

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Seiring berjalannya waktu, Perguruan Tinggi Negeri (PTN) diharapkan dapat berproses ke arah yang lebih baik dan hal ini mendapat perhatian dari pemerintah dengan adanya UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Lebih khususnya Undang-undang ini lebih mengatur tentang perubahan dari status pengelolaan PTN dari Badan Layanan Umum (BLU) menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH). Latar Belakang Pemerintah ingin mengubah status PTN dari BLU ke PTN-BH adalah semangat kemandirian. Diharapkan PTN mampu untuk mengelola Lembaga mereka sendiri sebagai pusat pelaksanaan tridharma.

Dinamika globalisasi dan revolusi pengetahuan di abad ke 21 telah menempatkan institusi pendidikan tinggi pada episentrum pembangunan peradaban dan pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Perguruan Tinggi Negeri (PTN) tidak lagi hanya dipandang sebagai menara gading yang berfokus pada transmisi ilmu pengetahuan, melainkan dituntut untuk bertransformasi menjadi entitas yang inovatif, mandiri, dan berdaya saing global. Di Indonesia, paradigma New Public Management (NPM) telah memengaruhi arah kebijakan reformasi birokrasi, termasuk dalam sektor pendidikan tinggi, yang mendorong pergeseran dari model manajemen birokratis sentralistik menuju otonomi institusional (Diyanto, Putranti, Yuwono, dan Yuniningsih, 2021; Firmansyah, Hadi, Wasito, Enggaryanti, dan Ardini, 2021). Respons strategis pemerintah terhadap tuntutan ini diwujudkan melalui Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, yang

memberikan landasan yuridis bagi otonomi pengelolaan perguruan tinggi sebagai dampak langsung dari reformasi tata kelola keuangan pendidikan nasional (Adam dan Lanontji, 2021). Regulasi ini secara spesifik memfasilitasi transformasi status pengelolaan PTN dari pola Badan Layanan Umum (BLU) menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH).

Filosofi mendasar dari perubahan status PTN dari BLU menjadi PTNBH adalah semangat kemandirian dan desentralisasi tata kelola. Berbeda dengan PTN Satker (Satuan Kerja) maupun PTN BLU yang masih terikat erat dengan rigiditas regulasi keuangan negara (APBN) dalam porsi yang besar, PTNBH direkayasa untuk memiliki otonomi yang jauh lebih luas (otonomi paripurna). Otonomi ini tidak hanya terbatas pada bidang akademik seperti pembukaan atau penutupan program studi, tetapi juga mencakup otonomi nonakademik secara komprehensif, yang meliputi pengelolaan organisasi, keuangan, urusan kemahasiswaan, ketenagakerjaan (SDM), hingga manajemen aset dan infrastruktur. Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH) didesain sebagai subjek hukum mandiri yang berhak mengelola dana secara independen, transparan, dan akuntabel, guna mempercepat akselerasi penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi yang bermutu tinggi.

Otonomi luas yang disematkan pada PTNBH diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi. Pasal 25 regulasi tersebut secara eksplisit mendelegasikan wewenang penetapan norma, kebijakan operasional, serta tata laksana manajemen perguruan tinggi kepada organ PTNBH. Selanjutnya, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun

2020 mempertegas bahwa konversi menjadi PTNBH bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas operasional perguruan tinggi (fleksibilitas eksekusi anggaran, inovasi pendanaan, dan tata kelola SDM bukan Aparatur Sipil Negara) agar dapat berlari lebih cepat dalam merespons perubahan zaman. Untuk mencapai titik tersebut, sebuah PTN harus memenuhi persyaratan ketat yang merepresentasikan tingkat kelayakan finansial, kualitas Tridharma, dan implementasi prinsip tata kelola universitas yang baik (Good University Governance). Pemberian otonomi institusional ini memiliki korelasi yang kuat terhadap keberhasilan sebuah universitas dalam menembus jajaran World Class University, asalkan diimbangi dengan optimalisasi tata kelola manajerial, kebebasan berkompetisi, dan penjaminan mutu yang berkala (Guo, Hao, Wu, dan Hu, 2023; Michavila dan Martinez, 2024).

Fenomena transisi PTN menjadi PTNBH terus menunjukkan tren eskalasi yang signifikan. Hingga pertengahan tahun 2024, telah terdaftar lebih dari 20 Perguruan Tinggi yang sukses bermetamorfosis menjadi PTNBH. Menariknya, gelombang transformasi ini tidak lagi hanya didominasi oleh universitas komprehensif konvensional (seperti UI, UGM, ITB, atau IPB), melainkan telah merambah pada klaster Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) eks IKIP. Keterlibatan LPTK dalam ekosistem PTNBH didorong oleh urgensi untuk meningkatkan daya saing global dalam pencetakan tenaga pendidik berkualitas, serta kebutuhan pragmatis untuk memperoleh fleksibilitas dalam melakukan revenue generating (penghasilan pendapatan) demi menyubsidi biaya pendidikan yang berkualitas (Muhammad, Islami, Kirom, dan Habibi, 2024). Strategi penggalan diversifikasi

pendapatan ini sangat mendesak bagi institusi agar dapat melepaskan ketergantungan dari APBN (Kurniasih, Widayanti, dan Wicaksana, 2023).

Namun demikian, tinjauan terhadap berbagai literatur dan riset terdahulu menunjukkan bahwa transisi dari BLU ke PTNBH bukanlah sebuah proses yang berjalan linier tanpa hambatan. Sebagai contoh, evaluasi implementasi pada universitas perintis menunjukkan adanya anomali dan kendala berat pada fase awal pascatransisi, khususnya terkait keterbatasan kapabilitas Sumber Daya Manusia (staf keuangan warisan birokrasi) serta ketidaksiapan sistem informasi dalam melakukan konsolidasi akun yang rumit (Ernawati, 2023). Lebih jauh lagi, implementasi otonomi yang dipaksakan tanpa kesiapan matang sering kali melahirkan eksese negatif berupa komersialisasi pendidikan, di mana beban fiskal institusi dilimpahkan kepada mahasiswa melalui kenaikan Uang Kuliah Tunggal (UKT), yang pada akhirnya memicu kerawanan sosial dan resistensi publik (Hasby, Akbar, dan Permana, 2024; Indonesia Corruption Watch, 2024). Berbagai riset terdahulu banyak berfokus pada implikasi hukum perubahan status atau evaluasi pascatransisi setelah bertahun-tahun beroperasi. Penelitian yang ada saat ini secara dominan hanya berfokus pada audit capaian kinerja makro, tata kelola strategis, dan pencapaian target pemeringkatan internasional pada saat PTNBH telah disahkan dan beroperasi penuh secara yuridis (Haryono, Hariyati, dan Wilujeng, 2026; Nasution dkk., 2025; Sulila, 2021). Oleh karena itu, terdapat celah (gap) penelitian yang signifikan terkait studi yang membedah proses transisi masa kritis (fase liminality), khususnya bagaimana sebuah institusi mempersiapkan kapasitas organisasional dan sistem keuangannya tepat saat perubahan status tersebut disahkan. Perubahan pendanaan dari dominasi APBN ke

arah kemandirian finansial membutuhkan mindset korporasi akademik yang mengedepankan efisiensi, inovasi, dan akuntabilitas publik, bukan sekadar kepatuhan administratif penyerap anggaran.

Di sinilah letak urgensi menelaah Kesiapan Perubahan Organisasi (Organizational Change Readiness). Mengutip konsepsi dari para ahli manajemen perubahan, kesiapan untuk berubah adalah indikator prediktif paling krusial terhadap kesuksesan atau kegagalan implementasi sebuah kebijakan baru di dalam institusi. Konsep ini merujuk pada tingkat di mana individu dalam organisasi, baik secara kognitif maupun emosional, memiliki kecenderungan untuk meyakini keharusan, merangkul, dan mengoperasionalkan rencana strategis guna mengubah status quo secara fundamental (Holt, Armenakis, Feild, dan Harris, 2007).

Sebagai contoh konkret di lapangan, realitas kesiapan perubahan ini tecermin dari bagaimana para pegawai di bidang keuangan berusaha keras menyesuaikan diri terhadap perlakuan tata kelola finansial yang berbeda dan berubah secara drastis dari BLU menuju PTNBH. Pada masa BLU, aparatur keuangan terbiasa dengan pola kerja klerikal yang berorientasi pada kepatuhan aturan penyerapan anggaran negara (APBN) yang kaku namun memiliki kepastian regulasi yang linier. Ketika beralih menjadi PTNBH, mereka dihadapkan pada perlakuan akuntansi yang sepenuhnya baru, di mana aset dan pendapatan harus dikelola sebagai kekayaan negara yang dipisahkan dengan standar korporasi nirlaba (SAK Umum dan ISAK 35/335). Pegawai keuangan dituntut untuk mandiri dalam memitigasi risiko pajak korporasi, mengintegrasikan sistem pelaporan multi-level dari tingkat fakultas hingga unit bisnis seperti PT Edura Cipta Gemilang, serta mengubah pola pikir dari sekadar

bendahara penyerap anggaran menjadi pengelola dana abadi (endowment fund) yang dinamis. Jika para pegawai keuangan mengalami gegar regulasi dan merespons transisi ini dengan resistensi pasif—seperti menunda penyesuaian draf SOP atau enggan mempelajari aplikasi keuangan yang baru—maka akan terjadi stagnasi operasional dan risiko finansial yang besar bagi universitas. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kesiapan tinggi akan secara proaktif mengasimilasi aturan baru tersebut, mengikuti pelatihan kompetensi akuntansi komersial, dan fleksibel dalam menjembatani perbedaan tata cara birokrasi lama ke ekosistem yang baru.

Untuk mencapai tingkat kesiapan yang ideal tersebut, terdapat faktor-faktor psikologis dan struktural yang memengaruhinya. Menurut Holt et al. (2007) dan Weiner (2009), faktor-faktor determinan pembentuk kesiapan perubahan organisasi meliputi: *Change Efficacy* (Kapasitas Eksekusi): Sejauh mana anggota organisasi yakin bahwa institusi memiliki kompetensi SDM, sumber daya finansial, dan infrastruktur (seperti software akuntansi) yang mumpuni untuk mengeksekusi transisi; *Appropriateness* (Kesesuaian): Keyakinan rasional bahwa perubahan status menuju PTNBH bukanlah sekadar ikut-ikutan tren, melainkan solusi yang paling tepat dan logis untuk merespons birokrasi kampus yang kaku; *Management Support* (Dukungan Kepemimpinan): Mencerminkan kehadiran pimpinan puncak (Rektorat dan Dekanat) yang tidak sekadar menerbitkan instruksi, tetapi secara nyata menjadi role model, menyediakan pendampingan teknis, anggaran pelatihan, dan dukungan moral; *Personal Valence* (Nilai Manfaat Personal): Persepsi pegawai mengenai keuntungan positif apa yang akan mereka peroleh dari perubahan sistem tersebut (misalnya, skema remunerasi kinerja yang lebih adil atau kejelasan jenjang karier).

Tanpa pemenuhan faktor-faktor kesiapan organisasional ini, perubahan kebijakan drastis (seperti dari BLU ke PTNBH) hanya akan menjadi formalitas dokumen di atas kertas (*isomorfisme institusional*). Lebih jauh lagi, tanpa komunikasi pimpinan dan persiapan adaptasi yang memadai, peralihan dari lingkungan kerja birokratis menuju ekosistem yang menuntut ketangkasan korporat sangat berpotensi memicu gegar budaya (*organizational culture shock*), stres institusional, dan penolakan diam-diam (*cynicism towards change*) dari para pegawai (Tasoulis, Pappas, Vlachos, dan Oruh, 2024).

Universitas Negeri Jakarta (UNJ), sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi terkemuka dan bersejarah di Indonesia (eks IKIP Jakarta), saat ini berada tepat di episentrum pusaran perubahan tersebut. Pada akhir tahun 2024, proses panjang yang telah diinisiasi sejak penyusunan dokumen usulan pada tahun 2021 menemui puncaknya dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2024, Tanggal 14 Agustus 2024 tentang Penetapan Universitas Negeri Jakarta sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum. Pencapaian ini merupakan tonggak sejarah (*milestone*) monumental yang sekaligus membawa implikasi organisasional yang masif.

Latar belakang UNJ sebagai mantan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (eks-IKIP Jakarta) membawa implikasi sosiologis dan penataan kelembagaan yang unik sekaligus kompleks dalam pusaran transformasi PTNBH. Secara historis dan kultural, institusi berlatar belakang LPTK memiliki kedekatan ideologis yang sangat kuat dengan misi pelayanan sosial, pemerataan akses pendidikan, dan pencetakan tenaga pendidik bagi bangsa. Karakteristik ini membentuk ekosistem birokrasi

internal yang cenderung konservatif, protektif terhadap beban fiskal masyarakat, dan sangat bersandar pada mekanisme penganggaran negara yang bersifat kepatuhan administratif murni. Ketika status PTNBH disahkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2024, terjadi benturan paradigma (*paradigm shift*) yang masif di dalam tubuh organisasi. Budaya kerja yang semula mengedepankan pelayanan publik nirlaba murni kini dipaksa untuk mengasimilasi nilai-nilai korporasi akademik (*academic capitalism*) yang menuntut efisiensi biaya, kelincahan komersial, dan agresivitas dalam pencarian sumber pendanaan alternatif (*third-stream income*). Bagi para pegawai, khususnya di bidang keuangan, pergeseran ini melahirkan paradoks peran yang menguji kesiapan mental mereka. Staf keuangan tidak lagi hanya berfungsi sebagai verifikator dokumen pengeluaran berbasis petunjuk teknis kaku, melainkan dituntut bertindak sebagai perencana keuangan strategis yang mampu menganalisis kelayakan investasi, memitigasi risiko finansial korporat, dan mengelola unit bisnis kampus tanpa menanggalkan marwah nirlaba pendidikan tinggi. Ketidaksiapan psikologis dalam menjembatani nilai sosial LPTK dengan tuntutan ketangkasan korporat ini berpotensi memicu resistensi kultural terselubung, di mana para aktor keuangan gagap dalam menerjemahkan kebebasan otonomi finansial yang baru saja diberikan oleh regulasi negara.

Berbagai dinamika yang menyertai perubahan status UNJ menjadi PTNBH telah membentuk sejumlah stimuli yang harus dikelola, diorganisasi, dan diinterpretasi oleh seluruh sivitas akademika agar tidak menimbulkan gejolak organisasional (Setyawan dan Listiara, 2018). Perbedaan radikal antara keuangan BLU dan PTNBH memaksa UNJ untuk beradaptasi dengan sangat cepat. Sebagai PTNBH, UNJ

diberikan keleluasaan sekaligus beban tanggung jawab untuk melakukan optimalisasi aset dan lahan strategis guna membiayai operasionalnya. Agresivitas dalam mengelola aset nonakademik untuk revenue generating menjadi keniscayaan. Hal ini telah diwujudkan oleh UNJ melalui pembentukan badan hukum komersial mandiri, yakni PT Edura Cipta Gemilang, sebagai lokomotif income generating yang memisahkan fungsi akademik dari fungsi bisnis.

Dinamika transisi UNJ dari Badan Layanan Umum (BLU) menuju PTNBH saat ini berada pada apa yang disebut dalam teori manajemen perubahan sebagai fase liminalitas (liminality phase). Fase ini merupakan kondisi ambang batas yang kritis, di mana struktur lama (aturan pengelolaan keuangan BLU) secara yuridis mulai memudar dan ditinggalkan, namun struktur baru yang mandiri (SOP, Peraturan Rektor PTNBH, dan keputusan Majelis Wali Amanat) belum sepenuhnya matang atau operasional secara menyeluruh di tingkat unit kerja teknis. Kerancuan dalam fase transisi akut ini memicu ketidakpastian administratif harian yang sangat tinggi bagi para pelaksana teknis keuangan di fakultas dan subdirektorat. Pegawai keuangan sering kali dihadapkan pada situasi dilematis akibat tumpang tindihnya perlakuan aturan: di satu sisi mereka harus mempertahankan prinsip akuntabilitas publik warisan birokrasi negara, sementara di sisi lain mereka dituntut mengeksekusi anggaran secara fleksibel dan cepat demi mendukung program-program internasionalisasi universitas. Ketiadaan panduan operasional transisional yang mendetail pada awal pasca-pengesahan PP No. 31 Tahun 2024 menciptakan ruang abu-abu yang memperlambat proses pengambilan keputusan. Fenomena ini secara langsung menguji tingkat change efficacy dari para pegawai; jika aparatur keuangan

merasa tidak dibekali dengan kepastian hukum dan perlindungan regulasi internal yang memadai selama masa peralihan ini, mereka akan cenderung mengambil sikap defensif yang bermuara pada perlambatan daya serap anggaran serta potensi terjadinya kesenjangan pendanaan (*financial gap*) yang dapat mengganggu kontinuitas tridarma perguruan tinggi.

Tantangan struktural terbesar dalam transformasi finansial UNJ terletak pada kompleksitas integrasi sistem keuangan multi-level yang melibatkan tiga entitas dengan karakteristik operasional yang bertolak belakang. Konsolidasi laporan keuangan antara Rektorat sebagai pembuat kebijakan makro, Fakultas sebagai unit pelaksana akademik, serta Badan Pengelola Usaha (BPU) dan anak perusahaan seperti PT Edura Cipta Gemilang sebagai instrumen bisnis komersial, membutuhkan sistem informasi yang sangat mutakhir dan terintegrasi secara *real-time*. Peralihan sistem pelaporan dari Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) berbasis akrual terbatas yang digunakan semasa BLU menuju Standar Akuntansi Keuangan (SAK) Umum yang diperketat dengan Interpretasi Standar Akuntansi Keuangan (ISAK) 35 memaksa seluruh lini keuangan merombak total anatomi pembukuan mereka. Implikasi teknis operasional dari transisi ini sangat masif: staf keuangan di tingkat akar rumput (seperti bendahara fakultas) kini harus memiliki kompetensi mendalam mengenai kepatuhan pajak badan hukum komersial, mekanisme *transfer pricing* antar-unit internal, pengakuan pendapatan dari kontrak komersial, hingga manajemen portofolio investasi dana abadi (*endowment fund*). Kompleksitas ini bukan sekadar urusan memigrasikan data angka dari satu aplikasi ke aplikasi lain, melainkan sebuah restrukturisasi kompetensi SDM secara radikal. Kegagalan sistem

informasi dalam menjembatani perbedaan perlakuan akun akuntansi keuangan korporat dengan kebutuhan konsolidasi laporan universitas akan melahirkan inefisiensi pelaporan, kerentanan terhadap kebocoran fiskal, serta peningkatan risiko temuan maladministrasi oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pada audit pasca-transisi.

Meskipun instrumen bisnis telah dibentuk, transisi sistemik dan integrasi pengelolaan keuangan transisional tetap menyisakan kompleksitas yang mendalam. Bagaimana UNJ menyelaraskan legacy sistem BLU dengan tuntutan kelincahan PTNBH, serta bagaimana institusi ini memastikan tidak terjadinya financial gap (kesenjangan pendanaan) selama masa transisi, adalah isu yang sangat kritis. Oleh karena itu, penelitian ini disusun untuk mengkaji secara komprehensif, akademis, dan empiris mengenai proses transisi tersebut. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi pada anatomi kesiapan dan proses adaptasi sistem keuangan, sehingga dapat mengisi gap literatur mengenai kesiapan transisi LPTK menuju PTNBH di Indonesia.

1.2. Perumusan Masalah

Perubahan status Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dari Badan Layanan Umum (BLU) menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH) menuntut adanya transformasi yang komprehensif, khususnya dalam sistem pengelolaan keuangan, struktur organisasi, dan infrastruktur pendukungnya. Otonomi yang lebih luas ini mengharuskan UNJ untuk mengimplementasikan prinsip *Good University Governance* (GUG), mengadaptasi migrasi pelaporan keuangan berbasis akrual (ISAK 35/335), serta memastikan kesiapan kapabilitas sumber daya manusia (SDM)

dan teknologi informasi yang andal. Mengingat kompleksitas tantangan operasional dan manajerial pada masa transisi ini, diperlukan sebuah evaluasi mendalam untuk mengukur sejauh mana kesiapan institusi dalam memenuhi standar kelayakan finansial PTNBH.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Untuk membedah dan menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini dipandu oleh beberapa pertanyaan penelitian yang berfokus pada aspek kesiapan perubahan sistem keuangan UNJ dari BLU ke PTNBH, yaitu:

1. Bagaimana analisis komparatif laporan keuangan era BLU dan awal PTNBH dalam mengukur kesiapan sistem pengelolaan keuangan Universitas Negeri Jakarta?
2. Bagaimana kesiapan perubahan struktur organisasi dan budaya tata kelola Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dalam menerapkan prinsip *Good University Governance* (GUG) sebagai prasyarat utama otonomi PTNBH?
3. Bagaimana kesiapan perubahan sistem pengelolaan keuangan Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dalam memenuhi standar kelayakan finansial PTNBH, ditinjau dari kapabilitas sumber daya manusia, migrasi ke sistem pelaporan keuangan berbasis akrual (ISAK 35/335), dan keandalan infrastruktur teknologi informasi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis secara komparatif laporan keuangan Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada era Badan Layanan Umum (BLU) dan masa awal Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH) untuk mengukur tingkat kesiapan dan efektivitas sistem pengelolaan keuangan institusi.
2. Mengevaluasi kesiapan adaptasi struktur organisasi dan budaya tata kelola di lingkungan UNJ dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) yang menjadi prasyarat utama keberhasilan otonomi PTNBH.
3. Menilai kesiapan komprehensif perubahan sistem pengelolaan keuangan UNJ dalam memenuhi standar kelayakan finansial PTNBH, dengan meninjau secara khusus pada tiga aspek: kapabilitas sumber daya manusia (SDM), kelancaran migrasi ke sistem pelaporan keuangan berbasis akrual (ISAK 35/335), serta keandalan infrastruktur teknologi informasi.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi beberapa pihak, yaitu:

1.5.1. Manfaat Teoretis (Akademis)

- Pengembangan Ilmu Akuntansi Sektor Publik: Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan kajian empiris terkait akuntansi sektor

publik, khususnya mengenai dinamika dan dampak transisi pelaporan keuangan (dari basis SAP ke ISAK 35/335) pada perguruan tinggi negeri.

- Penguatan Konsep Tata Kelola Perguruan Tinggi: Memberikan landasan teoretis baru mengenai bagaimana perubahan status hukum entitas pendidikan (dari BLU menjadi PTNBH) memengaruhi budaya tata kelola dan penerapan *Good University Governance* (GUG) secara nyata.
- Referensi Riset Lanjutan: Menjadi rujukan bagi akademisi atau peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam tentang evaluasi kinerja keuangan, kesiapan infrastruktur IT, dan otonomi perguruan tinggi di Indonesia.

1.5.2. Manfaat Praktis

- Bagi Universitas Negeri Jakarta (UNJ): Memberikan potret evaluasi yang objektif dan komprehensif kepada pimpinan dan manajemen universitas (termasuk Direktorat Keuangan) terkait celah (*gap*) kesiapan SDM, sistem IT, dan proses pelaporan keuangan. Hasil analisis ini dapat dijadikan landasan strategis untuk merumuskan kebijakan perbaikan internal dan program peningkatan kapasitas SDM pasca-PTNBH.
- Bagi Pemerintah (Kemendikbudristek dan Kementerian Keuangan): Memberikan masukan dan bahan evaluasi (*benchmarking*) terkait tantangan riil di lapangan—seperti kerumitan migrasi aset dan standar pelaporan akuntansi—yang dihadapi oleh sebuah perguruan tinggi saat beralih status

menjadi PTNBH, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam perumusan regulasi ke depannya.

- Bagi Pemangku Kepentingan Lainnya (Auditor dan Masyarakat):
Memberikan wawasan mengenai bagaimana status PTNBH memengaruhi tingkat transparansi, akuntabilitas, dan keandalan informasi dalam laporan keuangan perguruan tinggi, sehingga menumbuhkan kepercayaan publik terhadap pengelolaan dana di institusi pendidikan.

