

# **“Analisis Perbandingan Kinerja pada Perguruan Tinggi Perguruan Tinggi yang Beralih Status”**

**(Studi Kasus pada Universitas Singaperbangsa Karawang)**

**Kholida Atiyatul Maula**

Kholidaathiyatulmaula@gmail.com

**Suhono**

Suhono1510@yahoo.co.id

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the differences before and after University status changes to the performance of the University of Singaperbangsa Karawang. This research is a quantitative research. using data collection techniques using observation, interviews and questionnaires distributed to students of the 2012 class who are still active. The results of the study found that there were differences before and after the college switched status and The college should improve the quality of service and improve timeliness and improve performance through training conducted by all employees and lecturers in order to improve educational skills in accordance with the field of work. Then, lecturers are expected to be able to improve and carry out activities in accordance with the aim of creating graduates quality such as increasing research publications, and service community so that they can conduct higher quality teaching. In addition the lecturers are also expected to be able to make the effectiveness of teaching methods and curriculum that are appropriate to the needs of the job market. and the government is expected to help to equip facilities and infrastructure to comply with Dikti standards.*

**Keyword : university , university of singaperbangsa Karawang, performance**

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Perguruan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang dapat menerapkna, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian (UU No. 2 Tahun 1999, pasal 16 ayat 1). Terdapat dua status perguruan tinggi yang saat ini menjadi pertimbangan masyarakat untuk menimba ilmu yaitu Perguruan Tinggi Swasta dan Perguruan Tinggi Negeri.

Drost (1990:124) menjelaskan bahwa pendidikan tinggi merupakan salah satu pilar penting yang diharapkan dapat membawa perubahan suatu bangsa,karena pendidikan tinggi bersifat melatih orang mempertajam dan menggunakan nalarnya untuk memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapinya. Pendidikan tinggi hadir sebagai lingkungan bernalar untuk memanusiakan manusia sesuai dengan citra manusia.Di Indonesia, penyelenggaraan pendidikan tinggi dengan berbagai bentuknya telah sangat berkembang. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya jumlah

Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang ada sampai sekarang ini.

Secara umum, perguruan tinggi swasta dan perguruan tinggi negeri memiliki perbedaan cukup mencolok diantara keduanya. Perguruan Tinggi Negeri (PTN) adalah perguruan tinggi yang di kelola oleh pemerintahan baik di bawah Departemen Pendidikan Nasional maupun di bawah departemen lain milik pemerintah. PTN dijadikan pertimbangan utama dalam melanjutkan pendidikan karena dinilai memiliki beberapa kelebihan diantaranya nama PTN yang bergengsi, kelengkapan akademik yang bagus, mudah mendapatkan beasiswa, fasilitas terjamin, biaya lebih murah dan staf pengajar yang berkualitas. Namun, kekurangan PTN sendiri adalah tingkat kesulitan yang tinggi saat mendaftar dan besarnya jumlah mahasiswa yang masuk menjadikan mahasiswa tidak akan diperhatikan lebih.

Berbeda halnya Perguruan Tinggi swasta yang notabene didirikan oleh pihak investor yang *concern* terhadap pendidikan. Perguruan Tinggi Swasta (PTS) adalah perguruan tinggi yang dimiliki dan dikelola oleh perorangan atau kelompok/yayasan tertentu. Umumnya, perguruan tinggi negeri (PTN) mendapat subsidi dari pemerintah dalam pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan. Berbeda dengan perguruan tinggi swasta (PTS), pembiayaan pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan menjadi tanggung jawab perguruan tinggi yang bersangkutan sepenuhnya. Pemerintah hanya bertugas sebagai pengawas dan pemberi ketentuan kurikulum dalam proses pembelajaran dengan undang-undang yang berlaku. PTS sendiri dipilih karena tingkat kesulitan untuk seleksi masuk lebih mudah dibanding PTN walaupun para calon mahasiswa ini harus memabayar lebih biaya pendidikan.

Meskipun tidak jauh berbeda terkait sistem akademik di kedua jenis perguruan tinggi tersebut, tetapi ada beberapa hal yang menjadi perbedaan yang kaitannya dengan kinerja keuangan dan kinerja managerial. Kinerja keuangan di PTS misalnya terkait pengadaan barang dan jasa yang dilakukan dengan prosedur lebih sederhana dibanding PTN yang harus melalui prosedur sistem yang lebih kompleks. Namun, ada juga PTS yang lebih memilih beralih status menjadi PTN baik itu secara sukarela dengan berbagai pertimbangan maupun secara paksaan dari pemerintah.

Data dari PDDIKTI menyebutkan bahwa terdapat 370 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia. Sedangkan untuk Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tercatat sebanyak 4.043 perguruan tinggi. Begitu pula dengan jumlah dosen. Menurut rekap nasional semester 2015/2016 genap oleh

PDDIKTI disebutkan bahwa jumlah dosen perguruan tinggi negeri hanya sebanyak 90.742 dosen. Angka yang cukup kecil jika dibandingkan dengan dosen perguruan tinggi swasta yang berjumlah 160,159.

Jika kita lihat dari penyebarannya, keberadaan PTN memang masih kurang. Pada 2014, M. Nuh selaku Mendikbud juga mengakui bahwa penyebaran PTN masih belum merata. Sebagai contoh di Jawa Barat sejumlah PTN hanya terkonsentrasi di Bandung dan Bogor. Kebanyakan Perguruan Tinggi Negeri terletak di kota-kota besar seperti ibukota provinsi. Berbeda dengan PTS yang hampir ada di semua daerah atau kabupaten. Sehingga pada tahun 2014 beberapa Universitas Swasta beralih status menjadi Universitas Negeri.

Kasus peralihan status PTS menjadi PTN terjadi di beberapa PTS di Indonesia, diantaranya Universitas Singaperbangsa Karawang. UNSIKA yang resmi berdiri pada 2 Februari 1982 terlebih dahulu berstatus PTS yang didirikan oleh Yayasan Pembina Perguruan Tinggi Pangkal Perjuangan. Tetapi, sejak tanggal 06 Oktober 2014 UNSIKA (PTS) alih status menjadi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) berdasarkan Perpres RI nomor 123 Tahun 2014 tentang pendirian Universitas Singaperbangsa Karawang. Perubahan status tersebut membuat UNSIKA menjadi satu-satunya perguruan tinggi negeri di wilayah Karawang, Jawa Barat.

Peralihan status tersebut dinilai supaya lebih banyak mahasiswa yang mendaftar pada perguruan tinggi di wilayah Karawang dengan berbagai kelebihan PTN yang dijelaskan sebelumnya. Masyarakat Karawang yang berada pada tingkat ekonomi menengah ke bawah mampu menikmati pendidikan dengan biaya terjangkau dan pendidikan akademik yang baik dengan menimba ilmu di UNSIKA.

Terlepas dari penjelasan di atas, permasalahan baru muncul sebagai akibat dari peralihan status tersebut. Dampak kinerja baik secara managerial maupun kinerja keuangan pasti akan menjadi permasalahan utama bagi UNSIKA. Dengan beralih status swasta yang notabene berorientasi profit, maka kinerja keuangan PT tersebut akan menjadi berbeda ketika status berubah menjadi PTN. Selain kinerja keuangan, kinerja managerial terkait proses pelayanan administrasi dan pengaturan PT juga akan berdampak karena adanya perubahan sistem managerial dalam PT. Oleh karena itu, dengan perubahan status UNSIKA, peneliti memberi judul ***“Analisis Perbandingan Kinerja pada Perguruan Tinggi Sebelum dan Sesudah Perguruan Tinggi Beralih Status” (Studi Kasus pada PTN Universitas Singaperbangsa Karawang)***.

## **2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah menganalisis perbandingan kinerja sebelum dan sesudah UNSIKA beralih status dari PTS menjadi PTN.

## **3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja sebelum dan setelah UNSIKA alih status menjadi PTN.

## **4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih penelitian di Indonesia sekaligus mampu memberikan rekomendasi dalam meningkatkan kinerja PTN UNSIKA.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Perguruan Tinggi Swasta dan Perguruan Tinggi Negeri**

Perguruan tinggi Menurut UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, perguruan tinggi swasta adalah perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat dengan membentuk badan penyelenggara berbadan hukum yang berprinsip nirlaba, misalnya yayasan. Perbedaannya dengan perguruan tinggi negeri, perguruan tinggi swasta tidak didirikan oleh pemerintah atau negara.

Perguruan tinggi swasta dapat berbentuk Akademi, Politeknik, Sekolah Tinggi, Institut, atau Universitas. Sedangkan perguruan tinggi negeri Di Indonesia, perguruan tinggi negeri dikelola oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. Rektor perguruan tinggi negeri merupakan pejabat setingkat eselon 2 di bawah Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia ataupun kementerian lainnya

### **2. Kinerja**

Kinerja merupakan sebuah olahan hasil pekerjaan kita di sebuah organisasi yang didasarkan pada kebijakan perusahaan dan berorientasi pada tujuan organisasi. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

#### **1. Kinerja keuangan**

Kinerja keuangan adalah rangkaian aktivitas keuangan pada suatu periode tertentu dilaporkan dalam laporan keuangan yang terdiri dari laba rugi dan neraca (Basri, 2002). Sedangkan pengertian kinerja keuangan menurut Muchlis (2000: 44) yaitu kinerja keuangan adalah prestasi keuangan yang tergambar dalam laporan keuangan perusahaan yaitu neraca rugi-laba dan kinerja keuangan menggambarkan usaha perusahaan (*operation income*). Profitability

suatu perusahaan dapat diukur dengan menghubungkan keuntungan yang diperoleh dari kegiatan pokok perusahaan dengan kekayaan asset yang digunakan untuk menghasilkan keuntungan. Adapun pengertian lain menurut Zarkasyi (2008: 48) yaitu kinerja keuangan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan.

Kinerja keuangan dapat diukur menggunakan beberapa ukuran yang dinilai berdasarkan data yang ada di annual report. Pengukuran kinerja keuangan menggunakan analisis rasio dengan menggunakan Analisis Surplus/Defisit atau membandingkan dengan tahun sebelumnya. Analisis rasio keuangan adalah analisis rasio merupakan teknik analisis laporan keuangan yang paling banyak digunakan. Rasio ini merupakan alat analisis yang dapat memberikan jalan keluar dan menggambarkan simptom (gejala-gejala yang tampak) suatu keadaan (Dwi, 2008). Sedangkan menurut Prihadi (2008: 1) mendefinisikan rasio keuangan adalah rasio keuangan adalah indeks yang menghubungkan dua angka akuntansi dan diperoleh dengan membagi satu angka dengan angka yang lainnya. Menurut Jumingan (2006: 44) menyatakan bahwa analisis rasio keuangan merupakan alat utama dalam menganalisis keuangan, karena analisis ini dapat digunakan untuk menjawab berbagai pertanyaan tentang keadaan keuangan perusahaan. Sedangkan menurut Harahap (2007: 297) menyatakan rasio keuangan adalah angka yang diperoleh dari hasil perbandingan dari suatu laporan keuangan dengan laporan yang lainnya yang mempunyai hubungan relevan dan signifikan misalnya antara utang dan modal, antara kas dan total aset, antara harga pokok produksi dengan total penjualan dan sebagainya.

## 2. Kinerja Managerial / Kinerja non keuangan

Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial antara lain (Mahoney *et all*, 1963 dalam Suwarsih, 2009) adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan adalah kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, dan pemrograman.
- b. Investigasi adalah kemampuan individu untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, menukur hasil, dan analisis pekerjaan.
- c. Pengkoordinasian adalah kemampuan individu untuk melakukan tukar-menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, dan hubungan dengan manajemen lain.

- d. Evaluasi adalah kemampuan individu untuk menilai dan mengukur proposal kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.
- e. Pengawasan adalah kemampuan individu untuk mengarahkan, memimpin, dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan, dan menangani bawahan.
- f. Pengaturan staff adalah kemampuan individu untuk mempertahankan angkatan kerja, merekrut dan mewawancarai dan memilih pegawai baru: menempatkan dan mempromosikan serta mutasi pegawai.
- g. Negoisasi adalah kemampuan individu dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak atas barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual.
- h. Perwakilan adalah kemampuan individu untuk menghadiri pertemuan, pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, melakukan pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan

### **3. Kinerja Perguruan Tinggi**

Definisi indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP, 2000). Sementara menurut Lohman (2003), indikator kinerja (*performance indicators*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

Kesuksesan kinerja biasanya ditentukan oleh faktor keberhasilan perusahaan yang mempengaruhi dan sering disebut *Critical Success Factors*. *Critical Success Factors* (faktor keberhasilan utama) adalah suatu area yang mengindikasikan kesuksesan kinerja unit kerja organisasi. Area CSF ini menggambarkan preferensi manajerial dengan memperhatikan variabel-variabel kunci finansial dan non-finansial pada kondisi waktu tertentu. Suatu CSF dapat digunakan sebagai indikator kinerja atau masukan dalam menetapkan indikator kinerja. Identifikasi terhadap CSF dapat dilakukan terhadap berbagai faktor misalnya, potensi yang dimiliki organisasi, kesempatan, keunggulan, tantangan, kapasitas sumber daya, dana, sarana-prasarana, regulasi atau kebijakan organisasi, dan sebagainya. Untuk memperoleh CSF yang tepat dan relevan, CSF harus secara konsisten mengikuti perubahan yang terjadi dalam organisasi. Setiap organisasi mempunyai CSF yang berbeda-beda karena sangat tergantung pada unsur-unsur apa dari organisasi tersebut yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan.

CSF sering disamakan pengertiannya dengan *key performance indicator* (KPI) yang sebenarnya sangat berbeda. KPI adalah sekumpulan indikator yang dapat dianggap sebagai ukuran kinerja kunci baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial untuk melaksanakan operasi dan kinerja unit bisnis. Indikator ini dapat digunakan oleh manajer untuk mendeteksi dan memonitor capaian kinerja. Berikut ini contoh CSF Sebagai Masukan dalam Penetapan Indikator Kinerja Perguruan Tinggi.

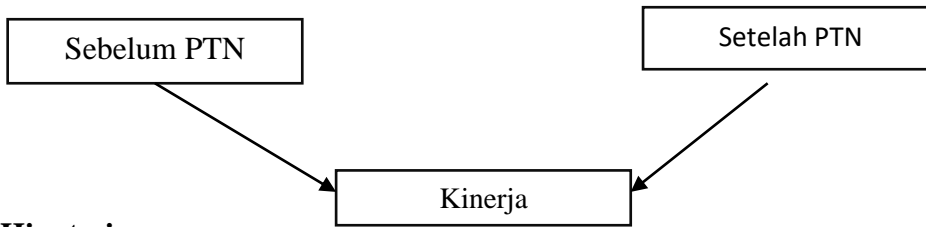
#### **Critical Success Factors dalam Penetapan Indikator Kinerja Perguruan Tinggi**

<b>No.</b>	<b>Critical Success Factors (CSF)</b>	<b>Tujuan Strategik</b>	<b>Indikator Kinerja</b>
1	Layanan berkualitas dan tepat waktu	Memantau secara terus menerus untuk memastikan bahwa pelayanan berkualitas dan tepat waktu	Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas
2	Pegawai yang bermutu tinggi dan terlatih	Memantau proses <i>recruitment</i> dan seleksi pegawai untuk menghasilkan pegawai bermutu tinggi	Tingkat ketrampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja
3	Dosen yang berkualitas	Memastikan bahwa para dosen telah melaksanakan aktivitas sesuai dengan tujuan untuk menciptakan lulusan berkualitas	Kehadiran Keterlambatan Publikasian Penelitian
4	Sistem pengajaran yang efektif dan efisien.	Menciptakan sistem pengajaran yang efektif dan efisien.	Efektifitas metode pengajaran Kurikulum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja

5	Kelengkapan sarana dan prasarana	Memastikan bahwa PT mempunyai fasilitas pendukung yang memadai	Kesesuaian fasilitas pendukung perguruan tinggi dengan standar yang ditetapkan Dikti.
---	----------------------------------	--	---

#### 4. Kerangka Pikir

Berdasarkan fenomena dan kajian teori maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



#### 5. Hipotesis

Perguruan tinggi di Indonesia dibedakan menjadi dua yaitu perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta, walaupun sama-sama bergerak di bidang pendidikan, namun karakteristik kepemilikan sangat berbeda sehingga akan menimbulkan perbedaan kinerja pada perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta baik dari manajemennya maupun dari pengelolaan keuangannya berdasarkan uraian diatas maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut :

H0 : Tidak ada perbedaan kinerja sebelum dan sesudah perguruan tinggi beralih status dari PTS ke PTN

H1 : Ada perbedaan kinerja sebelum dan sesudah perguruan tinggi beralih status dari PTS ke PTN

#### 6. Metode Penelitian

Penelitian ini peneliti melakukan survey dan wawancara dan pembagian kuisionerterkait persepsi mahasiswa Menurut Creswell (2012) metode qualitative survey adalah prosedur penelitian kuantitatif dimana peneliti bertujuan mendata sekelompok atau keseluruhan populasi manusia untuk menjelaskan sikap, opini, tingkah laku, atau karakteristik dari manusia tersebut. dalam jenis penelitian ini peneliti mengumpulkan data secara kuantitatif, data tersebut berupa; questionnaire, interview, dan data yang didapat dinalisis secara statistik untuk menunjukkan trend dari respon yang diberikan oleh populasi sasaran tentang fenomena yang dibahas. Berdasarkan kajian tersebut dapat disimpulkan bahwa metode survey adalah metode penelitian untuk menemukan persepsi atau respon yang diberikan populasi sasaran terhadap fenomena tertentu.



## **7. Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah persepsi mahasiswa terkait kinerja perguruan tinggi sebelum dan setelah beralih status dari swasta menjadi negeri dengan menyebarkan kuisioner untuk mahasiswa angkatan 2012 yang masih aktif di Universitas Singaperbangsa Karawang dan interview kepada beberapa karyawan untuk memperkuat data dari kuesioner dengan teknik Likert Scale. Boone, Jrand Boone (2012) menjelaskan bahwa Likert Scale adalah pendekatan setuju-tidak setuju atau puas-tidak puas untuk mengukur opini, sikap, perilaku atau pendapat, atau interview dalam bentuk questionnaire dalam berbagai bentuk; bidang pendidikan, politik, ekonomi dan sebagainya dalam bentuk urutan pendapat. Selain questionnaire, peneliti juga menggunakan teknik interview untuk memperkuat informasi yang didapat dari questionair Setelah data terkumpul, peneliti melakukan beberapa tahap analisis sebagai berikut; mengidentifikasi persepsi mahasiswa, membuat urutan dari persepsi yang didapat berupa diagram, serta mempresentasikan diagram tersebut

## **C. Hasil penelitian**

### **1. Deskripsi objek penelitian**

Pada tanggal 2 Februari 1982 Yayasan Pembina Perguruan Tinggi Pangkal Perjuangan. Mendirikan Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA) yang merupakan perguruan tinggi pertama yang didirikan di Kota Karawang, Jawa Barat. Sejak tanggal 06 Oktober 2014 UNSIKA (PTS) alih status menjadi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Perpres RI nomor 123 tahun 2014.

### **2. Uji Validitas dan Uji Realibilitas**

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji kuesioner apakah layak digunakan sebagai instrument penelitian. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrested Item-Total Correlation* > dari r-tabel (Nugroho,2005). Sedangkan reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0.60 (Nugroho,2005).

**Deskripsi hasil persepsi mahasiswa terkait Variabel Kinerja Perguruan Tinggi Sebelum Beralih Status**

Pertanyaan	Persentase Jawaban					Rata-rata	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
P1	0	13	55	29	3.4	3.23	Kurang Memuaskan
P2	0	25	39	33	2.3	3.13	Kurang Memuaskan
P3	0	28	40	32	0	3.05	Kurang Memuaskan
P4	2.3	14	61	23	0	3.05	Kurang Memuaskan
P5	2.3	21	44	32	1.1	3.09	Kurang Memuaskan
P6	1.1	15	57	26	0	3.09	Kurang Memuaskan
P7	2.3	14	61	23	0	3.05	Kurang Memuaskan
P8	2.3	14	61	23	0	3.05	Kurang Memuaskan
P9	3.4	5.7	61	30	0	3.17	Kurang Memuaskan
P10	2.3	29	51	17	1.1	2.86	Kurang Memuaskan
P11	1.1	11	69	16	2.3	3.07	Kurang Memuaskan
P12	2.3	15	59	23	1.1	3.06	Kurang Memuaskan
P13	2.3	13	37	41	6.9	3.38	Kurang Memuaskan
P14	3.4	23	36	32	5.7	3.14	Kurang Memuaskan
P15	2.3	15	48	29	5.7	3.21	Kurang Memuaskan
P16	5.7	25	41	24	3.4	2.94	Kurang Memuaskan
P17	4.6	6.9	41	44	3.4	3.34	Kurang Memuaskan
P18	3.4	16	56	23	1.1	3.02	Kurang Memuaskan
P19	2.3	13	61	21	3.4	3.10	Kurang Memuaskan
P20	2.3	9.2	52	32	4.6	3.28	Kurang Memuaskan
P21	4.6	6.9	49	39	0	3.23	Kurang Memuaskan
P22	4.6	6.9	43	43	3.4	3.33	Kurang Memuaskan
P23	6.9	28	41	23	1.1	2.84	Kurang Memuaskan
P24	5.7	21	47	26	0	2.94	Kurang Memuaskan
P25	4.6	23	38	32	2.3	3.05	Kurang Memuaskan

Data dioalah,2018

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap kinerja Perguruan tinggi sebelum alih status kurang memuaskan

Pertanyaan	Persentase Jawaban					Rata-rata	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
P1	4.6	16	51	28	1.1	3.05	Kurang Memuaskan
P2	2.3	13	53	32	0	3.15	Kurang Memuaskan
P3	5.7	29	49	16	0	2.76	Kurang Memuaskan
P4	3.4	9.2	51	33	3.4	3.24	Kurang Memuaskan
<b>P5</b>	<b>2.3</b>	<b>9.2</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>6.9</b>	<b>3.41</b>	<b>Memuaskan</b>
P6	2.3	9.2	46	40	2.3	3.31	Kurang Memuaskan
P7	2.3	11	62	24	0	3.08	Kurang Memuaskan
P8	3.4	10	52	31	3.4	3.21	Kurang Memuaskan
P9	4.6	6.9	55	30	3.4	3.21	Kurang Memuaskan
P10	3.4	4.6	62	30	0	3.18	Kurang Memuaskan
P11	3.4	2.3	63	30	1.1	3.23	Kurang Memuaskan
P12	3.4	3.4	60	33	0	3.23	Kurang Memuaskan
<b>P13</b>	<b>2.3</b>	<b>4.6</b>	<b>32</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>3.66</b>	<b>Memuaskan</b>
P14	2.3	13	41	36	8	3.34	Kurang Memuaskan
P15	3.4	9.2	48	31	8	3.31	Kurang Memuaskan
P16	8	10	49	28	4.6	3.10	Kurang Memuaskan
<b>P17</b>	<b>2.3</b>	<b>4.6</b>	<b>46</b>	<b>40</b>	<b>6.9</b>	<b>3.45</b>	<b>Memuaskan</b>
P18	4.6	13	51	26	5.7	3.16	Kurang Memuaskan
P19	2.3	10	56	24	6.9	3.23	Kurang Memuaskan
P20	4.6	3.4	53	33	5.7	3.32	Kurang Memuaskan
P21	5.7	9.2	54	31	0	3.10	Kurang Memuaskan
P22	3.4	8	48	37	3.4	3.29	Kurang Memuaskan
<b>P23</b>	<b>3.4</b>	<b>2.3</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>4.6</b>	<b>3.46</b>	<b>Memuaskan</b>
P24	4.6	9.2	38	43	5.7	3.36	Kurang Memuaskan
P25	5.7	15	40	38	1.1	3.14	Kurang Memuaskan

Data diolah, 2018

Dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa pada indikator variabel P5 P 13 P17 dan P23 adalah, Layanan berkualitas dan tepat waktu, Pegawai yang bermutu tinggi dan terlatih Dosen yang berkualitas, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan Anggraeni (2011) menyatakan bahwa kemampuan yang terdiri dari pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap serta prilaku pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Kelengkapan sarana dan prasarana dan Sistem pengajaran yang efektif dan efisien menemukan hasil yang memuaskan dari persepsi mahasiswa pada poin tersebut. terkait kinerja Perguruan Tinggi setelah alih status hal ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati dan Suryani (2014) diperoleh bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Wonobojo,

Uji beda kinerja sebelum dan setelah alih status menggunakan paired test sebagai berikut :

**Paired Samples Statistics**

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Kinerja Sebelum	77.69	87	11.902	1.276
	Kinerja Setelah	80.98	87	13.876	1.488

Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji paired t test diperoleh nilai sig dari uji t adalah 0,000 ( $p < 0.05$ ) maka terdapat perbedaan kinerja sebelum dan setelah alih status yaitu terdapat peningkatan kinerja sebesar sebesar 4.23 persen

**Paired Samples Test**

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 Kinerja Sebelum - Kinerja Setelah	-3.287	7.386	.792	-4.862	-1.713	-4.151	86	.000

Data diolah, 2018

Nilai t hitung dari hasil olah SPSS versi 18.0 adalah sebesar – -4.151 dengan sig 0.000, karena  $-4.151 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, artinya terdapat perbedaan kinerja antara sebelum dan sesudah perguruan tinggi beralih status,

**D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis didapat temuan penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan kinerja perguruan tinggi yang beralih status baik sebelum dan sesudah alih status
2. Terdapat kenaikan kinerja dari sebelum dan setelah Perguruan Tinggi beralih status sebesar 4.23%

**E. Saran**

Pihak perguruan tinggi yang beralih status agar lebih meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan ketepatanwaktuan serta dapat meningkatkan kinerja melalui pelatihan yang dilakukan oleh seluruh karyawan dan juga dosen demi meningkatkan ketrampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja, Kemudian untuk dosen diharapkan mampu meningkatkan dan melaksanakan aktivitas sesuai dengan tujuan untuk menciptakan lulusan berkualitas seperti memperbanyak publikasi penelitian, dan abdimas sehingga dapat melakukan pengajaran yang lebih berkualitas. Selain itu para dosen juga diharapkan dapat melakukan Efektifitas metode pengajaran dan pembuatan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Disamping itu pihak pemerintah dapat memberikan fasilitator untuk perguruan tinggi yang sudah beralih status di harapkan agar melengkapi fasilitas pendukung perguruan tinggi dengan standar yang ditetapkan Dikti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Made. 2014. Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Provinsi Papua. Tesis. Program Pascasarjana Universitas YAPIS Papua.
- Ambarwati, Yuni dan Suryani, Nanik. 2014. "Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wonobojo Kabupaten Temanggung". *Economic Education Analysis Journal* Vol. 3 No.2. Hal 299 –306.
- Basri, Faisal. 2002. *Perekonomian Indonesia: Tantangan dan Harapan bagi Kebangkitan Indonesia*. Jakarta: Erlangga
- Damayanthi D. 2013. Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor [tesis]. Bogor: Institut Pertanian Bogor
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, Drs., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Jogiyanto, HM., 2005. *Sistem Teknologi Informasi*.  
Pendekatan Terintegrasi : Konsep Dasar, Teknologi, Aplikasi, Pengembangan dan Pengelolaan. Edisi II, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Lohman, 2003, "Analisis Kuantitatif", Jogjakarta. Mahsun M, 2006, " Pengukuran Kinerja Sektor Public", Yogyakarta: Fakultas. Ekonomi UGM.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- UU 2 tahun 1989, Pasal 16, Ayat (1) ; PP 30 Tahun 1990, Pasal 2, Ayat (1) )

Witarto, 2004. Memahami Sistem Informasi. Pendekatan Praktis Rekayasa Sistem Informasi Melalui Kasus-Kasus Sistem Informasi di Sekitar Kita, Penerbit Informatika, Bandung.

Zarkasyi, Moh. Wahyudin Zarkasyi. 2008. *Good Corporate Governance*. Alfabeta: Bandung