawan pada pengimplementasian teknologi baru dan kemampuan mereka beradaptasi dalam prakteknya. Dalam penguasaan teknologi baru terutama bagi dosen dan tendik yang ada FISB dalam menghadapi PTNBH perlu untuk ditingkatkan agar mampu menjadi sumber daya manusia yang handal. Untuk itu bagi dosen diadakan semacam workshop atau pelatihan yang berguna untuk menunjang pekerjaannya, terutama terkait dalam aplikasi yang dimiliki Unesa.

6.2 SARAN

Saran yang bisa diberikan dalam penelitian ini bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Menambah tenaga dosen agar terpenuhi rasio ideal antara dosen dan mahasiswa
2. Memberi kesadaran bagi tenaga kependidikan untuk mengutamakan pemberian pelayanan bagi masyarakat terutama mahasiswa
3. Membuat rencana pelatihan bagi tenaga dosen dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan atau kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Qadir Muslim, dkk. 2020. The Twist and Turns of State Universities with Entity Status (PTN-BH) as a Form of Decentralization of Higher Education in Indonesia. *Advances in Economics, Business, and Management Research*, 191, 6.
- Abdul, A. J. 2016. Penguatan Tata Kelola Kelembagaan IAIN Menuju IAIN Ambon Bermutu Melalui Pelaksanaan Good University Governance. *Jurnal Fikratuna*, 8(2), 22-35.
- Abdul, Wahab, S. 1997. Analisis Kebijaksanaan dari Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta : Bumi Aksara
- Anggraini, Diana Sekar. 2019. Eksistensi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum terhadap Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan*, 6(2), 19
- Fadila, dkk. 2018. Paradigma Governance. Jakarta: Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI
- Fauzan. 2021. UNNES Kebut Transformasi PTN-BH jadi UNNES World Class University in Education. <https://unnes.ac.id/berita/unnes-kebut-transformasi-menuju-unnes-ptn-bh.html> . Diakses pada 21 Oktober 2021
- Grindle, M.S. 1997. *Getting Good Government : Capacity Building in the Public Sectors of Developing Countries*. Harvard Institute for International development. Boston MA
- Hasna. 2021. Siap Alih Status! Unesa Gelar Diskusi Pendampingan Unesa Menuju PTN- BH. (Online) <https://www.unesa.ac.id/siap-alih-status-unesa-gelar-diskusi-pendampingan-unesa-menuju-ptn-bh> . Diakses pada 21 oktober 2021.
- Karim, B.A. 2020. Pendidikan Perguruan Tinggi Era 4.0 dalam Pandemi Covid-19 (Refleksi Sosiologis). *Education and Learning Journal*, 1(2), 102-112
- Kharisma, Bayu. 2014. Good Governance Sebagai Suatu Konsep dan Mengapa Penting dalam Sektor Publik dan Swasta (Suatu Pendekatan Ekonomi Kelembagaan). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 19(1), 2.
- Laily, I. 2015. Menristekdikti: Keuangan PTN-BH kurang fleksibel. (Online) <https://www.antaraneews.com/berita/517386/menristekdikti-keuangan-ptn-bh-kurang-fleksibel> . Diakses pada 22 Oktober 2021
- Lele, Isak Jeni, Junaity Soften Sine, Novreadi A. Mangngi. 2020. Analisis Tingkat Kesiapan Organisasi untuk Berubah (Transformasi Menuju IAKN Kupang). *Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual*, Volume 3, No. 1 (61-75)
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. <https://doi.org/10.7748/ns.30.25.33.s40>
- Moleong, Lexy J. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT REMaja Rosdakarya
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung :

Alfabeta Anggito, A. & Setiawan, J. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jawa Barat : CV Jejak

Slameto, 2013. Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. Jakarta : Rineka Cipta

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Perguruan Tinggi

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Wayne E.K. Lehman, Jack M. Greener and D. Dwayne Sumpson. 2002. Assesing Organizational Readiness for Change, "Journal of Substance Abuse Treatment 22, No. 4

Weiner, Bryan J. 2009. A Theory og Organizational Readiness for Change. "Implementation Science 4. No. 1

Hasil Review Laporan Akhir

1. JUDUL PENELITIAN

Analisis Kesiapan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya dan Hukum Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)

Bidang Fokus	Kategori (Kompetitif Nasional/ Desentralisasi/ Penugasan)	Skema	Lama Kegiatan (Tahun), Jumlah keterlibatan mahasiswa (Orang)
Sosial dan Humaniora	2022 Penelitian Kompetitif LPPM	2022 Penelitian Dasar Studi Dalam Negeri (LPPM)	1 3

2. IDENTITAS PENGUSUL

Nama, Peran	Perguruan Tinggi/ Institusi	Program Studi/ Bagian	Bidang Tugas	ID Sinta
Dra. Meirinawati, M.AP. Ketua Pengusul	Universitas Negeri Surabaya	Ilmu Administrasi Negara S1		6009357

3. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN

Pada bagian ini, pengusul wajib mengisi luaran wajib dan tambahan, tahun capaian, dan status pencapaiannya. Luaran PPM berupa artikel diwajibkan menyebutkan nama jurnal yang dituju dan untuk luaran berupa buku harus mencantumkan nama penerbit yang dituju.

Luaran Wajib

Jenis Luaran	Status target capaian (sudah terbit, sudah diunggah, sudah tercapai, terdaftar/granted)	Keterangan (url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya)
Pemakalah pada Seminar Internasional	Accepted	Tuliskan nama forum yang akan dituju : Seminar International FISH Unesa Tuliskan URL forum yang akan dituju :-

Luaran Tambahan

Jenis Luaran	Status target capaian (sudah terbit, sudah diunggah, sudah tercapai, terdaftar/granted)	Keterangan (url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya)
--------------	---	---

LEMBAR PEMBAHASAN

Laporan Akhir Penelitian yang berjudul

Analisis Kesiapan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya dan Hukum Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)

Dengan pelaksana berikut :

1. 0021056804 - Dra. Meirinawati, M.AP. (Ketua)

Telah dipaparkan pada tanggal 26 Desember 2022 di LPPM Universitas Negeri Surabaya

Catatan :

Mohon disesuaikan dengan buku panduan

Surabaya, 26 Desember 2022
Reviewer,



Dr. Suci Megawati, S.IP., M.Si.
NIP 198601072019032006

LEMBAR PENGESAHAN 2

Laporan Akhir Penelitian yang berjudul

Analisis Kesiapan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya dan Hukum Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)

Dengan pelaksana berikut :

1. 0021056804 - Dra. Meirinawati, M.AP. (Ketua)

Telah direvisi pada tanggal 26 Desember 2022 di LPPM Universitas Negeri Surabaya

Surabaya, 26 Desember 2022
Reviewer,



Dr. Suci Megawati, S.IP., M.Si.
NIP 198601072019032006

LEMBAR PEMBAHASAN

Laporan Akhir Penelitian yang berjudul

Analisis Kesiapan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya dan Hukum Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)

Dengan pelaksana berikut :

1. 0021056804 - Dra. Meirinawati, M.AP. (Ketua)

Telah dipaparkan pada tanggal 26 Desember 2022 di LPPM Universitas Negeri Surabaya

Catatan :

1. Judul dan rumusan masalah disesuaikan sesuai masukan saat review supaya tidak bias 2. Perlu dideskripsikan secara kualitatif prosentase kesiapan FISHS menjadi bagian UNESA menuju PTNBH disertai indikator 3. Luaran penelitian dikawal sampai publish di jurnal internasional

Surabaya, 26 Desember 2022
Reviewer,



Prof. Dr. H. Muhammad Turhan Yani, M.A.
NIP 197703012002121003

LEMBAR PENGESAHAN 2

Laporan Akhir Penelitian yang berjudul

Analisis Kesiapan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya dan Hukum Menuju Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH)

Dengan pelaksana berikut :

1. 0021056804 - Dra. Meirinawati, M.AP. (Ketua)

Telah direvisi pada tanggal 26 Desember 2022 di LPPM Universitas Negeri Surabaya

Surabaya, 26 Desember 2022
Reviewer,



Prof. Dr. H. Muhammad Turhan Yani, M.A.
NIP 197703012002121003

Analysis of Readiness to Implement Legal Entity State Universities Governance in Indonesian State Universities

1st Dra. Meirinawati, M.AP

Public Administration

Faculty of Social Sciences and Law, State University of Surabaya
Surabaya, Indonesia

meirinawati91@unesa.ac.id

Abstract

The National Education System is the entire component of education that is related in an integrated manner to achieve national education. National education is education based on the 1945 Constitution and Pancasila which is rooted in religious values, Indonesian national culture and is responsive to the challenges of the times. Facing global competition, in the field of education, especially higher education is required to develop themselves. In responding to the industrial revolution 4.0, the government applies the concept of decentralization to universities, namely the granting of authority to manage education independently to universities, which includes the use of all facilities, policy formulation, financing, and independent decision making. In Law Number 12 of 2012 concerning Higher Education, it is explained that Higher Education as an institution that organizes Higher Education, Research and Community Service, must have autonomy in managing its own institution. Legal Entity State Universities (PTN-BH) can be more independent in opening and closing study programs in their institutions, also from the financial aspect, PTN-BH financial management can be more flexible by continuing to report it to the Ministry of Research, Technology and Higher Education as the vertical work unit above it. However, there are still students and even lecturers, as well as education staff who think that the existence of autonomy in PTN-BH will have the effect of increasing the cost of education, and the state is considered no longer responsible for fulfilling the right to higher education. This article will discuss how the readiness to implement PTN-BH governance in various PTNs in Indonesia is prepared. This study was analyzed using 3 indicators in the e-readiness measurement model according to Peter, namely technological infrastructure readiness, human resource readiness, and policy readiness.

Keywords—Implementation, Universities, PTN-BH

I. INTRODUCTION

Education is one of the important aspects of the fulfillment of human rights carried out by every country to achieve the ideals and goals concerned. This has also been realized by Indonesia which has been contained in the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. In addition, various related regulations in the education sector have been issued, including Law Number 20 of 2003 concerning the National Education System. The National Education System is the entire component of education that is related in an integrated manner to achieve national education. National education is education based on the 1945 Constitution and Pancasila which is rooted in religious values, Indonesian national culture and is responsive to the challenges of the times.

Facing global competition and the industrial revolution 4.0, the education sector must of course be able to develop

itself, especially higher education. Until now, higher education in Indonesia is considered to still rely on state universities as the spearhead, as evidenced by the rankings by higher education institutions which are dominated by state universities.

In responding to the increasingly rapid development of the era, the government also applies the concept of decentralization to universities, namely the granting of authority to manage education independently to universities, which includes the use of all facilities, policy formulation, financing, and independent decision making. (Abdul Qadir Muslim, 2020). In Law Number 12 of 2012 concerning Higher Education, it is explained that Higher Education as an institution that organizes Higher Education, Research and Community Service, must have autonomy in managing its own institution. This is necessary so that the development of Science and Technology in Higher Education applies academic freedom and academic pulpit, as well as scientific autonomy. Legal Entity PTN also emerged after the issuance of Law NO. 12 of 2012 concerning Higher Education. Legal Entity PTNs are state-owned PTNs and cannot be transferred to individuals or the private sector.

The concept of a legal entity itself can be defined as an entity or association that can have rights and act like humans, and has its own wealth, can sue or be sued before the law. (R. Soebekti in Sutini, 2019). Based on legal science, there are two types of legal entities according to the authority they have, namely:

1. Public legal entity that has public policy authority that is binding in general and not binding in general.
2. Private legal entities that do not have the authority to issue binding public policies in general.

PTN BH itself is a PTN established by the government that has the status of a public legal entity that has been given full autonomy to manage its campus, namely academic autonomy which includes setting norms, determining operational policies, and implementing the Tri Dharma of Higher Education. The basic difference between Public Service Agency State Universities (PTN-BLU) and Legal Entity State Universities (PTN-BH) lies in their academic autonomy. Legal Entity State Universities (PTN-BH) can be more independent in opening and closing study programs at their institutions, also from the financial aspect, PTN-BH financial management can be more flexible by continuing to report it to the Ministry of Research, Technology and Higher Education as the vertical work unit above it (Laily, 2015).

Until 2022, only 15 PTNs have the status as PTN-BH. This shows that changing the status of PTN to PTN BH is not an easy thing. Only PTN that are eligible and have met certain qualifications can get the status of an autonomous public legal entity and basically this PTN is a PTN that has been given full autonomy in managing its campus.

Regulation of the Minister of Education and Culture of the Republic of Indonesia Number 4 of 2020 concerning Changes in State Universities to State Universities with Legal Entities Article 2 states that the requirements for PTN to become Legal Entity PTN include the level and degree of ability of PTN to carry out the Tridharma of Quality Higher Education, manage PTN organizations based on principles of good governance, meeting minimum standards of financial feasibility, carrying out social responsibility and playing a role in economic development.

Various PTNs are currently trying to change their status to PTN-BH. Various efforts were made to prepare a strategic plan for the development and governance of higher education in the future. The Merdeka Campus Program is one of the programs that is considered to be very supportive of the acceleration and transformation of universities with the status of PTN-BLU to PTN-BH. If a PTN has succeeded in obtaining PTN-BH status, then the university is required to conduct a performance evaluation and financial evaluation reported by the PTN-BH leader. (Sutini, 2019). In addition, PTN-BH are also required to be able to maintain their achievements on a national and international scale within five years after the establishment of PTN-BH status. If within this period it cannot be fulfilled, the Ministry of Research, Technology and Higher Education will evaluate the PTN-BH concerned and will consider its status.

The difficulty of obtaining and maintaining PTN-BH status, of course, really requires the readiness of each university. However, there are still students and even lecturers, as well as education staff who think that the existence of autonomy in PTN-BH will have an impact on increasing the cost of education, and the state is considered no longer responsible for fulfilling the right to higher education. In fact, Article 88 paragraph (1) emphasizes that the government is still involved in setting cost standards for higher education. The autonomy of higher education is believed to be able to create wider opportunities for all groups, including those who cannot afford it (Anggraini, 2019b).

Given the policies and standards of a university as a PTN-BH and there are still many doubts about the status of the PTN-BH, it is necessary to study the granting of PTN-BH status. Universities that carry out the transformation to become PTN-BH will get greater capacity in various aspects, both in terms of quantity of students, staff, lecturers, and of course in terms of budgeting. Therefore, universities need to make various preparations to be able to adapt when adopting a new system.

In measuring readiness, there are various indicators that need to be measured to analyze the readiness of an institution to implement a new system. According to Peter's e-readiness theory, there are 3 indicators that can be used to measure readiness, namely:

1. Technology infrastructure readiness, is the availability and capability of the organization in procuring the required technology infrastructure;
2. Readiness of human resources, this aspect emphasizes the aspects of human resource capabilities and skills contained in the organization/institution;

3. Policy readiness, including policies as basic guidelines for every public organization in running the organization.

(Peter in Eprilianto et al., 2022)

Based on the background that has been described, the authors are interested in examining how the process of implementing PTN-BH governance in various universities in Indonesia is. The purpose of this study is to describe the readiness for implementing PTN-BH governance in various PTNs in Indonesia which will be analyzed using Peter's e-readiness theory.

II. METHODS

In this study, the author uses a descriptive study research method with a qualitative approach. Descriptive research methods can be interpreted as problem solving procedures investigated by describing, identifying, or describing the state of the research subject/object (a person, institution, community and others) at the present time based on the facts that appear or as they are (Nawawi, 1998). Meanwhile, qualitative research is a research method based on the philosophy of post-positivism, used to examine the condition of natural objects, where the researcher is the key instrument, data collection techniques are triangulation, data analysis is inductive or qualitative, and the results of qualitative research emphasize more on meaning. than generalizations.

This study uses a literature study as a framework designed to classify sources of data and information about the implementation of PTN-BH governance in Indonesian Universities. The method of data collection is done by taking data in the library, reading, taking notes, and processing research materials. The researcher uses the data triangulation method by utilizing all the data that has been obtained from the research (Permana and Rahaju, 2021). Then, in this study the author uses an interactive model from Miles and Huberman as the data analysis technique used, namely: data collection, data condensation, data presentation, and drawing conclusions.

III. DISCUSSION

In order to describe the readiness to implement PTN-BH governance in various PTNs in Indonesia, the author uses the e-readiness measurement model according to Peter. There are 3 indicators contained in the model, which will be described as follows:

A. Technology Infrastructure Readiness

The aspect of technology infrastructure readiness can be interpreted as the availability and ability of the organization to procure the required technology infrastructure (Eprilianto et al., 2022). In this study, infrastructure readiness is analyzed from the availability of technology infrastructure at State Universities with Legal Entities.

Universities that are managed with good information and technology systems will be able to control institutional management well (S.Joko, 2010). Currently, the role of information technology has undergone a very dramatic change. Information technology is not only placed as a supporting tool for activities in PTN-BH, but has become a

strategy to achieve goals. The existence of information technology can also be a benchmark for the readiness of PTN-BH in facing the era of the industrial revolution 4.0. Every university has, of course, considered their respective needs for the information technology needed and what is needed to support these needs. Higher education needs for information technology must be relevant to internal information. It is intended that the information used is accurate and valuable.(Zakiy et al., 2022).

At least the technology infrastructure needed for the smooth governance of PTN-BH is already available in each university. For example, the availability of a WiFi Corner and computer equipment to meet the needs of an internet network for students, lecturers, and education staff. In addition, to support the teaching and learning process, almost every class in all PTN-BH has been facilitated with a projector. Each PTN-BH also has an institution in charge of managing information technology in universities. For example, Andalas University has an Information and Communication Technology Development Institute (LPTIK).

In terms of information systems, all PTN-BH currently use the Single Sign Out (SSO) system to integrate all application services in universities. SSO itself, is a system that makes it easy for users to access many applications at once. Users only need to remember one username and password for all applications available at the College(Saputro et al., 2012). Diponegoro University is one of the PTN-BH that utilizes the SSO system to integrate every application service it has. One of the products of this SSO system is Central Authentication Services (CAS) based on Central Authentication Service Protocol 2.0. Meanwhile, as the datastore user, a centralized directory system based on the Lightweight Directory Access Protocol (LDAP) is used, namely OpenLDAP.

In addition to the SSO system, there is also an Academic Information System, some PTN-BH call it SIAK, SIAKAD, or SIAKADU. This Academic Information System is a web-based application designed to handle the management of academic data and other related data, so that the entire process of academic activities can be managed into useful information in higher education management. This system is compiled from various kinds of data that is managed and processed as automatically as possible with tools and methods so as to produce information needed for the implementation of academic activities. This system is divided into several subsystems: (a) Selection and registration of new students; (b) Curriculum and field of study; (c) Lectures, assignments, exams; (d) Management and development of lecturers; and (e) Graduation, graduation, alumni(Etin, 2006). Several PTN-BH also made various innovations in their information systems. Such as at the University of Indonesia which developed a library information system known as the LONTAR system and Gajah Mada University which has an MBKM Information System called Simaster.

Several PTN-BH are currently also developing e-learning services to make it easier for students to learn from anywhere and anytime. The use of e-learning facilities is currently increasing rapidly. In addition, the government's policy a few years ago, where there was a ban on offline lectures, has made many universities make innovations to improve e-learning services.(Zakiy et al., 2022). As at the University of Indonesia, which has intensified e-learning learning by developing Collaborative Learning (CL) learning methods, as well as Problem-based Learning (PBL), as well as the Student

Centered E-Learning Environment system through online learning. Gajah Mada University has an e-learning website, namely <https://elisa.ugm.ac.id/>, which provides lecture materials, assignments, and even online discussions.(Dania, 2019).

Although various universities have prepared their technological infrastructure as well as possible, there are still shortcomings in it. One of them is a server that is often down when accessed. As often complained by many students at the University of Indonesia, who stated that the SIAK UI website often experienced errors when students wanted to take KRS online. In addition to servers that often error, one of the problems in the technology aspect at PTN-BH is the lack of collaboration between stakeholders in universities related to information technology, thus hampering the achievement of organizational goals. As happened at Andalas University where there is often a mismatch between the Institute for Information and Communication Technology Development at Andalas University (LPTIK UNAND) as the ICT manager (Republic of Indonesia, 2012) and the campus management leadership. So that the programs that have been prepared by LPTIK UNAND do not run properly(Zakiy et al., 2022).

Based on the explanation above, it has been shown that the availability of technology infrastructure is sufficient to support the implementation of PTN-BH governance. PTN-BH always adapt to technological developments and changing times. However, there are still some problems in it, which still need to be fixed.

B. Human Resources Readiness

On the aspect of readiness of human resources, more emphasis on the aspects of the capabilities and skills of human resources contained in an organization. The success of a policy implementation process is highly dependent on the ability to utilize available resources(Agustino, 2016). In the implementation of PTN-BH governance, the skills and capabilities of human resources contained in PTN-BH become one of the most important aspects.

Management of qualified human resources is very important for PTN-BH, because without this it is very difficult for PTN to realize PTN management that is able to produce quality and competitive graduates.(Main, 2018). Human resources that are qualified and well managed are indispensable for the management of PTN-BH which requires an arrangement that is able to accommodate the flexibility of PTN-BH management.

Based on Article 65 of the Higher Education Law, states that PTN-BH has independent governance and decision-making and has the authority to appoint and dismiss lecturers and education staff themselves. Lecturers at PTN-BH are divided into two categories, namely those who are Civil Servants who are appointed by the Ministry of Research, Technology and Higher Education with a civil servant selection mechanism, and professional lecturers who are appointed by PTN-BH through independent selection or who can be called permanent lecturers of non-PNS PTN-BH. The same applies to education staff who can be civil servants, permanent non-civil servants, and contract employees. The autonomy of PTN-BH management needs to consider three aspects related to Human Resources, namely organizational structure, position nomenclature and career paths for employees who are in the PTN-BH environment.

There is also the Government Regulation no. 4 of 2014 concerning the Organization and Management of Higher Education states that the structure of PTN-BH consists of at least:

1. The board of trustees is the policy-making element, which carries out the functions of determination, consideration of the implementation of general policies, and non-academic supervision.
2. The Higher Education Leader as an academic implementing element, who carries out the function of managing the Higher Education and is responsible to the board of trustees.
3. The academic Senate, which carries out the functions of determining policy, giving consideration, and supervising in the academic field,
4. The Board of Trustees, which carries out the function of non-academic deliberations and other functions set out in the Statute.

In addition to these four elements, there is the possibility of another PTN-BH organizational structure that is in accordance with the needs and projections for the future development of the PTN-BH. The organizational structure outside of these four elements is left to the policies and needs of each PTN-BH, thereby resulting in the opening of a diversity of organizational structures that differ from one PTN-BH to other PTN-BH.

One of the problems contained in human resources is the difference in perception that occurs. According to (Anggraini, 2019) the establishment of PTN-BH has caused many reactions, some agree and some reject. According to those who agree, they are of the opinion that the status of a Legal Entity for Higher Education will give PTN more autonomy and independence to be able to develop towards a world class university. The PTN-BH management pattern is considered not to completely eliminate the role of the state because the management of PTN-BH does not shift to a third party, and the state remains responsible for the implementation of higher education in PTN-BH. The parties who agree themselves tend to be more from the government, leaders of PTN, and practical and education observers (Anggraini, 2019).

Students and even lecturers, as well as education staff have concerns that the existence of autonomy in PTN-BH will have an impact on higher education costs, and the state is considered no longer responsible for fulfilling the right to higher education. This is motivated by the autonomy owned by PTN-BH so that the Higher Education is free to determine the amount of tuition fees, adjust the operational costs of the Higher Education. In fact, Article 88 paragraph (1) emphasizes that the government is still involved in setting cost standards for higher education. The autonomy of higher education is believed to be able to create wider opportunities for all groups, including those who cannot afford it, so that these concerns can be minimized.

Although a PTN-BH has been given the autonomy to carry out higher education, its ownership status is still fully owned by the state, so its implementation cannot be separated from the responsibility of the state. Article 76 of the Higher Education Law states that:

1. The government, local government, and/or universities are obliged to fulfill the rights of

economically disadvantaged students to be able to complete their studies in accordance with academic regulations.

2. Fulfillment of student rights is carried out by providing:
 - a. scholarships to outstanding students;
 - b. assistance or waive Education fees; and/or
 - c. an interest-free loan that must be repaid after graduation and/or getting a job.
3. The Tertiary Education Institution or the organizer of the Higher Education receives payments that are borne by the Student to finance his studies according to the ability of the Student, the student's parents, or the party who finances it.

The establishment of PTN-BH is a form of awareness from the government that education is a very important human need and education has a duty to prepare human resources for the development of the nation and state. The presence of PTN-BH is a necessity and a need for knowledge that can strengthen the position of PTN-BH in carrying out its autonomy.

In order to overcome these problems, a good communication process is one way that needs to be done in the management of human resources at PTN-BH. Universities are required to establish the best possible communication to various parties, especially to students and the government. This is done to avoid misunderstandings regarding the application of PTN-BH status. The change in the status of State Universities into legal entities has indeed generated various reactions from students at various Indonesian state universities.

In this case, University Public Relations has a very important role. Several public communication strategies are applied to build a common perception regarding PTN-BH, both within the campus and externally. As was done by the Public Relations of IPB which carried out interaction activities through a public communication strategy where each individual could respond to each other and monitor the situation so as to form a common understanding of the background of the change in the status of the institution. The socialization of the implementation of PTN-BH is carried out based on stakeholder orientation, where in IPB's operational activities it is directed to prioritize alignments with stakeholders, both internal and external. (Zubair et al., 2018).

C. Policy Readiness

The policy aspect becomes very important in measuring the readiness to implement a policy. This aspect will see the extent to which the government supports the implementation of a program through the clarity of applicable policies. Policies or regulations become basic guidelines or benchmarks for every public organization that will develop a program in its environment. Through the identification of this policy or regulation, it can be seen to what extent public organizations are ready to develop and utilize the program (Eprilianto et al., 2022).

According to Van Meter and Van Horn in Kasmad (2016), indicators of success and policy objectives need to be clear so as not to cause different interpretations from the policy implementers and policy makers. A performance of policy implementation can be measured for its success if the size and

policy objectives are realistic with the socio-culture found at the level of policy implementers (Agustino, 2016).

In Indonesia itself, universities have several forms, including academic, polytechnic, institute or university schools, and one of them is State Universities with Legal Entities (PTN-BH). The term PTN-BH was first mentioned in Article 65 paragraph 1 of Law Number 12 of 2012, which states that the implementation of higher education autonomy can be given selectively based on performance evaluations by the Minister to PTNs by applying a pattern of financial management of public service bodies or by establishing PTN legal entities to produce quality higher education. Based on this, it can be said that a State University that has the status of PTN-BH is given the freedom to organize higher education autonomously to produce quality higher education.

Furthermore, in article 1 paragraph 3 Government Regulation Number 58 of 2013 concerning the Forms and Mechanisms of Higher Education Funding states that PTN-BH can be defined as State Universities established by the government with the status of autonomous legal subjects. Autonomy itself in the Big Indonesian Dictionary has the meaning as a social group that has the right and power to determine the direction of its own actions. Through this, it can be concluded that PTNs with the status of PTN-BH have the right and power to determine the direction of the implementation of higher education, while still carrying out the Tridharma of Higher Education. According to Brodjonegoro (2012), the implementation of PTN-BH is based on 8 points, namely: 1) Benefits of change, 2) Legislative and regulatory framework, 3) Accountability, 4) Funding design, 5) Funding formula, 6) Supervision, 7) Transition, and 8) Higher education readiness.

Prior to obtaining status as a PTN-BH, there are several requirements that must be met by a PTN, which is regulated in Article 2 paragraph (1) of the Regulation of the Minister of Education and Culture of the Republic of Indonesia Number 88 of 2014 concerning Changes in State Universities to Legal Entity State Universities, which states :

The requirements for a PTN to become a legal entity PTN include the level and degree of ability of the PTN to:

- organize the Tridharma of Higher Education with quality;
- manage PTN organizations based on good governance principles;
- meet the minimum standards of financial feasibility;
- carry out social responsibility; and
- role in economic development.

Based on these requirements, it can be seen that it is not easy for a PTN to change its status to a PTN-BH. The government stipulates very strict conditions for every PTN to achieve this status. PTN must have quality and professionalism in 8 areas of management, including:

- Student Affairs, including registration, data collection, monitoring, exam results, student profiles, and alumni profiles.
- Subject areas, including the involvement of the mandate assembly (senate and student representatives), mature strategy, operational

planning, allocation of human resources, allocation and empowerment mechanisms, quality assurance of learning and research, accountability assessment, sophisticated information systems, and clear management structures in the delegation of authority.

- The field of resources includes drafting of work contracts, scale of payments, pension benefits, awards, clear sanctions, staff demands, and personnel records.
- Finance, covering financial procedures, bookkeeping systems, payroll systems, cash management, procurement of goods, asset recording, and taxation and banking.
- Earnings and Income, which includes additional income boost, not compromising academic mission, legal aspects and tax provisions, distribution of income, handling of patents and royalties, accurate calculation of job costs, and additional seeking opportunities.
- Professional Administration, which includes qualified personnel, forms of skills training, guidance from the government, and assistance and dialogue with the government.
- Sector of Funding Sources, which includes APBN and Non-APBN (public contributions, education costs, endowments, business funds, tridharma cooperation, and fund management.

(Angraini, 2019)

The presence of PTN-BH has basically become the goal of the implementation of education in Indonesia, as has been explained in Law Number 20 of 2003 concerning SISDIKNAS Article 24, namely:

1. In the implementation of education and the development of science, in tertiary institutions, academic freedom and freedom of academic pulpits apply as well as scientific autonomy.
2. Universities have the autonomy to manage their own institutions as centers for higher education, scientific research, and community service.
3. Universities can obtain sources of funds from the community whose management is carried out based on the principle of accountability.

Article 63 of the Higher Education Law states that the autonomy of higher education management is carried out based on the principles of accountability, transparency, non-profit, quality assurance, as well as effectiveness and efficiency. Based on this, it can be concluded that autonomy and accountability are two sides of the same coin. With accountability, the institution is able to regulate the freedom that has been obtained through the status of PTN-BH in an autonomous way. This is expected to make Higher Education more innovative, creative, and able to increase the excellence of academic work.

Several state universities that have obtained PTN-BH status include the Bandung Institute of Technology (ITB), Bogor Agricultural University (IPB), Gadjah Mada University (UGM), University of Indonesia (UI), Indonesian Education University (UPI), North Sumatra University (USU),

Airlangga University, Padjadjaran University, Diponegoro University, Hasanudin University, and Ten November Institute of Technology. The PTN is considered to be ready to be given management and financial autonomy, so that it has succeeded in obtaining status as a PTN-BH. This autonomy allows them to be more flexible in determining entry routes, determining entrance and tuition fees, opening non-subsidized programs, entering into partnerships with industry, leasing campus land and assets, as well as other mechanisms to increase funding sources from the community.(Anggraini, 2019).

With the establishment of PTN-BH, it will be able to anticipate unstoppable changes, especially advances in information technology, because in the future the production and reproduction of knowledge will significantly be directed by qualified educator resources and digital libraries that know no boundaries.

IV. CONCLUSION

Based on the results of research related to the readiness to implement PTN-BH governance in Universities in Indonesia which was analyzed using Peter's e-readiness model, there are several conclusions as follows:

First, from the indicator technological readiness, PTN-BH already has adequate information technology and meets the needs of students, lecturers, and employees. Programs such as Academic Information Systems, SSO, and e-learning are some examples that PTN-BH always adapt to changes due to technological developments. However, there are still problems in it, which need improvement in the future.

Second, on indicators of human resource readiness, PTN-BH has independent governance and decision-making and has the authority to manage its human resources autonomously, based on accountability and transparency. This has also made different organizational structures and different divisions of tasks in each university. However, there is one of the most common problems in this indicator, namely, differences in perceptions about PTN-BH. Some members, which in this case are students, lecturers, and even education staff, think that PTN-BH will be detrimental because Universities have their own autonomy, so the role of the government is very little. However, these differences can be overcome through a good communication process, so as to be able to equalize perceptions about PTN-BH.

Third, on indicators of policy readiness, implementation and objectives of PTN-BH implementation based on Article 65 paragraph 1 of Law Number 12 of 2012 which was later strengthened by the Government Regulation Number 4 of 2014 concerning the Implementation of Higher Education and Management of Higher Education. PTN-BH is a PTN established by the government with the status as an autonomous public legal entity. Therefore, PTNs that have PTN-BH status are PTNs that have met the requirements and have been given the trust by the government to be free to organize higher education autonomously to produce quality higher education. Universities that have succeeded in bearing the status of PTN-BH are universities that are considered to have good university governance.

ACKNOWLEDGMENT (HEADING 5)

The preferred spelling of the word “acknowledgment” in America is without an “e” after the “g”. Avoid the stilted expression “one of us (RBG) thanks ...”. Instead, try “RBG

thanks...”. Put sponsor acknowledgments in the unnumbered footnote on the first page.

REFERENCES

- [1] Abdul Qadir Muslim. (2020). The Twist and Turns of State Universities with Entity Status (PTN-BH) as a Form of Decentralization of Higher Education in Indonesia. *Advances in Economics, Business, and Management Research*, 191.
- [2] Agustino, L. (2016). *Fundamentals of Public Policy (Revised Edition)*. Alpha Beta, 204. https://www.academia.edu/34144467/Dasar-dasar_Kebijakan_Publik_Edisi_Revisi_.pdf
- [3] Anggraini, DS (2019a). The Existence of Universities towards the Implementation of Higher Education. *Journal of Law*, 6(September), 33–52.
- [4] Anggraini, DS (2019b). The Existence of Legal Entity State Universities for the Implementation of Higher Education. *Scientific Journal of Law and Justice*.
- [5] Anggraini, DS (2019c). THE EXISTENCE OF STATE HIGHER COMMUNITIES OF LAW BOARDS ON THE ORGANIZATION OF HIGHER EDUCATION. 6(September), 33–52.
- [6] Brodjonegoro, SS (2012). Foundation for the Implementation of Higher Education as State-Owned Legal Entities.
- [7] Kasmad, R. (2016). *Public Policy Implementation Study (September Issue)*. Literature Shop. www.gavamedia.net
- [8] Kurniawan, W., & Maani, KD (2019). Implementation of Road Infrastructure Development Policies in Tabir Selatan District, Merangin Regency using the Donald Van Meter and Carl Van Horn Models. *Student Journal of Public Administration (JMIAP)*, 1(4), 67–78.
- [9] Laily, I. (2015). Menristekdikti: PTN-BH's finances are less flexible. <https://www.antaranews.com/berita/517386/menristekdikti-keuangan-ptn-bh-less-flexible>
- [10] Parapat, JD, & Kurniawan, B. (2021). Implementation of the Complete Systematic Land Registration (Ptl) Program as an Effort to Accelerate Land Registration in East Java Province. *PUBLIKA: Journal of State Administration Science*, 78, 539–554.
- [11] Permana, DYE, & Rahaju, T. (2021). IMPLEMENTATION OF THE COMORBID COVID-19 PROTECTION PROGRAM (PPCC) AT THE LAMONGAN DISTRICT HEALTH DEPARTMENT. *PUBLIKA: Journal of State Administration Science*, 9(4), 587–600.
- [12] Ramdhani, A., & Ramdhani, MA (2017). General Concept of Public Policy Implementation. *Public Journal*, 11(01), 1–12. <https://doi.org/10.1109/ICMENS.2005.96>
- [13] Suharno. (2013). *Fundamentals of Public Policy: Process Review and Policy Analysis*. Wave Publisher.
- [14] Sutini, L. (2019). Legal Consequences of PTN BH Not Meeting Performance Evaluation. 2(5), 1765–1786.
- [15] Tasrin, K., & Pratiwi. (2018). Policy Implementation of the Children's Friends Book Tourism Innovation Program in Ciamis Regency. *Journal of Performance Discourse: Practical-Academic Studies of Performance and Public Service Administration*, 21(1), 95–116. <https://doi.org/10.31845/jwk.v21i1.70>
- [16] Utama, KW (2018). Human Resources Management Autonomy PTN-BH. *Legal Matters*, 46(1), 92. <https://doi.org/10.14710/mmh.46.1.2017.92-99>
- [17] Widodo, J. (2007). *Public Policy Analysis: Concepts, and Applications of the Public Policy Process*. In Malang: Bayu Media. Bayumedia Publishing.
- [18] Zubair, F., Dewi, R., & Kadarisman, A. (2018). Public Communication Strategy in Building Student Understanding of the Implementation of

Conference templates contain guidance text for composing and formatting conference papers. Please ensure that all template text is removed from your

conference paper prior to submission to the conference. Failure to remove template text from your paper may result in your paper not being published.