

PENGARUH GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE DAN KOMPETENSI DOSEN TERHADAP KINERJA ORGANISASI (SUATU STUDI PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA PEKANBARU)

Liviawati¹; Gusmarila Eka Putri²; Aljufri³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : gusmarilaputri@unilak.ac.id (Koresponding)

diterima: 17/12/2023; direvisi: 23/8/2024; diterbitkan: 26/9/2024

Abstract: Non-public universities (PTS) are community-owned higher education institutions that provide education based on the academic mandate given by the government and the delegation of management authority by the foundation. To deliver quality education and accountable management, proper and correct governance arrangements are essential. Issues such as unimplemented job descriptions and work SOPs, lack of transparency between leadership and faculty as well as staff, unclear career paths within the faculty, and inadequate supervision lead to a decline in the performance of both educators and staff. This, in turn, affects the quality of service provided to students. These factors have impacted the number of new student enrollments, especially in private universities. The research results show that, partially, the variables of transparency and faculty competence have a significant effect on the performance of the Faculty of Economics and Business.

Keywords: *Good University Governance, Private Universities*

PENDAHULUAN

Good University Governance adalah serangkaian kebijakan, aturan institusi perguruan tinggi yang akan berpengaruh terhadap penerapan, pengelolaan serta pengawasan dari organisasi terutama organisasi perguruan tinggi. Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dan dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan atau profesional sehingga dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia. Untuk mewujudkan ini semua maka

perguruan tinggi harus dikelola sedemikian rupa sehingga apa yang menjadi tujuan dari pendidikan tinggi dapat dicapai.

Pengelolaan pendidikan tinggi di Indonesia tidak hanya dilaksanakan oleh pemerintah, tetapi pula oleh masyarakat dalam bentuk yayasan, perkumpulan dan bentuk lainnya yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan bersifat nirlaba (Suwignyo, 2015). PTS merupakan institusi pendidikan tinggi milik masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan tinggi berdasarkan mandat akademik yang diberikan pemerintah dan pendelegasian wewenang pengelolaan oleh yayasan. Untuk melaksanakan pendidikan yang bermutu dan manajemen yang akuntabel perlu pengaturan tatakelola yang baik dan benar.

Tata kelola perguruan tinggi diatur dalam UU nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi dan peraturan pemerintah nomor 14 tahun 2014 dimana kedua peraturan ini mengisyaratkan bahwa organisasi perguruan tinggi terdiri dari

penyusun kebijakan, pelaksana akademik, pengawas dan penjaminan mutu, penunjang akademik atau sumber belajar dan pelaksana administrasi atau tata usaha.

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau kelompok didalam suatu industri untuk mencapai tujuan yang sesuai tanggung jawab dan wewenangnya sesuai aturan dan tidak melanggar hukum (Nursalam, 2015). Kinerja karyawan ini banyak faktor yang mempengaruhinya. Hasil kerja pada suatu fakultas yang berada pada suatu perguruan tinggi dapat juga kita ukur dari kemampuannya mendapatkan mahasiswa baru setiap tahunnya, terutama bagi perguruan tinggi swasta. Kemampuan suatu fakultas mendapatkan mahasiswa baru setiap tahunnya tidak terlepas dari kinerja seluruh civitas akademika terutama kinerja pimpinan fakultas, kinerja karyawan dan kinerja dosen. Apapun mahasiswa dapatkan selama berada suatu fakultas pada perguruan tinggi akan terdengar sampai keluar dari perguruan tinggi, baik itu hal yang positif maupun hal yang negatif. Promosi yang sifatnya dari mulut ke mulut ini sangat besar dampaknya terhadap suatu perguruan tinggi.

Fakultas Ekonomi dan bisnis (FEB) universitas X beberapa tahun belakangan ini terjadi penurunan jumlah mahasiswa terutama mahasiswa akuntansi.

Tabel 1.1 Jumlah mahasiswa yang terdaftar di FEB Universitas X

NO	PRODI	2020	2021	2022
1	Manajemen	283	310	268
2	Akuntansi	155	158	156
	Total	438	468	346

Sumber : Data olahan 2023

Dibawah ini data jumlah mahasiswa baru di fakultas ekonomi dan

bisnis Universitas Y yang digunakan penulis sebagai pembanding.

Tabel 1.2 Jumlah mahasiswa yang terdaftar di FEB Universitas Y

N	Prodi	2020	2021	2022
1	Manajemen	315	360	365
2	Akuntansi	306	240	210
	total	621	700	575

Sumber : Data olahan 2023

Berdasarkan data yang digambarkan pada tabel 1 dan 2 terlihat bahwa fakultas ekonomi dan bisnis universitas Y telah berhasil mendapatkan mahasiswa lebih banyak setiap tahunnya jika dibandingkan oleh FEB universitas X. Jika kita melihat kemampuan per prodinya untuk masing-masing perguruan tinggi maka kemampuan prodi akuntansi universitas Y lebih unggul begitu juga prodi manajemen juga lebih unggul kemampuannya untuk mendapatkan mahasiswa baru dari pada prodi manajemen dan akuntansi universitas X. Padahal prodi akuntansi FEB universitas X memiliki akreditasi A.

Gambaran tata kelola di FEB Universitas X tergambar sebagai berikut: Di FEB memiliki 6 orang tenaga administrasi, 1 orang tenaga pustakawan ditambah 2 orang tenaga magang. FEB juga memiliki 44 orang tenaga pendidik yang terdiri dari 24 orang dosen manajemen dan 20 orang dosen akuntansi dengan kualifikasi pendidikan 80% lulusan S2 dan 20% lulusan S3. Di FEB ada unit penjaminan mutu dan unit penelitian dan pengabdian masyarakat. Juga ada jurnal ilmiah yang bernama jurnal ekonomi dan bisnis.

Hasil observasi penulis mengenai tatakelola di FEB universitas X ini :

- 1) Pegawai administrasi bekerja tanpa ada jobdesk yang jelas sehingga setiap harinya pekerjaan kadang-kadang bertumpu kepada satu orang sedangkan yang lain banyak yang berdiam
- 2) Setiap ada kesalahan dalam pekerjaan selalu saling menyalahkan

antara satu dengan yang lainnya dengan arti kata sulit untuk meminta pertanggung jawaban seseorang terhadap suatu kesalahan. Hal ini terjadi karena jobdesk masing-masing karyawan tidak jelas.

3) Tidak adanya transparansi antara pimpinan dengan dosen, antara pimpinan dengan karyawan administrasi sehingga muncul saling curiga.

4) Tidak jelasnya jenjang karir baik itu dosen maupun tenaga kependidikan. Sebagai contoh, untuk menjadi ketua prodi atau sekpro tidak dibutuhkan syarat pengalaman bahkan dosen yang baru sudah dapat diangkat menjadi ketua prodi atau sekprodi jika dekan yang terpilih memintanya tanpa memperhatikan pengalaman.

5) Tidak ada pengawasan yang baik mengenai kehadiran dosen dalam mengajar, alat pengawasan yang tersedia hanya absen manual atau absen disistem

6) Pimpinan sulit untuk mendengar pendapat dosen atau bawahan lainnya demi kemajuan fakultas

Hal-hal yang seperti ini lah yang membuat penurunan kinerja baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Tidak ada hal-hal yang dapat memotivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk berbuat lebih banyak lagi. Jika kinerja tenaga pendidik dan kependidikan turun maka kinerja organisasi juga akan turun. Penurunan kinerja dari tenaga pendidik dan kependidikan akan berdampak terhadap kualitas pelayanan kepada mahasiswa. Hal ini lah yang menjadi dampak terhadap jumlah siswa baru yang diterima khususnya pada perguruan tinggi swasta.

Adapun *good university governance* yang akan digunakan adalah GUG berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibility dan keadilan (fairness). Penelitian terdahulu yang membahas mengenai GUG ini ada beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ritonga, dkk (2021) yang

berjudul gambaran penerapan Good University Governance dan kinerja perguruan tinggi di kabupaten labuhan batu dimana hasilnya menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip GUG meski belum maksimal telah diimplementasikan seluruh individu yang terlibat dalam pengelolaan perguruan tinggi yang ada di kabupaten labuhanbatu. Hariyanto (2017) meneliti tentang “good governance dalam perspektif perguruan tinggi swasta untuk menghadapi persaingan “.

Penelitian Soetjipto , dkk. (2014) tentang “ otonomi dan tata kelola perguruan tinggi negeri studi kasus di Universitas Indonesia, Universitas negeri Jakarta, dan Universitas Islam negeri syarif hidayatullah, dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa besarnya peranan negara dalam perguruan tinggi negeri di Indonesia di bidang akademik, seperti kurikulum dan diseminasi pengetahuan maupun non akademik, seperti keuangan yang menjadikan otonomi perguruan tinggi masih menjadi sesuatu yang “ diberikan “ dan bukan sesuatu yang “ tertanam “. Disisi lain juga terdapat ambivalensi terkait dengan keterbatasan anggaran negara yang kemudian membuka ruang bagi pasar dan pihak luar negeri untuk terlibat dalam pembiayaan pendidikan tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh Tatakelola (*Good University governance*) dan kompetensi dosen terhadap kinerja organisasi suatu studi pada fakultas ekonomi dan bisnis perguruan tinggi swasta di kota pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Stewardship theory dibangun diatas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yaitu bahwa manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. Dengan kata lain *stewardship* memandang

manajemen sebagai dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan publik maupun stakeholder (Baihaqi et al; 2023). Di perguruan tinggi pelaksanaan tugas manajemen dilaksanakan oleh pimpinan universitas atau fakultas. Khususnya di fakultas ekonomi dan bisnis melaksanakan majemen dilakukan oleh dekan, wakil dekan dan ketua prodi serta sekprodi.

Sedangkan stakeholder pada perguruan tinggi adalah pengguna alumni (masyarakat), mahasiswa, dosen dan orang tua siswa serta staf administrasi. Dekan, wakil dekan, ketua prodi dan sekprodi merupakan orang-orang yang dipercaya untuk melaksanakan kegiatan manajemen di fakultas oleh sebab itu sudah sewajarnya dekanan dan prodi bertindak jujur, memiliki integritas dan bertanggung jawab. Apapun yang dilaksanakan pihak manajemen fakultas sudah selayaknya dipertanggung jawabkan secara lebih transparan, tidak ada yang disembunyikan agar kepercayaan yang diberikan stakeholder tetap terjaga dengan baik.

Menurut Fakhruddin (2014:36), GCG dapat diartikan sebagai suatu sistem pengurusan dan pengawasan sebuah perusahaan atau organisasi. Pengertian ini menyiratkan luasnya cakupan tatakelola perusahaan/organisasi dan secara tidak langsung mengangkat isu tentang pentingnya komitmen dan kepemimpinan dalam implementasi GCG. Menurut bank dunia dalam Effendi (2016: 2), pengertian GCG (*Good Corporate Governance*) adalah kumpulan hukum, peraturan dan kaidah-kaidah yang wajib dipenuhi, yang dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan atau organisasi untuk berfungsi secara efisien guna menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi stakeholder maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan

Untuk meyakinkan bahwa aktivitas suatu organisasi telah dikendalikan dan diarahkan dengan baik untuk kepentingan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap organisasi tersebut dan mereka yang bertanggung jawab kepada manajemen maupun pengawasan berakuntabel terhadap pihak-pihak yang berkepentingan. Prinsip-Prinsip Good Governance

1) *Transparency* : keterbukaan / pengungkapan

Transparency itu berkaitan dengan dengan keterbukaan informasi, ketersediaan informasi yang relevan, akurat kepada pihak yang berkepentingan baik yang menyangkut keuangan, pengelolaan organisasi dll.

2) *Accountability* (akuntabilitas)

Suatu kewajiban memberikan pertanggungjawaban dan menjelaskan kinerja seorang pimpinan organisasi atas tindakan serta keputusan yang telah diambilnya, menyangkut kewenangannya kepada pihak-pihak yang memiliki hak atas kepentingan pada organisasi tersebut

3) *Fairness* (keadilan)

Suatu perlakuan yang setara kepada pihak-pihak yang berkepentingan sesuai dengan kriteria dan proporsi yang ditetapkan dan layak.

4) Partisipasi (*participation*)

Prinsip ini melihat pentingnya peran pihak yang berkepentingan terutama masyarakat, dan sebaliknya mendengarkan pendapat dan kemauan mereka dalam pengambilan keputusan , sehingga akan tercipta rasa ikut memiliki dari banyak pihak.

5) Integritas

Ini berkaitan dengan kejujuran, dapat dipercaya dan obyektifitas dalam melakukan suatu tindakan demi kepentingan terbaik organisasi dengan landasan keyakinan yang tinggi.

6) Integrasi

Memastikan bagi yang terlibat secara bersama – sama terintegrasi menjadi suatu yang utuh dapat dipahami oleh

setiap anggota organisasi publik dan diterapkan dengan konsekuen.

7) **Komitmen**

Keberhasilan dan kesuksesan penerapan good governance terletak pada komitmen yang kuat dari semua pihak untuk secara efektif dan bersama-sama mengimplementasikan semua elemen good governance yang dipilih organisasi.

Kinerja adalah penentuan efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi, dan karyawan secara periodik, berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi, 2001). Ilgen dan Schneider, dalam Williams (2002), menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan oleh seseorang atau suatu sistem. Kinerja perguruan tinggi dapat diukur dengan 4 dimensi (Fielden, 2008) yaitu : Mahasiswa, riset, staf/sdm dan keuangan/efisiensi. Sementara itu, menurut BAN PT (2010), terdapat satu pengukuran yang menarik dan sangat relevan untuk mempertimbangkan kinerja perguruan tinggi, yaitu layanan kepada mahasiswa. Pengukuran kinerja ini memberikan peringkat atas jenis pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa serta pemanfaatannya. Kinerja dapat dilihat setelah dilakukan pengukuran, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pengukuran tidak hanya dapat diterapkan pada seluruh kegiatan organisasi, tetapi juga untuk mengukur tiap bagian atau sub-bagian dalam organisasi (Indrajit & Djokopranoto, 2006)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel-variabel seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, keadilan, dan kompetensi dosen terhadap kinerja fakultas ekonomi dan bisnis di perguruan tinggi swasta di Kota Pekanbaru. Objek penelitian meliputi tata kelola dan

kompetensi dosen di perguruan tinggi tersebut. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan, baik tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik, serta ketua program studi dari perguruan tinggi swasta yang ada di Kota Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi parsial yang ditampilkan pada Tabel 5.8, diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa transparansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja fakultas Ekonomi dan Bisnis, karena nilai sig tersebut tepat sama dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Dengan ditolaknya hipotesis nol (H_0) dan diterimanya hipotesis alternatif (H_1), dapat disimpulkan bahwa peningkatan transparansi berkontribusi positif terhadap kinerja fakultas. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika informasi terkait pengelolaan, kebijakan, dan proses akademik disampaikan secara terbuka kepada semua pihak yang terlibat, kepercayaan dan partisipasi dari dosen, mahasiswa, serta staf administrasi akan meningkat. Transparansi dalam pengelolaan fakultas tidak hanya meningkatkan akuntabilitas tetapi juga mendorong kolaborasi yang lebih baik antara dosen dan mahasiswa, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif.

Berdasarkan hasil uji regresi parsial dalam Tabel 5.8, nilai signifikansi (sig) untuk variabel akuntabilitas adalah 0,668, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_2) ditolak, yang berarti akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja fakultas Ekonomi dan Bisnis. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun mekanisme akuntabilitas ada, implementasinya mungkin tidak efektif atau kurang dipahami oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Kendala dalam penerapan dan kurangnya dukungan sumber daya dapat

menjelaskan minimnya dampak akuntabilitas terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji regresi parsial dalam Tabel 5.8, nilai signifikansi (sig) untuk variabel tanggung jawab adalah 0,354, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_3) ditolak, sehingga tanggung jawab tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja fakultas Ekonomi dan Bisnis. Temuan ini mengindikasikan perlunya analisis lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi hubungan ini, seperti pemahaman yang kurang jelas tentang peran masing-masing individu dan hambatan dalam komunikasi. Untuk meningkatkan kinerja, disarankan agar diadakan pelatihan untuk memperjelas tanggung jawab dan membangun budaya kolaborasi yang lebih baik di antara anggota tim

Berdasarkan Hasil analisis regresi parsial yang disajikan dalam Tabel 5.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel independensi adalah 0,517, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_4) ditolak, yang berarti bahwa independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja fakultas Ekonomi dan Bisnis. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun independensi penting dalam lingkungan kerja akademis, faktor lain mungkin lebih mendominasi dalam memengaruhi kinerja fakultas

Berdasarkan Analisis regresi yang ditunjukkan dalam Tabel 5.8 mengungkapkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel fairness (keadilan) adalah 0,180, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_5) ditolak, menunjukkan bahwa fairness tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja fakultas Ekonomi dan Bisnis. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun keadilan dianggap sebagai prinsip penting

dalam pengelolaan institusi pendidikan, faktor-faktor lain, seperti kualitas pengajaran, kepemimpinan, dan dukungan institusional, mungkin lebih berpengaruh dalam menentukan kinerja fakultas.

Berdasarkan Hasil analisis regresi yang disajikan dalam Tabel 5.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel kompetensi dosen adalah 0,027, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_6) diterima, yang menandakan bahwa kompetensi dosen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja fakultas Ekonomi dan Bisnis. Temuan ini menegaskan pentingnya kompetensi dosen sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja fakultas. Dengan dosen yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang baik, fakultas dapat menawarkan pengajaran yang lebih efektif, yang pada gilirannya dapat mendorong hasil belajar mahasiswa yang lebih baik.

Transparansi secara umum berarti keterbukaan artinya apa pun kebijakan, apapun keputusan yang akan diambil diketahui oleh anggota organisasi. Keterbukaan ini bukan hanya menyangkut keterbukaan informasi saja akan tetapi juga meliputi keterbukaan tentang keuangan dan juga tentang aturan. Jangan ada aturan-aturan dan kegiatan-kegiatan yang menyangkut keuangan disembunyikan dari anggota organisasi.

Fakultas merupakan organisasi terkecil yang ada di universitas. Di fakultas ada dosen sebagai tenaga pendidik, ada tenaga administrasi sebagai tenaga kependidikan dan ada mahasiswa sebagai pengguna jasa. Di fakultas diperlukan sekali keterbukaan mengenai aturan, informasi dan keuangan karena hal ini akan mendorong terjalannya kerjasama yang baik sehingga melahirkan kinerja yang baik. Mahasiswa membutuhkan informasi yang jelas dan akurat tentang kegiatan perkuliahan, mengenai beasiswa serta syarat-syaratnya serta mahasiswa juga memerlukan alur yang jelas tentang pendaftaran beasiswa,

pembayaran uang kuliah, pendaftaran ujian dll. Tenaga kependidikan memerlukan keterbukaan informasi tentang pekerjaan mereka, insentif yang mereka terima dll. Sedangkan tenaga pendidik juga memerlukan keterbukaan informasi mengenai kegiatan pelatihan yang dibiayai, bantuan sekolah dan lain yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi dosen, dan dosen juga memerlukan keterbukaan keuangan, dimana keterbukaan keuangan ini diperlukan dosen untuk mempertimbangkan minta bantuan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi dosen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Evaliandia, 2021). yang berjudul pengaruh implementasi prinsip-prinsip *good university governance* terhadap kinerja perguruan tinggi, dimana hasilnya transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi. Dimana penelitian ini dilakukan di institut teknologi sepuluh november surabaya dengan melibatkan 80 civitas akedemi sepuluh november.

Akuntabilitas adalah mempertanggungjelaskan atas segala aktivitas kepada pihak yang berkepentingan yang menjadi *stakeholder* (mardiasmo, 2018). Akuntabilitas ini berkaitan dengan pemberian informasi yang lengkap dan akurat baik mengenai keuangan ataupun kegiatan yang sudah dilakukan serta bagaimana hasilnya sehingga yang menjadi anggota sivitas akademika pada perguruan tinggi mempercayai unsur-unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan perguruan tinggi. Kepercayaan ini sangat penting dalam pelaksanaan penyelenggaraan manajemen perguruan tinggi khususnya fakultas agar setiap elemen yang ada di fakultas akan saling bekerjasama dalam mencapai apa yang menjadi tujuan dari fakultas sehingga apa yang menjadi misi dan visi fakultas akan terlaksana. Jika semua unsur yang ada didalam organisasi mempercayai jajaran

manajemen, mereka akan dengan sukarela melaksanakan apa yang sudah digariskan oleh organisasi untuk dilaksanakan dengan arti kata jika dosen, pegawai dan mahasiswa sudah mempercayai manajemen fakultas maka semua proses yang ada difakultas akan berjalan dengan lancar tanpa hambatan.

Pada penelitian ini, akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja fakultas secara parsial hal ini bisa dijelaskan bahwa di fakultas pertanggung jawaban keuangan oleh wakil dekan dua kepada rektor sedangkan pertanggungjawaban dekan mengenai keputusan, kebijakan dan laporan keuangan hanya diungkapkan pada rapat senat. Jadi yang hanya mengetahui ini adalah anggota senat sehingga civitas akademika yang lain seperti dosen, mahasiswa dan karyawan tidak mengetahuinya. Hal ini yang menyebabkan elemen yang ada difakultas tidak terlalu mementingkan masalah ini yang penting bagi mereka setiap mereka mengajukan permintaan bantuan , proposal mereka dikabulkan.

Responsibility adalah suatu kewajiban moral dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepada seseorang. Seorang dosen memiliki tanggung jawab moral untuk pelaksanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, pegawai bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan mahasiswa sendiri bertanggung jawab secara moral menyelesaikan kuliah tepat waktu dengan nilai yang memuaskan. Pimpinan fakultas bertanggung jawab secara moral mengkoordinasi semua elemen yang ada difakultas agar bisa melaksanakan tanggung jawab moral mereka masing-masing. Koordinasi yang baik akan tercapai jika pimpinan bisa bersikap adil dan bijaksana. Jika terjadi kesalahan dalam penunaian kewajiban moral, pimpinan harus bisa menghukum secara tegas akan tetapi bagi yang berprestasi dalam pelaksanaan kewajibannya seharusnya mendapat reward. Akan tetapi hampir semua perguruan tinggi terutama perguruan tinggi swasta belum

memiliki alat kontrol yang jelas dan akurat mengenai pelaksanaan kewajiban ini sebagai contoh seorang dosen mengajar atau tidak alat kontrolnya absensi saja. Contoh yang lain jika terjadi perselisihan dalam pelaksanaan kewajiban dosen, kewajiban karyawan, pimpinan masih sungkan untuk memberikan sanksi atau melaporkan apalagi yang bermasalah itu teman sendiri.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa responsibility secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja fakultas. Ketidak pengaruhan responsibility ini salah satu penyebabnya adalah tidak ada sanksi yang jelas dan tidak ada reward bagi yang berprestasi. Tidak adanya sanksi ini juga disebabkan difakultas itu belum dirumuskan dengan jelas tentang penjabaran kedudukan, fungsi tugas, tanggung jawab dan kewenangan setiap unsur organisasi, tidak adanya deksripsi tugas elemen fakultas dan juga ketidak adaan standar operating prosedur yang jelas difakultas. Difakultas belum ada penjabaran yang jelas tentang apa yang diatur oleh statuta universitas.

Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari terpengaruh, tidak dikendalikan dan juga tidak tergantung pada orang lain (Mulyadi, 2013:26). Independensi juga berarti kejujuran dalam diri seseorang untuk mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Pada penelitian ini independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja fakultas, hal ini bisa dijelaskan bahwa sebagian besar perguruan tinggi swasta, universitas memberikan otonomi kepada fakultas dalam penyelenggaraan kegiatan fakultasnya, sebenarnya hal ini bagus karena fakultas bisa memutuskan sendiri apa yang terbaik buat dirinya akan tetapi otonomi yang diberikan kepada fakultas tidak sepenuhnya, permasalahan yang berkaitan dengan dosen atau pegawai misalnya kadang-kadang pihak fakultas

untuk penyelesaiannya menyerahkannya pada pihak universitas atau badan yang memegang dibentuk oleh universitas yang berguna untuk menyelesaikan konflik yang terjadi antara dosen dengan mahasiswa atau dosen dengan pimpinan dll. Kadang-kadang pihak fakultas dalam hal ini pimpinan terkadang sulit mengambil keputusan secara independen terutama berkaitan dengan teman-teman sejawatnya.

Keadilan yang dimaksud dalam prinsip good university governance adalah keadilan yang berkaitan dengan kepegawaian dan pejabat berdasarkan kompetensi dan track recordnya Muktiyanto (2016). Pengertian ini termasuk juga mengenai kebijakan sistem insentif dan punishment dimana perlunya kebijakan insentif dan punishment yang tepat agar kinerja perguruan tinggi tersebut terutama fakultas bisa lebih baik. Berdasarkan penelitian ini keadilan (Fairness) tidak berpengaruh terhadap kinerja fakultas, di fakultas anggota senat sangat berperan besar dalam hal pengangkatan pejabat struktural, kadang-kadang pejabat yang diangkat tidak sesuai kompetensinya dengan jabatan yang mereka duduki, mereka menjabat karena kedekatan atau adanya janji politik dengan anggota senat. Begitu juga dengan penerimaan tenaga kependidikan dimana penerimaan atau perekrutan tenaga kependidikan tidak melihat kompetensi atau track recordnya tapi berdasarkan adanya hubungan kekeluargaan atau hubungan dekat dengan unsur pimpinan atau dosen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Evaliandia, 2021) yang berjudul pengaruh implementasi prinsip-prinsip good university governance terhadap kinerja perguruan tinggi, dimana hasilnya fairness (keadilan) tidak berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi.

Kompetensi Dosen adalah kemampuan seorang pendidik dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi; kemampuan dalam memahami peserta didik, kemampuan dalam

melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengelola perencanaan pembelajaran, kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran, kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar dan kemampuan dalam mengembangkan peserta didik (Mulyasa:2005). Dosen memiliki kewajiban menjalankan tridarma perguruan tinggi dimana yang dimaksud tridarma perguruan tinggi ini adalah pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dosen harus selalu meningkatkan pengetahuan dan keilmuannya agar mahasiswa mendapatkan pengetahuan dan bisa mengaplikasikan pengetahuannya setelah mereka selesai. Peningkatan pengetahuan dosen bukan hanya didapat pada bangku kuliah saja, juga didapat dari pelatihan-pelatihan yang diikuti dan dari penelitian – penelitian yang dilakukan oleh dosen sendiri. Ilmu pengetahuan itu selalu berkembang, dosen juga mengikuti perkembangan itu agar ilmu yang diberikan pada mahasiswa bisa up to date.

Pada penelitian ini kompetensi dosen berpengaruh terhadap kinerja fakultas. Jika fakultas memiliki dosen yang kompeten sesuai dengan bidang ilmunya maka mahasiswa yang dihasilkannya juga memiliki kompetensi dibidangnya. Sehingga banyak lulusan dari fakultas tersebut yang dapat diterima pada lapangan kerja yang tersedia. Tingginya lulusan dari suatu PTS diterima pada lapangan kerja yang tersedia akan mempengaruhi kinerja fakultas, dimana fakultas tersebut mendapat kepercayaan dari masyarakat sehingga jumlah mahasiswa yang masuk ke PTS itu akan meningkat. Peningkatan mahasiswa yang masuk akan berakibat kepada pemasukan fakultas yang meningkat dengan sendirinya akan dapat meningkatkan kesejahteraan dosen serta karyawan yang ada pada fakultas tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkanlah kesimpulan berikut :

- 1) **Transparansi:** Berpengaruh signifikan terhadap kinerja fakultas, menunjukkan pentingnya keterbukaan informasi untuk mendorong kerjasama yang baik.
- 2) **Akuntabilitas:** Tidak berpengaruh terhadap kinerja fakultas, disebabkan oleh minimnya informasi dan pertanggungjawaban yang hanya diketahui oleh anggota senat.
- 3) **Responsibility (Tanggung Jawab):** Tidak berpengaruh terhadap kinerja fakultas, akibat kurangnya mekanisme kontrol dan tidak adanya sistem reward dan punishment yang jelas
- 4) **Independensi:** Tidak berpengaruh signifikan, meskipun fakultas diberikan otonomi, pengambilan keputusan sering bergantung pada pihak universitas.
- 5) **Fairness (Keadilan):** Tidak berpengaruh terhadap kinerja fakultas, karena pengangkatan pejabat dan perekrutan pegawai lebih berdasarkan hubungan pribadi daripada kompetensi.
- 6) **Kompetensi Dosen:** Berpengaruh signifikan terhadap kinerja fakultas, dengan dosen yang kompeten meningkatkan kualitas pendidikan dan reputasi fakultas.

Ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan pada :

- a. Pada peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan jumlah responden agar hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih baik lagi dan menambahkan variabel penelitian yaitu peranan penjaminan mutu dan sistem pengendalian internal universitas

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hanafiah, Muhi. (2011). *Membangun Good University Governance pada Perguruan Tinggi di Indonesia*. Institute Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), Jatinangor, 2010.
- Baihaqi, Asmawanti-S, D., & Putradana, M. R. (2023). *The Village Financial Management Through Accountability, Transparency And Community Participation*. Perspektif Akuntansi,

- 6(1), 15–36.
<https://doi.org/10.24246/persi.v6i1.p15-36>
- Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT). 2010. Akreditasi Program Studi Sarjana (S1) PTTJJ-Buku VIA: Matriks Penilaian Borang Akreditasi dan Evaluasi Diri Program Studi. Jakarta
- Ditjen Dikti, K. (2014). Good University Governance (GUG).
- Evaliandia, N., & Sulistyowati, E. (2021). Pengaruh Implementasi Prinsip-Prinsip Good University Governance Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Effendi, M. A. (2016). The Power Of Good Corporate Governance: Teori Dan Implementasi. Jakarta: Selemba Empat.
- Fakhruddin, H. (2014). Tata kelola perusahaan. Diunduh tanggal 04 Oktober 2024, dari <http://ebook.pmlj.co.id>.
- Fuad, K., & Apriyanti, H. W. (2018). Implementasi good university governance (GUG) pada perguruan tinggi Islam swasta di Jawa Tengah. *Majalah Ilmiah Solusi*, 16(1), 148-159. ISSN: 1412-5331.
- Mardiasmo. (2018). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta
- Muktiyanto, A. (2016). Good University Governance dan Kinerja Program Studi: Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen, Teknik Manajemen, dan Pilihan Prioritas Strategi Sebagai Model Mediasi Fit. Disertasi.
- Nursalam. (2015). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Patdono Suwignyo. (2015). Persyaratan dan Prosedur Alih Kelola Perguruan Tinggi Swasta. Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
- Republik Indonesia. (2012). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- Soetjipto, A., Seda, F. E., Noor, I. R., Wardani, S. B. E., & Soebagjo, N. (2014). Otonomi dan tata kelola perguruan tinggi negeri: Studi kasus di Universitas Indonesia, Universitas Negeri Jakarta, dan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. *Jurnal Masyarakat & Budaya*, 16(2), 293-300.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2005). UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Yustari, N. L. G. W., Merawati, L. K., & Yuliasuti, I. A. N. (2013). Pengaruh Fee Audit, Audit Tenure, Rotasi KAP, Ukuran Perusahaan Klien, Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Perusahaan Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 101–112.