

Performance University; Perspektif Human Capital

Fatmah M Ngabito^{1*}, Sandi Prahara²

¹²Government Department, Faculty of Social and Political Science, Universitas Ichsan Gorontalo

*fatmahngabito161@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis bagaimana human capital mewujudkan kinerja organisasi melalui kualitas layanan perguruan tinggi swasta di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XVI Gorontalo yang efektif dan efisien. Metode yang digunakan terbagi, tahap pertama melakukan pengembangan teori dan model penelitian kemudian melakukan observasi dan wawancara, tahap kedua pengumpulan data mengidentifikasi/mendesain/mengolah dan menguji data, tahap ketiga menganalisis data menggunakan aplikasi statistik, kemudian membandingkannya dengan hasil penelitian sebelumnya. temuan penelitian Kinerja perguruan tinggi swasta di provinsi gorontalo berdasarkan perpektif human capital masih rendah yang dapat dilihat dari kompetensi dan klasifikasi jabatan fungsional yang masih banyak pada level asisten ahli dan lector bahkan masih banyak yang belum memiliki jabatan fungsional. begitupun dari segi luaran berupa publikasi artikel pada jurnal bereputasi maupun terakreditasi sinta. luaran buku serta hak kekayaan intelektual, jumlah penerima hibah penelitian dan pengabdian secara jumlah maupun dana yang diterima masih rendah. sehingga capaian indicator kinerja utama masih jauh dari tujuan yang ingin capai.

Kata Kunci : Modal Manusia; Kinerja ; Universitas; Universitas Dunia

Abstract: The purpose of the research is to analyze how human capital realizes organizational performance through the effective and efficient service quality of private universities in the Gorontalo Region XVI Higher Education Service Institution. The method used is divided, the first stage is developing the theory and research model then conducting observations and interviews, the second stage of data collection is identifying / designing / processing and testing data, the third stage is analyzing data using statistical applications, then comparing it with the results of previous research. research findings The performance of private universities in gorontalo province based on the human capital perspective is still low which can be seen from the competence and classification of functional positions which are still many at the expert assistant and lector levels and even many still do not have functional positions. as well as in terms of output in the form of publication of articles in reputable and accredited journals sinta. book output and intellectual property rights, the number of recipients of research and service grants in number and the funds received are still low. so that the achievement of key performance indicators is still far from the goals to be achieved.

Keywords: Human Capital; Performance; University; Word University

Pendahuluan

Visi Indonesia 2045 adalah menjadi negara maju dengan PDB terbesar kelima di dunia, perlu disokong oleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang siap bersaing di tingkat internasional Wahyuningrum (2022). Perguruan tinggi sebagai lembaga ilmu, pengetahuan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, dituntut untuk dapat lebih fokus dalam merealisasikan target kinerjanya Dirjendikti (2020). Namun kinerja perguruan tinggi pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XVI Gorontalo dari 90 perguruan tinggi swasta belum ada perguruan tinggi yang terakreditasi Unggul, sedangkan penerima hibah penelitian 100 peneliti dari 23 perguruan tinggi swasta dan penerima hibah pengabdian hanya 14 peneliti dari 8 perguruan tinggi swasta begitupun dengan hibah vokasi hanya 7 peneliti dari 4 perguruan tinggi swasta, jumlah dosen sebanyak 5195 orang dengan jabatan fungsioanal guru besar sebanyak 14 orang, lector kepala 93 orang, lector sebanyak 1114 orang, Asisten ahli sebanyak 1718 orang, tenaga pengajar sebanyak 2256 orang. Kinerja riset abdimas hanya menghasilkan hak Kekayaan Intelektual sebanyak 331 peneliti, artikel di jurnal sebanyak 4304 artikel yang masuk di kategori terindeks garuda sebanyak 1676 jurnal dan terindeks Sinta sebanyak 38 jurnal serta sisanya sebanyak 1849 tidak terakreditasi LLDIKTI XVI (2022). Permasalahan kinerja perguruan tinggi berpusat pada

human capital. Human capital merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, ketrampilan dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan Ariawan (2016).

Berdasarkan latar belakang maka rumusan permasalahan adalah bagaimana human capital mewujudkan kinerja perguruan tinggi swasta melalui kualitas layanan perguruan tinggi swasta di Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XVI Gorontalo yang di jabarkan sebagai berikut : a. bagaimana human capital meningkatkan kinerja perguruan tinggi swasta, b. bagaimana human capital meningkatkan kualitas layanan perguruan tinggi swasta, c. bagaimana kualitas layanan meningkatkan kinerja perguruan tinggi swasta, Urgensi dilakukannya penelitian ini adalah pencapaian visi indonesia 2045 hanya akan diraih dengan sumber daya manusia (human capital) yang berorientasi ke masa depan dan ditempa dengan transformasi Pendidikan Tinggi yang berkinerja sehingga menjadi lulusan yang unggul, kompetitif, adaptif, fleksibel, produktif, berdaya saing dengan karakter Pancasila (Wahyuningrum, 2022; Dirjendikti, 2020).

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Perguruan tinggi

Kinerja perguruan tinggi adalah hasil capaian pelaksanaan pekerjaan/program bagi instansi atau perguruan tinggi untuk mewujudkan perguruan tinggi yang adaptif dengan berbasis luaran lebih konkret (Wahyuningrum, 2022; Dirjendikti, 2020; Hasan, H., et al, 2022). Indikator Kinerja Utama yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan melalui Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 754/P/2020 merupakan ukuran kinerja baru bagi perguruan tinggi untuk mewujudkan perguruan tinggi yang adaptif dengan berbasis luaran lebih konkret, memiliki tiga indikator utama. Pertama, kualitas lulusan yang diukur dengan Lulusan mendapat pekerjaan yang layak, dan Mahasiswa mendapat pengalaman di luar kampus. Kedua, kualitas dosen dan pengajar yang diukur dengan Dosen berkegiatan di luar kampus, Praktisi mengajar di dalam kampus, dan Hasil kerja dosen digunakan masyarakat dan dapat rekognisi internasional. Ketiga, kualitas kurikulum yang memiliki subindikator antara lain program studi bekerjasama dengan mitra kelas dunia, Kelas yang kolaboratif dan partisipatif, serta adanya program studi berstandar internasional (Wahyuningrum, 2022; Dirjendikti, 2020).

Kualitas Layanan

Keberhasilan sebuah organisasi pendidikan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kualitas pelayanan dan untuk mencapai satu tujuan yaitu memberikan kepuasan kepada pihak akademis (Indriati P, et al, 2023; Ngabito FM, 2022). Mewujudkan kualitas layanan melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen dan ketepatan penyampaiannya untuk mengimbangi harapan pelanggan Tue, Noviyanti dan Ngabito FM (2023). Ruang lingkup layanan pada perguruan tinggi mencakup layanan kepada dosen, mahasiswa dan sivitas akademik, termasuk alumni dan pengguna lulusan Auriza, M et al, (2021). Serangkaian layanan yang disediakan oleh pemerintah atau lembaga publik kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan umum (Prahara S, 2023).

Human Capital

Human capital merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, ketrampilan dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan Ariawan (2016). Human capital merupakan Aset intelektual pada perguruan tinggi adalah dosen. Tenaga kependidikan merupakan pendukung utama berjalannya aktivitas operasional proses pembelajaran dan administrasi. Sumberdaya manusia yang kompeten diperlukan untuk menjalankan aktivitas pendukung ketercapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Djatola H, (2021). Beberapa penelitian telah dilakukan secara mandiri

maupun kolaborasi terkait dengan kinerja instansi, perusahaan maupun lembaga public lainnya (Hasan, H. et al, 2022; Ngabito FM, et al, 2021), sebelumnya melakukan penelitian terkait dengan kemampuan kerja karyawan dalam rangka pelaksanaan mutu pelayanan kesehatan Ngabito, (2022), serta kompetensi pegawai dan kepala desa (Ariawan, Ngabito FM, 2023).

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan ada tahapan yakni **tahapan pertama** melakukan pengembangan teori dan model penelitian kemudian melakukan observasi dan wawancara di lokasi penelitian, **tahapan kedua** melakukan pengumpulan data dan mengidentifikasi/mendesain/menguji serta pengolahan data menggunakan aplikasi statistik, **tahapan ketiga** melakukan analisis data kemudian membandingkannya dengan hasil penelitian sebelumnya.

Hasil dan Pembahasan

Proses pembentukan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi / LLDIKTI Wilayah XVI telah dimulai sejak Tahun 2019 yang diprakarsai sebelumnya oleh Asosiasi Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta (APTISI) bersama Aliansi Perguruan Tinggi Swasta (APERTI) Gorontalo. Atas dukungan Pemerintah Provinsi Gorontalo, Gabungan stakeholder Perguruan tinggi tersebut telah menginisiasi lahirnya LLDIKTI XVI yang ditandai dengan keluarnya pengesahan atas pembentukan LLDIKTI wilayah XVI berkedudukan di Gorontalo dengan wilayah kerja Provinsi Gorontalo, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah yang diperkuat dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, yang kemudian diganti dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi.

Upaya pembentukan LLDIKTI XVI Gosulutteng terpisah dengan LLDIKTI wilayah IX yang berkedudukan di Makasar adalah Pertama, untuk mempermudah layanan pendidikan tinggi dalam rangka melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi, khususnya Perguruan Tinggi Swasta. Kedua, percepatan layanan pengurusan instrumen pendidikan dan non kependidikan perguruan tinggi. Ketiga, memperpendek akses dan jangkauan layanan pendidikan tinggi, mengingat secara geografis kondisi wilayah XVI memiliki batas negara terluar dan terdapat pula beberapa pulau yang sulit dijangkau dengan transportasi massal. Keempat, sebagai upaya menjadikan Provinsi Gorontalo, Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah menjadi salah satu tujuan daerah pendidikan di Indonesia bahkan Luar Negeri, sehingga berdampak pada Pengembangan Sumberdaya dan Teknologi, Wilayah kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi disingkat LLDIKTI XVI Gorontalo, sebelumnya tergabung dengan Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta disingkat Kopertis wilayah IX makasar, yang merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Kementerian Riset Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) saat itu, yang selanjutnya diatur kembali melalui Peraturan menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2020 Tentang Organisasi dan tata kerja lembaga layanan pendidikan tinggi. Selanjutnya Pembinaan Lembaga Layanan.

LLDIKTI Wilayah XVI dibentuk melalui Permendikbud Nomor 34 Tahun 2020 yang membagi wilayah kerja LLDIKTI Wilayah IX yang awalnya meliputi enam provinsi di pulau Sulawesi. LLDIKTI Wilayah IX saat ini melayani Provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat. Adapun LLDIKTI Wilayah XVI melayani provinsi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo. Pada awal berdiri, LLDIKTI Wilayah XVI dipimpin oleh Prof. Dr. Ir. Mahludin H. Baruwadi, MP yang dilantik pada tanggal 22 Oktober 2020. Pada tanggal 7 Juni 2022, kepemimpinan LLDIKTI Wilayah XVI dilanjutkan oleh Munawir

Razak. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala LLDIKTI Wilayah XVI dibantu oleh 1 orang pejabat administrator (Kepala Bagian Umum) dan 118 orang pegawai yang terdiri dari 31 orang pejabat fungsional dan pelaksana, 74 orang Dosen ASN DPK dan 14 orang PPNPN. Sumber daya yang dimiliki oleh LLDIKTI Wilayah XVI melayani pelayanan teknis dan administratif kepada perguruan tinggi tiga wilayah yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1 Profil Pelayanan Tehnis Dan Administrative di LLDIKTI Wilayah XVI

	SulUt	Gtalo	SulTeng	Total
$\sum$ Dosen	1.723	962	1.642	4.327
$\sum$ Mahasiswa	35.813	20.354	41.733	97.900
$\sum$ PTS	40	10	31	81
$\sum$ Prodi	196	131	168	495

Sumber : LLDIKTI Wilayah XVI 2024

Penelitian ini mengambil sampel pada perguruan tinggi akademik yang ada di provinsi gorontalo sebanyak 8 perguruan tinggi. yaitu:

1. Universitas Ichsan Gorontalo Utara (UGU)
2. Universitas Ichsan Gorontalo (UIG)
3. Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGO)
4. Universitas Gorontalo (UG)
5. Universitas Bina Taruna (UNBITA)
6. Universitas Bina Mandiri (UBM)
7. Universitas Nahdatul Ulama (UNUGO)
8. Universitas Pohuwato (UNIPO)

Tinjauan Human Capital

Tinjauan Human Capital pada perguruan tinggi swasta yang ada di Provinsi Gorontalo dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Dosen

Tabel 2 Jumlah Prodi dan Mahasiswa pada PTS di Provinsi Gorontalo

Keterangan	Jumlah Prodi	$\sum$ Dosen	$\sum$ Mahasiswa	Persentase kelulusan	Rata-rata mahasiswa diterima	Akreditasi Institusi
UGU	14	58	1123	12.02	0	Baik
UIG	15	170	4318	50.47	19	Baik
UMGo	33	214	3551	38.11	45	Baik
UG	21	142	4199	52.64	54	B
UnBiTa	9	87	1107	22.62	0	Baik
UBM	19	129	1576	23,21	30	Baik
UNU	11	76	2050	9.07	0	Baik
UniPo	13	73	1743	0	0	Baik
Jumalh	135	949	19667	23.117	18,5	Baik

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa dari 8 perguruan tinggi swasta akademik yang terdapat di Provinsi Gorontalo memiliki 135 jumlah prodi, dengan jumlah dosen 949 orang yang melayani mahasiswa sebanyak 19.667 mahasiswa. tingkat kelulusan mahasiswa dari perguruan tinggi swasta rata-rata sebesar 23,117% serta rata-rata mahasiswa yang diterima sebanyak 19 mahasiswa. akreditasi perguruan tinggi (instiusi) termasuk Baik.

Tabel 3 Kepangkatan Dosen pada PTS di Provinsi Gorontalo

Keterangan	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar	Dosen tidak tetap	Non Jafa	Jumlah Dosen
UIGU	19	17	0	0	0	20	58
UIG	54	91	6	0	1	19	170
UMGo	55	73	1	0	22	38	214
UG	31	61	7	2	4	22	142
UnBiTa	13	5	0	0	13	49	87
UBM	27	11	2	0	11	68	129
UNU	24	7	0	0	0	37	76
UniPo	28	30	0	0	0	25	73
Jumlah	251	295	16	2	51	278	949

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 dijelaskan kepangkatan dosen PTS sebanyak 949 orang dengan jabatan fungsional guru besar 2 orang, Lektor kepala sebanyak 16 orang, lenktor sebanyak 296 dan asisten ahli sebanyak 251 orang, serta dosen dengan nong jabatan fungsional sebanyak 278 orang. hal ini menggambarkan bahwa dari segi kepangkatan termasuk sangat sedikit dosen yang memiliki jabatan fungsional gur besar dan lector kepala serta masih banyak dosen yang belum jabatan fungsional.

b. Luaran Dosen

Berdasarkan tabel 4 publikasi artikel pada jurnal bereputasi pada Scopus dan WOS dosen perguruan tinggi swasta di provinsi gorontalo sebanyak 267 artikel yang terbagi dalam beebraapa klasifikasi seperti Scopus Q1 hanya sebesar 10 artikel, Scopus Q2 sebanyak 33 artikel, Scopus Q3 sebanyak 30 artikel dan scopus Q4 sebanyak 61 artikel. selain artikel yang termasuk kategori bereputasi Q1 sampai Q4 ada juga artikel yang tidak termasuk dalam kategori quartile Scopus sebanyak 32 artikel. Artikel proceeding yang terindeks Scopus sebanyak 83 artikel. Selain artikel yang terindeks Scopus ada juga artikel yang terindeks WOS sebanyak 18 Artikel. Artikel yang terpublikasi pada jurnal bereputasi Scopus telah mendapatkan sitasi sebanyak 691 dari 146 Artikel. sedangkan artikel yang terindeks WOS telah disitasi sebanyak 17.

Tabel 4 Publikasi Dosen pada Jurnal bereputasi

	Scopus Q1	Scopus Q2	Scopus Q3	Scopus Q4	Scopus Non Q	Scopus Non Artikel	Scopus Citation	Scopus tersitasi	WOS	WOS tersitasi
UIGU	0	1	0	0	0	4	31	4	0	0
UIG	0	3	5	9	13	16	122	29	0	0
UMGo	2	15	15	42	6	28	249	52	1	1
UG	8	10	8	9	12	28	239	51	0	0
UnBiTa	0	0	0	0	1	1	28	2	0	0
UBM	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0
UNU	0	2	1	1	0	5	20	6	0	0
UniPo	0	0	1	0	0	1	2	2	16	16
Jumlah	10	33	30	61	32	83	691	146	18	17

Sumber: Data diolah 2024

Selanjutnya publikasi artikel dosen perguruan tinggi swasta di provinsi gorontalo yang yang dipublikasikan pada jurnal terkreditasi Sinta dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5 Publikasi Dosen pada Jurnal Terakreditasi Sinta

	Sinta 1	Sinta 2	Sinta 3	Sinta 4	Sinta 5	Sinta 6	Non Sinta	Proceding	G Citation/ paper	G Citation/ Lecturer
UIGU	0	6	18	57	49	5	37	0	0	0
UIG	0	34	56	204	208	46	458	2	0	0.01
UMGo	6	42	52	119	136	7	381	6	0.01	2
UG	1	9	27	56	70	6	105	1	0.01	0.02
UnBiTa	0	2	5	52	59	1	144	1	0	0
UBM	0	2	2	5	9	1	147	0	0	0
UNU	0	2	0	3	17	2	41	0	0	0
UniPo	0	6	6	26	31	9	33	1	0	0
Jumlah	7	103	166	522	579	77	1346	11	0.02	2.03

Sumber: Data diolah 2024

Publikasi dosen pada jurnal terakreditasi sinta sebanyak 2811 artikel yang terbagi dalam beberapa kategori yang dapat dijelaskan sebanyak 7 artikel terakreditasi sinta 1, sebanyak 103 artikel pada jurnal terakreditasi Sinta 2, 166 artikel terpublisch pada jurnal terakreditasi Sinta 3, sebanyak 522 artikel terpublisch pada jurnal terakreditasi sinta 4, sebanyak 579 artikel terpublikasi pada jurnal terakreditasi sinta 5 dan sebanyak 77 artikel yang terpublikasi pada jurnal terakreditasi sinta 6. selain itu ada juga publikasi berupa proceeding sebanyak 11 artikel.

Selain publikasi berupa artikel pada jurnal bereputasi dan terakreditasi sinta, dosen juga dapat melakukan publikasi karya mereka berupa buku. baik buku ajar, buku referensi dan buku monograf serta dapat melakukan pendaftaran karya dalam bentuk hak kekayaan intelektual. untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan berikut publikasi dosen berupa buku dan pencatatan hak kekayaan intelektual dosen sebagai berikut:

Tabel 6 Publikasi Buku dan HKI

	Buku Ajar	Buku Refensi	Buku Monograf	Hak Cipta	Paten	Paten sederhana
UIGU	5	33	1	11	0	0
UIG	31	136	18	120	0	1
UMGo	14	51	25	129	1	0
UG	18	148	16	126	1	1
UnBiTa	1	11	2	8	0	0
UBM	5	22	4	35	0	0
UNU	3	20	1	24	0	0
UniPo	11	60	3	45	0	0
Jumlah	88	481	70	498	2	2

Sumber: Data diolah 2024

Publikasi dosen berupa buku sebanyak 569 buku yang terdisri dari buku ajar sebanyak 88 judul, buku referensi sebanyak 481 judul serta buku monograf sebanyak 70 judul. sedangkan pencatatan hak kekayaan intelektual dosen sebanyak 502 HKI yang terdiri dari Hak Cipta sebanyak 498, paten sebanyak 2, dan paten sederhana sebanyak 2 karya.

Selanjutnya jumlah hibah penelitian yang didapatkan dosen perguruan tinggi swasta di provinsi gorontalo dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 7 Hibah Penelitian

	Hibah Luar negeri	Hibah Eksternal	Hibah Internal	Jumlah rupiah (JT)
UIGU	0	10	0	221.3
UIG	0	202	131	6583.12
UMGo	0	85	50	2868.12
UG	0	36	1	1042.01
UnBiTa	0	7	0	134.81
UBM	0	14	0	343.12
UNU	0	2	0	38.3
UniPo	0	26	0	512.19
Jumlah	0	382	182	11742.97

Sumber: Data diolah 2024

Hibah penelitian yang didapatkan oleh dosen perguruan tinggi swasta di provinsi Gorontalo sebanyak 564 judul yang terdiri dari hibah eksternal dan hibah internal. besarnya jumlah hibah eksternal sebanyak 382 judul sedangkan jumlah hibah internal sebanyak 182 judul dengan jumlah anggaran sebesar 11. 742.970.000. selain hibah penelitian yang didapatkan juga mendapatkan hibah pengabdian kepada masyarakat yang berasal dari hibah pengabdian eksternal dan internal institusi seperti dijelaskan berikut:

Tabel 8 Hibah Pengabdian Kepada Masyarakat

	Hibah Luar negeri	Hibah Eksternal	Hibah Internal	Jumlah rupiah (JT)
UIGU	0	0	0	0
UIG	0	44	5	3563.45
UMGo	0	4	67	2868.12
UG	0	5	0	190.46
UnBiTa	0	1	0	21.6
UBM	0	1	0	20
UNU	0	0	0	0
UniPo	0	4	0	118.85
Jumlah	0	59	72	6782.48

Sumber: Data diolah 2024

Jumlah hibah pengabdian kepada masyarakat yang didapatkan dosen sebanyak 131 judul yang terbagi dalam hibah pengabdian kepada masyarakat eksternal institusi sebanyak 59 judul dan hibah internal institusi sebanyak 72 judul dengan besaran anggaran yang diterima sebanyak 6.782.480.000.

Tinjauan Kinerja Perguruan Tinggi.

Untuk memberikan gambaran kinerja perguruan tinggi berdasarkan indicator kinerja utama yang didapatkan oleh perguruan tinggi dapat dijelaskan berikut:

1. Indikator kinerja utama 1 adalah Lulusan Mendapat Pekerjaan yang Layak.
2. Mahasiswa berkegiatan /meraih prestasi di luar program studi:
3. Dosen di luar kampus
4. Kualifikasi dosen/pengajar
5. Penerapan karya dosen
6. Kemitraan program studi

7. Pembelajaran dalam kelas
8. Akreditasi Internasional

Indicator kinerja utama dari perguruan tinggi swasta di provinsi Gorontalo selama tahun 2023 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 9 Indikator Kinerja Utama PTS di Provinsi Gorontalo

Nama PT	IKU 1	IKU 2	IKU 3	IKU 4	IKU 5	IKU 6	IKU 7	IKU 8
UG	0.00	0.00	28.83	5.08	1.38	0.00	0.13	0.00
UNIPO	0.00	0.00	41.67	0.00	1.04	0.00	0.00	0.00
UGU	0.00	0.16	76.82	6.55	0.88	0.06	0.00	0.00
UIG	0.00	0.90	23.28	2.07	1.29	0.00	0.00	0.00
UNBITA	0.00	19.99	40.71	8.60	0.66	0.05	50.00	0.00
UBM	50.51	2.02	17.38	19.51	0.55	0.00	2.73	0.00
UNUGO	0.00	0.00	14.08	0.51	0.71	0.00	0.00	0.00
UMGO	41.29	6.94	24.27	19.30	1.40	0.00	0.00	0.00

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan indicator kinerja utama yang didapatkan oleh perguruan tinggi swasta di provinsi Gorontalo dapat dijelaskan indicator kinerja utama sebagai berikut

1. IKU 1 Lulusan Mendapat Pekerjaan yang Layak:

Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2/D1 yang berhasil memiliki pekerjaan, melanjutkan studi, atau menjadi wiraswasta. pengukuran indicator ini berupa Masa tunggu 12 (dua belas) bulan setelah tanggal terbit ijazah, Mahasiswa yang lulus sepanjang 1 (satu) tahun sebelum tahun anggaran yang sedang berjalan (lulusan sepanjang tahun 2022), Menggunakan pembandingan UMP tahun 2023, Provinsi yang dipakai adalah provinsi tempat bekerja lulusan. Sedangkan Kriteria lanjut studi Melanjutkan studi di prodi profesi, S1/D4 terapan, S2/S2 terapan, S3/S3 terapan di dalam negeri atau luar negeri. didapatkan hasil dari 8 perguruan tinggi swasta berdasarkan hasil tracer studi yang mereka lakukan dan dilaporkan pada portal pemutu didapatkan cuma dua perguruan tinggi yang mendapatkan point yaitu Universitas Bina Taruna sebesar 50.51 dan Universitas Muhammadiyah Gorontalo sebesar 41.29, sementara 6 perguruan tinggi lainnya mendapatkan point 0.0.

2. IKU 2 Mahasiswa berkegiatan /meraih prestasi di luar program studi:

Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi.

- a. Menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi. Mahasiswa yang menghabiskan sampai dengan 20 sks per semester di luar prodi • Batas minimal yang dapat dihitung adalah paling sedikit 10 (sepuluh) sks untuk mahasiswa S1/D4/D3 dan 5 (lima) sks untuk mahasiswa D1 dan D2 per semester • Pengakuan sks dihitung setahun penuh yang mencakup semester genap dan ganjil (2022-2 & 2023-1). Semester antara diperhitungkan (2022-3).
- b. Berprestasi dalam kompetisi atau lomba pada peringkat juara I - III pada kompetisi: tingkat internasional; tingkat nasional; atau tingkat provinsi. Khusus untuk kepesertaan pada kompetisi tingkat internasional, dapat dinilai sebagai kriteria (dapat dibuktikan dengan mekanisme seleksi yang ketat). Memiliki karya yang digunakan dunia usaha, industri dan masyarakat yang bukan merupakan hasil dari kompetisi → Karya harus disertai dengan SK karya dari Perguruan Tinggi • Mendapatkan sertifikasi kompetensi internasional

Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan hasil indikator utama 2 pada perguruan tinggi swasta di provinsi Gorontalo yang paling tinggi adalah Universitas Bina Taruna sebesar 19.99, di lanjutkan oleh universitas muhammadiyah Gorontalo sebesar 6.94, kemudian universitas bina mandiri sebesar 2.02, universitas ichsan Gorontalo sebesar 0.90, universitas ichsan Gorontalo utara sebesar 0.16, dan yang lainnya mendapatkan point 0.0.

3. IKU 3 Dosen di luar kampus

Persentase dosen NIDN yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain, bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi. Dosen yang bekerja di perguruan tinggi dan mempunyai NIDN • Kegiatan tridharma dan praktisi dihitung 5 (lima) tahun terakhir, sedangkan membimbing mahasiswa dihitung 1 (satu) tahun terakhir.

Berdasarkan hasil indikator kinerja utama dosen berkegiatan diluar kampus yang mendapatkan point paling tinggi adalah universitas ichsan Gorontalo utara sebesar 76.82, universitas pohuwato sebesar 41.67, universitas bina taruna 40.71, universitas Gorontalo sebesar 28.83, universitas muhammadiyah Gorontalo 24.27, universitas ichsan Gorontalo sebesar 23.28, universitas bina mandiri 17.38, universitas nadlatul ulama sebesar 14.08.

4. IKU 4 Kualifikasi dosen/pengajar

Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh dunia usaha/industri atau pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia usaha/industry. Dosen yang bekerja di perguruan tinggi dan mempunyai NIDN, NIDK, atau NUP • Sertifikasi kompetensi atau profesi yang dihitung adalah yang masih berlaku pada tahun perhitungan IKU • Kegiatan praktisi yang dihitung adalah yang dilakukan selama tahun 2023 • Akan ditambahkan data dari praktisi mengajar flagship dan mandiri

Berdasarkan hasil indikator kinerja utama 4 kualifikasi dosen / pengajar yang paling tinggi adalah universitas bina mandiri sebesar 19.51, kemudian universitas Muhammadiyah Gorontalo sebesar 19.30, kemudian universitas bina taruna sebesar 8.60, universitas ichsan Gorontalo utara sebesar 6.55, universitas Gorontalo sebesar 5.08, Universitas ichsan Gorontalo 2.07, Universitas Nahdlatul ulama sebesar 0.51 dan yang terakhir universitas pohuwato sebesar 0.0.

5. IKU 5 Penerapan karya dosen

Jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/pemerintah per jumlah dosen. berdasarkan hasil pencapaian indikator kinerja utama di dapatkan universitas muhammadiyah Gorontalo mendapatkan point sebesar 1.40, universitas Gorontalo sebesar 1.38, universitas ichsan Gorontalo sebesar 1.29, universitas pohuwato sebesar 1.04, universitas ichsan Gorontalo utara sebesar 0.88, dan universitas nadlatul ulama Gorontalo sebesar 0,71 dan universitas bina taruna dan universitas bina mandiri masing-masing sebesar 0.66 dan 0.55.

6. IKU 6 Kemitraan program studi:

Jumlah kerjasama per program studi S1 dan D4/D3/D2/D1. Kerjasama yang diakui adalah yang dihasilkan sepanjang tahun anggaran 2023 • Naskah kerja sama dalam bentuk: • Memorandum Of Agreement (Perjanjian Kerja sama); atau • Implementing Arrangement (IA) • Semua data akan dilakukan proses verifikasi dan validasi, dan nilai akan muncul ketika proses selesai. berdasarkan hasil didapatkan hasil universitas ichsan Gorontalo utara mendapatkan point sebesar 0.06, kemudian universitas bina taruna sebesar 0.05, sementara 6 perguruan tinggi lainnya tidak mendapatkan point atau 0.0.

7. IKU 7 Pembelajaran dalam kelas

Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method) atau pembelajaran kelompok berbasis project (team-based project) sebagai sebagian bobot evaluasi. Mata kuliah yang tercakup adalah mata kuliah yang dilaksanakan pada semester 2022 genap dan 2023 ganjil • Mata kuliah harus terdata pada kelas perkuliahan dan diikuti oleh mahasiswa • Perguruan tinggi mengumpulkan bukti berupa: • Rencana Pembelajaran Semester (RPS) tiap mata kuliah (mencakup rencana evaluasi) yang sudah dijalankan; atau • Rincian laporan hasil penilaian dan/atau rancangan atau modul tugas case method/team-based project. • Minimal 50% bobot nilai akhir harus berdasarkan evaluasi case method dan/atau team-based project.

Berdasarkan perhitungan maka universitas bina taruna gorontalo mendapatkan point 50.00 dan universitas bina mandiri gorontalo sebesar 2.73 sementara yang lain tidakmendapatkan point atau hanya 0.0

8. IKU 8 Akreditasi Internasional

Persentase program studi S1 dan D4/D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui pemerintah. Lembaga akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. berdasarkan hasil penialaian maka tidak ada satupun perguruan tinggi swasta di provinsi gorontalo yang memeiliki akreditasi international.

Pembahasan

Penilaian kinerja perguruan tinggi berdasarkan human capital dapat dilakukan berdasarkan temuan dan defenisi yang telah dikemukakan oleh berbagai pakar seperti Human capital adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional (Djampagau et al, 2023; Rachmawati, D., & Wulani, F. 2007). Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Teori human capital menjabarkan bahwa modal pengetahuan yang berasal dari dalam diri yang memilki nilai tambah seperti kecerdasan, mutu ketrampilan, dan ketelentaan yang bersifat tacit (Nonaka, I., & Takeuchi, H. 1995; Von Krogh, G., 2013). Human capital menjadi salah satu sumber kekuatan yang menjadi asset tidak berwujud yang dalam organisasi untuk memengakan persaingan dengan para koempetitor (Becker, G. S. 1964)

Organisasi pendidikan dapat memiliki mutu pendidikan baik didukung dengan adanya Dosen-dosen yang berkompeten dan adanya prasarana yang memadai dalam meningkatkan mutu pendidikan (Arwildayanto, D. M. P., & Pd, M. 2012; Susanti, T. 2015). pada dasarnya mutu pendidikan dapat dipandang sebagai suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen satuan pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi menjadi efektif apabila setiap pengambil kebijakan ikut berperan aktif dalam mengarahkan perbaikan tersebut (Primayana, K. H. 2016; Sinambela, L. P. 2017). Maka daripada itu pimpinan perguruan tinggi memiliki peran ang sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan di lembaga.

Peningkatan mutu pendidikan dapat dikatakan baik terletak pada modal manusia (human capital) yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas oraganisasi pendidikan (Dwi, M., Astri, P., & Susanto, A. 2008). Human capital dapat dikatakan sumber daya manusia yang berkualitas, manakala Kualitas yang harus dimiliki oleh dosen (pengajar) yang menjadi hal utama peningkatan mutu lulusan perguruan tinggi (Rabiah, S. 2019). Hal ini dosen dituntut untuk dapat berkomitmen dalam mengajar, karena menjadi hal utama untuk

pencapaian tujuan tersebut (Rusmini. 2015). Karena banyak dosen yang ada di di Perguruan Tinggi yang tidak memberikan komitmen secara penuh kepada perguruan tinggi (Indriyanti, A. 2017). Tingginya persaingan dalam keunggulan bersaing tergantung Human capital sebagai sumber kekuatan dalam organisasi baik organisasi bisnis maupun Organisasi Pendidikan yang memiliki pengetahuan, kecerdasan, ketrampilan, kemampuan dan kreativitas yang tinggi (Clarke, T. (2001). Dunia pendidikan semua Perguruan tinggi berlomba-lomba dalam bersaing dalam meningkatkan mutu pendidikan, terlebih pada tenaga pengajarnya sebagai sumber kekuatan dalam menciptakan lulusan yang baik dalam organisasi pendidikannya. semakin tinggi pula daya saing di perguruan tinggi tersebut, sehingga SDM yang bermutu akan menciptakan lulusan-lulusan yang kompetitif dibandingkan lulusan-lulusan di perguruan tinggi lainnya (Roza, P. 2007).

Kenyataan yang terjadi pada perguruan tinggi swasta di provinsi Gorontalo belum terpenuhinya komponen-komponen yang termaktub serta penerapan human capital di atas menjadikan perguruan tinggi swasta di provinsi Gorontalo perlu untuk lebih pro-aktif dalam meningkatkan kinerja dan kualitas manajemen. Masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pada pekerjaan, motivasi dalam bekerja, masih kurangnya pelatihan dan pengembangan bagi staf, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen perguruan tinggi swasta di provinsi Gorontalo masih kurang, serta pengelolaan dan peran staf menjadi sebuah dorongan dalam kemajuan perguruan tinggi ke depan dengan kata lain agen of change masih kurang dimanfaatkan.

Simpulan

Perguruan tinggi swasta di provinsi Gorontalo berdasarkan perpektif human capital masih rendah yang dapat dilihat dari kompetensi dan klasifikasi jabatan fungsional yang masih banyak pada level asisten ahli dan lector bahkan masih banyak yang belum memiliki jabatan fungsional. begitupun dari segi luaran berupa publikasi artikel pada jurnal bereputasi maupun terakreditasi sinta. luaran buku serta hak kekayaan intelektual, jumlah penerima hibah penelitian dan pengabdian secara jumlah maupun dana yang diterima masih rendah. sehingga capaian indicator kinerja utama masih jauh dari tujuan yang ingin capai.

Acknowledgments

Terima kasih atas pembiayaan yang diberikan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Tehnologi Republic Indonesia pada skema penelitian dosen pemula (PDP) tahun 2024.

Referensi

- Ariawan, Sudarma; Made, S. Djumahir & Ghozali., 2016. The Role Of Spiritual Capital, Human Capital, Structural Capital, And Relational Capital Of Smes To Improving On Performance: Study Literature. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economics And Law*, 2016, 11.2: 87-94.
- Ariawan, Ngabito FM, Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Melalui Kemandirian Terhadap Kinerja Kepala Desa Di Gorontalo, Laporan Penelitian Mandiri, 2023
- Ariawan A, Amelia D, Setiaji B, Jarkawi J, Primadewi K, Habibah U, Luisa TI, Dkk, Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi Pertama, Penerbit : Yayasan Penerbit Muhammad Zain, 2023
- Auriza, M. Z., Antasari, C., Tovan, T., Armawati, A., & Ilham, I. Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kualitas Layanan Dan Kepuasan Mahasiswa Psdku Universitas Tadulako Kampus Kabupaten Morowali. *Media Bina Ilmiah*, (2021). 16(4), 6741-6750.

- Arwildayanto, D. M. P., & Pd, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan . Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Becker, G. S. (1964). *Human capital theory*. Columbia, New York, 1964.
- Clarke, T. (2001). The knowledge economy. *Education + Training*. 43(4/5), 189–196
- DRTPM & DAPTV, *Panduan Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2024
- Djampagau, H. R. D., Salim, U., & Wijayanti, R. (2018). The Relationship of Human Capital, Innovation, and Corporate Performance (A Study of Small and Medium Rattan Businesses in Palu City Central Sulawesi Province). *KnE Social Sciences*
- Dwi, M., Astri, P., & Susanto, A. (2008). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 11–21. <https://doi.org/10.9744/jak.10.1.PP.1121>
- Djatola H. Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Organisasi Pendidikan Tinggi. *Jsh [Internet]*. 2021 Oct. 28 [Cited 2024 Mar. 31];12(2):141-55. Available From: <https://Ojs.Unida.Ac.Id/Jsh/Article/View/4390>
- Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, *Buku Panduan Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri*, 2020,
- Hasan, H., Ngabito, F M., & Ariawan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Harian Gorontalo Post. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 2022, 5(2), 163-177.
- Indriati P, Salim Mfs, Sihite M, Zulkifli. Kinerja Perguruan Tinggi Dalam Perspektif Kinerja Layanan, Strategi Pemanfaatan Teknologi Dan Kompetensi Sumberdaya Manusia. *Jimp [Internet]*. 2023mar.31 [Cited 2024mar.31];3(1):12-0. Available From: <https://Journal.Univpancasila.Ac.Id/Index.Php/Jimp/Article/View/4088>
- Indriyanti, A. (2017). Peningkatan Mutu Dalam Manajemen Sdm Untuk Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Globalisasi. *Prima Ekonomika*, 8(1), 74–85
- Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XVI, *Laporan Kinerja Tahun 2022 Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah Xvi*, 2022.
- Ngabito FM, Et.Al,. The Influence Of Good Governance And Transformational Leadership Styles On The Performance Of Local Governments. *Turcomat [Internet]*. 2021apr.11 [Cited 2024mar.30];12(3):4365-7. Available From: [Http://Nn-Pub.Com/Index.Php/Turkbilmat/Article/View/1728](http://Nn-Pub.Com/Index.Php/Turkbilmat/Article/View/1728).
- Ngabito FM, Asna Aneta, Arifin Tahir, Jurikoabdussamad, Good Governance Impacts On Apparatus Performances In The Gorontalo Utara Government, *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research (Ajhssr)* E-Issn :2378-703x Volume-5, Issue-1, Pp-107-111, 2021, <https://Www.Ajhssr.Com/Wp-Content/Uploads/2021/01/O21501107111.Pdf>.
- Ngabito FM. Employee Work Ability In The Context Of Health Service Quality Implementation. In: *Proceedings Of International Interdisciplinary Conference On Sustainable Development Goals (Iicsdgs)*. 2022. P. 42-48..
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press
- Primayana, K. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi*. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 7–15 <http://ejournal.ihtn.ac.id/index.php/JPM/article/viewFile/45/54>
- Prahara S, Aneta A, Abdussamad S, Sulila I. 2023. Bureuacratic Transformation Through Village Arrangements In Gorontalo Regency. *Journal Of Survey In Fisheries Sciences*. 10 (3): 4752-4764. <https://Doi.Org/10.17762/Sfs.V10i3s.1668>
- Rencana Induk Riset Nasional Tahun 2017-2045, Edisi 28 Feb 2017, Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi 2017.

- Rachmawati, D., & Wulani, F. (2007). Peranan Human Capital untuk Meningkatkan Kinerja Daerah: Studi Kasus di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 17(3)
- Rabiah, S. (2019). Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Sinar Manajemen*, 6(1), 58–67.
<https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSJ/article/view/551>
- Rusmini. (2015). Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 11–24
- Roza, P. (2007). Pendidikan dan mutu manusia. *Jurnal Sositoknologi*, 6(12), 303–308
- Susanti, T. (2015). Pentingnya MSDM Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Populis*, 2(4), 579–596
- Tenia Wahyuningrum, Strategi Pencapaian Iku Pada Perguruan Tinggi Swasta, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2022
- Von Krogh, G., Takeuchi, H., Kase, K., & Cantón, C. G. (2013). Towards organizational knowledge: The pioneering work of Ikujiro Nonaka. Springer.
- Tue, Noviyanti, Ngabito FM. Public Service System At The Monano Sub-District Office In North Gorontalo As An Implementation Of Good Governance In The Pandemic Era. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 2023, 9.4: 1241-1246.