

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI MENGENAI STATUS PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN HUKUM DENGAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS DIPONEGORO

Firman Bagus Setyawan, Anita Listiara

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

fsetyawan5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi mengenai status Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN BH) dengan kesiapan untuk berubah. Kesiapan untuk berubah adalah sikap pegawai yang menyetujui, mendukung serta melaksanakan perubahan dalam tercapainya efektivitas dalam organisasi. Persepsi mengenai status PTN BH adalah sebuah interpretasi dasar yang dimiliki seseorang mengenai adanya status PTN BH, yang diproses secara konstruktif pada lingkungannya berasal. Persepsi dalam diri seseorang dengan sedemikian rupa dapat membentuk suatu sikap yang erat kaitannya dengan kesiapan untuk berubah. Sampel penelitian 115 pegawai tenaga kependidikan Universitas Diponegoro yang didapatkan dengan teknik *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala kesiapan untuk berubah (23 aitem, $\alpha = 0,860$) dan skala persepsi mengenai status PTN BH (26 aitem, $\alpha = 0,894$). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara persepsi mengenai status PTN BH dengan kesiapan untuk berubah ($r = 0,349$; $p = 0,000$; $p < 0,05$). Persepsi mengenai status PTN BH memberikan sumbangan efektif sebesar 12,2% terhadap kesiapan untuk berubah.

Kata kunci: kesiapan untuk berubah, persepsi, PTN BH, Universitas Diponegoro

Abstract

The aim of this research is to know about correlation of the perception Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN BH) status and readiness to change to educational staff of Diponegoro University. Readiness to change is the attitude of employees who approve, support and implement changes in achieving of effectiveness in the organization. The perception of PTN BH status is a basic interpretation that a person has about the status of PTN BH, which is constructed constructively in its environment. Perception in a person in such a way can form an attitude that is closely related to the readiness to change. Sample in this research is about 115 educational staff of Diponegoro University obtained by cluster random sampling. For collecting the data, this research use two psychology scale, which are readiness to change scale (23 aitem, $\alpha = 0,860$) and the perception of status PTN BH scale (26 aitem, $\alpha = 0,894$). For data analyze, this research use regression analysis and this research show us there is positive correlation between perception of PTN BH status and readiness to change ($r = 0,349$; $p = 0,000$; $p < 0,05$). In this research, we also know if perception of PTN BH status affect to readiness to change amount as 12,2%.

Keyword: readiness to change, perception, PTN BH, Diponegoro University

PENDAHULUAN

Pemerintah Republik Indonesia terus berbenah demi dapat bersaing di era global. Program – program yang berkaitan dengan pembanunan nasional secara bergantian terus diterbitkan demi meningkatkan mutu disegala aspek kehidupan masyarakat. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas di bidang pendidikan adalah ditetapkannya UU No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dimana PTN yang semula berbentuk Badan Layanan Umum berubah menjadi Badan Hukum (*by choice*). Di mana PTN Badan Hukum memiliki otonomi dalam mengelola perkembangannya ke masyarakat sesuai dengan orientasi pendidikan. Dalam UU Perguruan

Tinggi pasal 63, otonomi pengelolaan perguruan tinggi dilaksanakan berdasarkan prinsip akuntabilitas, transparansi, nirlaba, penjaminan mutu, efektivitas dan efisiensi (Republik Indonesia, 2012). Berlakunya PTN Badan Hukum diawali dengan mengubah bentuk tujuh perguruan tinggi eks BHMN (Badan Hukum Milik Negara), yaitu UI, ITB, IPB, UPI, UGM, Unair, dan USU menjadi PTN BH, yang kemudian di tahun 2014, pemerintah menetapkan statuta PTN BH untuk Undip bersama dengan Unpad, ITS, dan Unhas. Perubahan Undip menjadi PTN BH akan disertai dengan berbagai perubahan baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Pegawai diharapkan mampu mengikuti perubahan-perubahan demi untuk meningkatkan mutu, tata kelola, relevansi, dan mampu bersaing di lingkungan yang semakin dinamis.

Perubahan dalam organisasi, akan melibatkan budaya organisasi, karakteristik struktur organisasi, kebijakan organisasi, standar operasional prosedur pegawai, dan bahkan individu dalam organisasi itu sendiri (*change content*). Berbagai macam dinamika yang mengiringi perubahan status menjadi PTN BH tersebut telah membentuk sejumlah stimulus yang akan diterima, diorganisasikan, dan diinterpretasi oleh pegawai menjadi suatu hal yang memiliki makna bagi dirinya. Penerimaan dan penginterpretasian terhadap beralihnya suatu bagian organisasi dari kondisi yang berlaku kini menjadi kondisi yang berlaku di masa datang akan diproses sedemikian rupa, sehingga memberikan sebuah arti bagi individu serta dapat membentuk sikap dan mempengaruhi perilaku individu tersebut (Robbins & Judge, 2015).

Setiap pegawai akan memiliki pandangan dan penilaian yang berbeda-beda mengenai perubahan-perubahan yang akan dilakukan. Pandangan dan penilaian pegawai akan memunculkan suatu sikap berkenaan dengan perubahan yang terjadi, baik itu positif maupun negatif. Pandangan dan penilaian pegawai mengenai perubahan menjadi penting untuk ditinjau, karena akan melahirkan suatu sikap yang sangat mempengaruhi proses perubahan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Afriani (2014) pada karyawan PT Pertamina EP Asset 3 Field Jatibarang, menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan kemauan untuk belajar hal-hal yang baru yang menunjang kegiatan kerja jika karyawan tersebut memiliki kesiapan untuk berubah. Ketiadaan kesiapan untuk berubah akan menghambat bahkan menggagalkan proses perubahan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choi dan Ruona (2011) yang menunjukkan bahwa kesiapan individu untuk berubah akan berdampak pada proses perubahan sebuah perusahaan itu sendiri.

Sikap merupakan manifestasi dari adanya pandangan dan penilaian mengenai suatu fenomena, dalam hal ini adalah perubahan organisasi. Kesiapan untuk berubah ditunjukkan dengan sikap yang mendukung segala macam bentuk perubahan, dimana individu merasa jika perubahan memang perlu untuk dilakukan. Oleh sebab itu, kesiapan untuk berubah merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu proses perubahan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara persepsi mengenai status PTN BH terhadap kesiapan untuk berubah pada pegawai tenaga kependidikan Universitas Diponegoro. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara persepsi mengenai PTN BH dengan kesiapan untuk berubah pada pegawai. Semakin positif persepsi mengenai PTN BH maka semakin tinggi kesiapan pegawai untuk berubah. Semakin negatif persepsi mengenai PTN BH maka semakin rendah kesiapan pegawai untuk berubah.

METODE

Populasi penelitian ini adalah tenaga kependidikan tingkat fakultas di Universitas Diponegoro Semarang. Penentuan sampel penelitian menggunakan *cluster random sampling* dengan subjek sebanyak 115 tenaga kependidikan. *Cluster random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan individu (Azwar, 2013), dalam penelitian ini kelompok area kerja (fakultas).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 skala psikologi, yaitu Skala Kesiapan untuk Berubah dan Skala Persepsi Mengenai Status PTN BH. Skala Kesiapan untuk Berubah (23 aitem, $\alpha = 0,860$), disusun berdasarkan aspek kesiapan untuk berubah menurut Holt, dkk (2007): ketepatan, kemampuan spesifik, dukungan manajemen, dan keuntungan personal. Skala Persepsi Mengenai Status PTN BH (26 aitem, $\alpha = 0,894$) disusun berdasarkan kombinasi dari aspek persepsi: kognitif dan afektif, dengan konten perubahan PTN BH: budaya organisasi, karakteristik struktur organisasi, kebijakan organisasi, dan standar operasional prosedur pegawai. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Standar Deviasi	Kolmogorov-Smirnov	Sig	Probabilitas	Bentuk
Persepsi	5,55380	1,055	.215	$p > 0,05$	Normal
Kesiapan	5,32272	1,205	.110	$p > 0,05$	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 1,055 dengan signifikansi $p = 0,215$ ($p > 0,05$) untuk variabel persepsi mengenai status PTN BH dan nilai Kolmogrov-Smirnov 1,205 dengan signifikansi $p = 0,110$ ($p > 0,05$) untuk variabel kesiapan untuk berubah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi mengenai status PTN BH dan kesiapan untuk berubah memiliki distribusi yang normal.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara kedua variabel. Hubungan yang linear dapat diartikan bahwa ketika variabel prediktor mengalami perubahan maka variabel kriterium mengalami perubahan dengan bentuk garis linear atau searah. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for Windows* versi 20.0. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai $F_{lin} = 0,000$ ($p < 0,05$), dengan kata lain, hasil menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah linear.

Tabel 2.

Uji Hipotesis

Variabel	Korelasi	Signifikansi
Persepsi terhadap status PTN BH	.349	.000
Kesiapan untuk berubah		

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara persepsi mengenai status PTN BH dengan kesiapan untuk berubah sebesar 0,349 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,001$). Koefisien korelasi dengan nilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan adalah positif. Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,001$), menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi mengenai status PTN BH dengan kesiapan untuk berubah. Berdasarkan paparan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Tabel 3.

Uji Hipotesis 2

Model	B	Std. Error	B	T	Sig
Constant	42.679	6.444		6.623	.000
Persepsi terhadap status PTN BH	.335	.084	.349	3.961	.000

Hubungan positif antara persepsi mengenai status PTN BH dengan kesiapan untuk berubah dapat digambarkan dalam persamaan garis regresi dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bX \\
 &= 42.679 + 0.335X
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan bantuan *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for Windows* versi 20.0. diperoleh nilai konstanta sebesar 42.679 dan nilai pada variabel prediktor sebesar 0.335. Maka didapatkan persamaan regresi $Y = 42.679 + 0.335X$. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel persepsi mengenai status PTN BH akan diikuti dengan perubahan pada variabel kesiapan untuk berubah sebesar 0.335.

Tabel 4.
Uji Hipotesis 3

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
.349 ^a	.122	.114	5.00970

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,122. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini, persepsi mengenai status PTN BH memiliki sumbangan efektif sebesar 12,2% terhadap kesiapan untuk berubah.

Adanya perubahan status dari Badan Layanan Umum menjadi Badan Hukum yang dilakukan oleh Universitas Diponegoro akan dipersepsi berbeda oleh setiap pegawainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kependidikan Universitas Diponegoro memiliki persepsi yang positif terhadap adanya perubahan status menjadi PTN BH. Persepsi yang positif mengakibatkan individu menyetujui, menerima, dan mengimplementasikan perubahan yang ada. Kesiapan untuk berubah yang dimiliki oleh tenaga kependidikan Universitas Diponegoro merupakan sikap yang terbentuk melalui persepsi yang positif yang dibangun oleh pemimpin universitas selama masa perubahan berlangsung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi mengenai status PTN BH dengan kesiapan untuk berubah pada pegawai tenaga kependidikan Universitas Diponegoro. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa semakin pegawai tenaga kependidikan Undip memiliki persepsi yang positif terhadap status PTN BH, semakin tinggi pula tingkat kesiapan berubah yang dimunculkan oleh pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin pegawai memiliki persepsi yang negatif, semakin rendah kesiapan berubah yang dimunculkan. Persepsi mengenai status PTN BH memberikan sumbangan efektif sebesar 12,2% terhadap kesiapan untuk berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, D., & Prihatsanti, U. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan resonan dengan kesiapan untuk berubah pada pekerja PT Pertamina EP asset 3 field Jatibarang. *Jurnal Empati Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*, vol 3 no 2. Diunduh dari <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/7506>
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Choi, M. & Ruona, W.E.A. (2011). Individual readiness for organizational change and its implications for human resource and organization development. *Academy of human resourcedevelopmen vol 10 no 1 hal 46-73*. Diunduh dari <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1534484310384957>
- Republik Indonesia. (2012). *Undang Undang Republik Indonesia No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Sekretariat Negara. Diunduh dari <https://portal.mahkamahkonstitusi.go.id/eLaw/mg58ufsc89hrsg/1f32ffaa83555e001038d1e0cda7b281849acef2d.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.