

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS *GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE* (GUG)
PADA STKIP BINA BANGSA GETSEMPENA**

Rossiana Ginting^{*1}, Cut Zahri Harun¹, Nasir Usman¹

¹Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala

Abstrak

Penerapan *Good University Governance* (GUG) pada sebuah perguruan tinggi dapat dilihat dari manajemen sumber daya manusia. Semakin baik manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perguruan tinggi berarti menunjukkan bahwa perguruan tinggi tersebut akan semakin unggul. Hal ini adalah yang melatarbelakangi Peneliti untuk meneliti manajemen sumber daya sebuah Perguruan Tinggi yaitu STKIP Bina Bangsa Getsempena. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah perguruan tinggi tersebut menerapkan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG) dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan metode wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah Kepala Biro Administrasi Akademik, Wakil Ketua Bidang Akademik dan *Human Resource Department* Yayasan Pendidikan Getsempena. Data dianalisis dengan teknik reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Rekrutmen dan seleksi pada STKIP Bina Bangsa Getsempena menggunakan prinsip *Good University Governance* (GUG) yaitu prinsip transparansi dan akuntabilitas; (2) Penempatan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena menggunakan prinsip *Good University Governance* (GUG) yaitu prinsip akuntabilitas; (3) Pelatihan dan penyusunan jenjang karier pada STKIP Bina Bangsa Getsempena menggunakan prinsip *Good University Governance* (GUG) yaitu prinsip akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, dan kewajaran; (4) Penegakan disiplin dan pemberian penghargaan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena menggunakan prinsip kewajaran; dan (5) Pemberhentian pada STKIP Bina Bangsa Getsempena menggunakan prinsip independen dan kewajaran. Hambatan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu pergantian sumber daya manusia dengan alasan pengunduran diri. Seorang Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang mengundurkan diri akan mengganggu kinerja struktural perguruan tinggi.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, *Good University Governance* (GUG)

Abstract

The implementation of Good University Governance (GUG) in a university can be seen from human resource management. The better the management of human resources in a university means showing that the college will be more superior. This is what motivates the researcher to research the resource management of a university, namely STKIP Bina Bangsa Getsempena. The aim of this research is to find out whether the college applies the principles of Good University

*correspondence Address
E-mail: 2ro2think@gmail.com

Governance (GUG) in human resource management. This study uses a descriptive method with a qualitative approach. The data collection techniques used were interviews, observation and documentation study. The research subjects were the Head of the Academic Administration Bureau, the Deputy Chair for Academic Affairs and the Human Resource Department of the Getsempena Education Foundation. The data were analyzed using reduction techniques, presentation and conclusion drawing. The results showed: (1) Recruitment and selection at STKIP Bina Bangsa Getsempena using the principles of Good University Governance (GUG), namely the principles of transparency and accountability; (2) Placement at STKIP Bina Bangsa Getsempena uses the principles of Good University Governance (GUG), namely the principle of accountability; (3) Training and preparation of career paths at STKIP Bina Bangsa Getsempena using the principles of Good University Governance (GUG), namely the principles of accountability, responsibility, independence and fairness; (4) Enforcement of discipline and giving awards to educators and educational staff at STKIP Bina Bangsa Getsempena using the principle of fairness; (5) Termination at STKIP Bina Bangsa Getsempena shall use the principle of independence and fairness. Barriers to human resource management are the replacement of human resources on the grounds of resignation. An Educator and Education Personnel who resign will interfere with the structural performance of higher education.

Keywords: Management, Human Resource, Good University Governance (GUG)

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan berbagai kemajuan pada aspek-aspek tertentu. Perguruan Tinggi yang dituntut untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka perlu adanya penerapan tata kelola universitas yang baik (*good university governance*). Penerapan tata kelola perguruan tinggi yang baik dapat memberikan kepuasan mahasiswa dalam proses perkuliahan, selain itu penerapan juga agar pendidikan di Indonesia dapat mewujudkan Perguruan tinggi yang mampu berdaya saing.

Sejak reformasi bergulir akhir tahun 1990-an, yaitu bergesernya dari era reformasi baru menjadi era globalisasi, berbagai tuntutan terjadi, salah satunya tuntutan perubahan tata kelola (*governance*) pemerintahan yang terjadi secara fundamental, tidak terkecuali sistem pendidikan di Indonesia. Perguruan tinggi yang merupakan bagian sistem pendidikan di Indonesia, mau tidak mau harus menghadapi tuntutan tersebut. Perguruan tinggi saat ini dihadapkan pada persoalan operasional dan tantangan global yang semakin kompleks. Sehingga diperlukan tindakan keputusan dan bekerja secara cepat dan fleksibel. Semua ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memiliki pengaturan tata kelola (*governance*) yang efisien dan efektif, dalam rangka mencapai misi dan visi serta strategi.

Sonedi (2018:71) menyatakan bahwa: "Strategi untuk mengembangkan dan membangun perguruan tinggi swasta dalam era globalisasi ini dapat di kelompokkan, pertama, mengembangkan hubungan baik dengan customers. Kedua, membangun profesionalisme dalam manajemen perguruan tinggi". Dalam konteks Perguruan tinggi di Indonesia, sesungguhnya tantangan dan kecenderungan tersebut sudah ditangkap dan disikapi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang mana telah mencanangkan konsep *Higher Education Long Term Strategy (HELTS)* tahun 2003-2010 yang bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu: *autonomy, organizational health, dan nation's competitiveness*. Ketiga

pilar tersebut dapat terwujud secara baik jika konsep GUG diimplementasikan secara sungguh- sungguh.

Defenisi Good University Governance (GUG)

Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan memiliki peluang karena setiap orang perlu akan pendidikan. Besarnya minat calon mahasiswa untuk masuk di PTN disebabkan citra PTN yang lebih bergengsi dibandingkan dengan PTS, dengan demikian persaingan semakin tinggi diantara perguruan tinggi. Untuk itu agar PTS apat memiliki keunggulan bersaing maka PTS harus dapat memberikan citra yang positif yang dapat dilakukan dengan cara menerapkan prinsip-prinsip good university governance (GUG). Rahayu (2019: 157) mengemukakan bahwa “*Good university governance* sebagai implementasi dari penerapan *good corporate governance* di perguruan tinggi akan dapat terwujud jika terjadi keseimbangan kepentingan semua pihak yang berkepentingan (stakeholders) dalam rangka untuk mencapai tujuan perguruan tinggi.

Prinsip-prinsip yang perlu diterapkan dalam *good university governance* antara lain: Partisipasi (*Participation*), Penegakan Supremasi Hukum (*Rule of law*), independen dan kepolisian yang juga imparisial dan tidak korup, *Transparancy* (*Transparency*), Responsif (*Responsiveness*), Orientasi pada Konsensus (*Consensus oriented*), Persamaan derajat dan inklusifitas (*Equity and inclusiveness*), Efektif dan Efisien (*Effectiveness and efficiency*), Akuntabilitas (*Accountability*)

Prinsip - Prinsip Good University Governance (GUG)

Penjelasan prinsip *Good University Governance* menurut Muktiyanto (2016:78) yaitu:

1. Transparansi (Transparency)

Transparansi mengandung arti bahwa pengambilan dan pengimplementasian keputusan dilakukan dalam tata cara yang mengikuti hukum dan peraturan. Transparansi juga berarti bahwa informasi tersedia secara bebas dan dapat diakses langsung oleh mereka yang akan dipengaruhi oleh keputusan tersebut. Informasi yang tersedia haruslah dalam bentuk dan media yang mudah dimengerti dan tidak boleh ada pengkodean apapun tanpa penjelasan. Transparansi berarti ketersediaan informasi yang akurat, relevan dan mudah dimengerti yang dapat diperoleh secara *low-cost* sehingga *stakeholders* dapat mengambil keputusan yang tepat. Karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas, kuantitas dan frekuensi dari laporan kegiatan.

Transparansi semakin urgen dalam sektor publik (pemerintah) dan privat (swasta). Hal ini didorong oleh berkembangnya tuntutan lingkungan terhadap akses informasi. Aliran informasi tidak pernah secara total tanpa hambatan, karena manajemen yang tidak transparan dalam mengelola organisasi. Transparansi diterima luas masyarakat (sektor publik dan privat), karena transparansi memberikan harapan terhadap efisiensi, membangun kredibilitas dan citra, kepercayaan dan kolaborasi. Transparansi sangat penting untuk mencegah terjadinya skandal, penyelewengan dan penyimpangan yang dapat menimbulkan kebangkrutan.

Filosofinya adalah *stakeholders* memiliki keterbatasan dalam menjalankan organisasi, sehingga harus menerapkan prinsip transparansi untuk memudahkan

stakeholders dalam mengawasi dan menilai organisasi. Transparansi tidak bersifat absolut, tetap ada pembatasan-pembatasan mengenai informasi apa saja yang dapat diberikan. Pembatasan terkait : (1) Siapa saja yang berhak mengakses informasi. (2) Jenis informasi yang dapat diberikan dan jenis informasi yang tidak boleh diberikan, seperti rahasia dagang piranti lunak dan strategi organisasi.

Kerangka pelaksanaan *Good University Governance* pada sebuah organisasi harus menjamin adanya pengungkapan yang tepat waktu dan akurat untuk setiap permasalahan yang berkaitan dengan organisasi. Pengungkapan ini meliputi informasi mengenai keadaan keuangan, kinerja organisasi, kepemilikan, pengelolaan dan kegiatan lainnya dalam sebuah organisasi. Disamping itu, informasi yang diungkapkan harus disusun, diaudit dan disajikan sesuai dengan standar yang berkualitas tinggi. Selain auditor internal Manajemen juga diharuskan meminta auditor eksternal melakukan audit yang bersifat independen atas laporan keuangan.

2. Akuntabilitas (Accountability)

Akuntabilitas merupakan kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ sehingga pengelolaan organisasi terlaksana secara efektif. Universitas harus mempunyai uraian tugas dan tanggung jawab yang jelas (tertulis) dari pejabat struktural. Pelaksanaan penjaminan mutu adalah perwujudan dari akuntabilitas perguruan tinggi terhadap hak-hak masyarakat, terutama para *stakeholders*-nya sendiri. Tujuan dari penjaminan mutu tersebut adalah upaya untuk melindungi hak-hak masyarakat. Dalam hal ini masyarakatlah (*stakeholder*) yang memberi kontribusi dan masukan sumber daya terhadap kelangsungan hidup suatu perguruan tinggi.

Masukan sumber daya manusia diberikan karena adanya pernyataan dan janji-janji yang disampaikan pihak perguruan tinggi agar diterima dan didukung oleh masyarakat (*stakeholders*). Karena itu masyarakat memiliki hak untuk menagih janji dan menuntut tanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan dan kinerjanya. Masyarakat juga berhak menuntut pernyataan bahwa jasa pelayanannya adalah akuntabel dan telah memenuhi baku mutu yang dipersyaratkan (sering disampaikan dalam bentuk janji). Didalam UU Sisdiknas No. 20/2003 dan PP No. 19/2005 pemahaman terhadap system penjaminan mutu telah utuh dan teintegrasi, baik internal maupun eksternal. Paradigma UU Sisdiknas No. 20/2003 adalah kebijakan mutu didasarkan kepada sistem penjaminan mutu terpadu (*total quality assurance system*), hasil yang diharapkan perbaikan mutu berkelanjutan.

Pelaksanaan sistem penjaminan mutu sebuah perguruan tinggi dalam satu daur perbaikan mutu berkelanjutan pada perguruan tinggi dapat dilakukan melalui empat tahap kegiatan, yaitu 1) memperbaiki perencanaan mutu, 2) mempertegas komitmen kebijakan mutu yang implementatif, 3) melakukan pengorganisasian mutu dengan tatakelola yang baik, dan 4) melakukan evaluasi dan pemantauan. Institusi perguruan tinggi harus mampu mempertanggungjawabkan seluruh rangkaian proses penyelenggaraan perguruan tinggi terhadap seluruh masyarakat atau *stakeholders*, baik internal maupun eksternal, terutama pada masyarakat umum.

Pertanggungjawaban ini dapat dilakukan secara rutin dengan jangka waktu tertentu. Misalnya, dalam hal anggaran setiap tahun perlu dilakukan proses audit, baik

audit internal maupun audit eksternal yang dilakukan oleh akuntan publik. Hasil audit maupun laporan pertanggungjawaban lain harus dengan mudah dapat diakses oleh seluruh stakeholders.

The Arabic World Initiative/the Merseille Center for Mediterranean Integration (AWI/MCI) program (2010) mengemukakan dimensi akuntabilitas dalam GUG meliputi : 1) Kejelasan definisi jalur akuntabilitas: staf akademik, staf manajerial, staf administrasi, badan *governance*. Proses untuk evaluasi penyelesaian goal institusi. 2) Diseminasi informasi: tujuan dan sasaran institusi, prestasi mahasiswa, penyerapan pasar lulusan, evaluasi institusional (internal dan eksternal), dan akreditasi. 3) Metode yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja mahasiswa, staf pengajar, staf administrasi, dan staf manajerial. 4) Pemeriksaan keuangan: proses pemeriksaan akun perguruan tinggi 5) Pencegahan risiko; dan 6) Mekanisme penanganan *misconduct*.

3. Responsibilitas

Konsep Responsibilitas pada sebuah perguruan tinggi merupakan sejauh mana kebijakan, regulasi, dan pengalokasian anggaran mendapat dukungan dan tanggapan positif dari sivitas akademika. Kesesuaian di dalam pengelolaan organisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Konsep *Good Uuniversity Governance* memerlukan institusi dan proses didalamnya yang mencoba untuk melayani semua *stakeholders* dalam kerangka waktu tertentu yang sesuai. Seorang pelayan publik, politisi atau birokrat yang responsif harus menjadi seorang yang reaktif, simpatik, sensitif dan mampu berempati pada opini serta kebutuhan masyarakat. responsibilitas merupakan kesigapan dan akurasi dari penyedia layanan dalam merespons permintaan dari *stakeholders* untuk ditindaklanjuti.

Kesigapan terkait dengan kecepatan, mengacu pada waktu tunggu antara permintaan pihak masyarakat dan tindak lanjut oleh pihak pelayan publik. Akurasi mengandung makna respons pelayan publik yang dapat memenuhi keinginan *stakeholders*. *Responsibility* memiliki efek positif terhadap kesejahteraan sosial, perbaikan sektor publik berpengaruh terhadap mekanisme kontrol. Oleh karenanya, para pelayan publik harus lebih sensitif terhadap tugas dan memiliki komitmen yang kuat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Lembaga publik harus tahu betul siapa pelanggannya dan mau mengubah dirinya untuk mulai mendengar pelanggannya, mensurvey serta melakukan pendekatan kepada *stakeholders*-nya.

4. Kesetaraan dan kewajaran (*Fairness*)

Fairness merupakan prinsip *governance* yang mengutamakan adanya perlindungan bagi *stakeholders* minoritas baik dari segi gender, ekonomi, geografi dan lain-lain, terlindungi dari kecurangan-kecurangan, *self dealing* atau kekeliruan tindakan. *Fairness* juga mengharuskan adanya sistem peran dan tanggung jawab board, manajemen dan committee, dan remunerasi yang adil (*performance based*), termasuk juga penyampaian secara fair informasi materiil dan pengungkapan penuh dan pengenalan peluang pekerjaan secara adil.

5. Independen

Independen adalah prinsip *governance* keadaan dimana organisasi dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menerapkan prinsip-prinsip organisasi yang sehat. Pengelolaan secara profesional harus memiliki standar dan diketahui oleh semua stakeholders. Pengelola universitas dalam melaksanakan peran dan tanggung jawab harus bebas dari bentuk intervensi dari pihak manapun. Hal ini untuk memastikan keputusan yang diambil bebas dari tekanan dan dibuat hanya untuk kepentingan universitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia di STKIP Bina Bangsa Getsempena

Pada tahapan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan berdasarkan Surat Keputusan Ketua nomor: 065 A Tahun 2016 tentang Pedoman SP3R (Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan, dan Retensi). Selain prinsip transparansi, maka dalam rangka mewujudkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, berkualitas, dan bertanggung jawab, diperlukan pegawai yang kompeten melalui sistem pengadaan pegawai yang akuntabel serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dalam proses usulan kebutuhan pegawai/formasi/*bezetting* disusun berdasarkan dari unit kerja terkecil dan berdasarkan analisis beban kerja. Tujuan utama penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat harus dilihat dari proses pencocokan. Seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaan akan memengaruhi jumlah dan kualitas kerja pegawai. Pencocokan ini juga akan mendorong terciptanya prinsip akuntabilitas dimana pegawai akan menjalankan amanat yang diterima dalam pengelolaan organisasi dengan sebaik-baiknya.

Sistem penempatan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang telah mengikuti masapercobaan selama 3 (tiga) bulan dan telah memenuhi persyaratan maka akan diangkat sebagai dosen dengan status Dosen Tetap dan pegawai tetap berdasarkan Surat Perjanjian Kerjasama dan SK Pengangkatan yang diterbitkan oleh STKIP Bina Bangsa Getsempena.

Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan didasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan jabatan di STKIP Bina Bangsa Getsempena. Akibat dari penempatan dosen dan tenaga kependidikan sejauh yang dapat dipertanggungjawabkan adalah tanggungjawab STKIP Bina Bangsa Getsempena. Untuk mencapai tujuan operasional STKIP Bina Bangsa Getsempena dan rencana pemenuhan tenaga kerja, STKIP Bina Bangsa Getsempena berwenang untuk memindahkan (mutasi) dosen dan tenaga kependidikan nya dari suatu posisi/jabatan ke posisi/jabatanlainnya di lingkungan STKIP Bina Bangsa Getsempena. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Agar dapat membentuk sosok tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang baik dan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka serta mendukung budaya kerja (STKIP BBG *ACTIVE*), maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Pelatihan dan Penyusunan jenjang karir adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Sistem Jenjang Karier Tenaga Pendidik di STKIP BBG Menurut Undang-undang Pendidikan Tinggi Tahun 2012, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Menurut pedoman Seleksi, Perekrutan, Penempatan, Pengembangan Dan Retensi (SP3R) STKIP Bina Bangsa Getsempena yang diperoleh dari hasil wawancara pemberhentian adalah berakhirnya sebuah hubungan kerja antara Sumber Daya Manusia dengan Institusi. Hal-hal yang dapat berakibat berakhirnya hubungan kerja bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan yaitu: meninggal dunia, mengundurkan diri, berakhirnya atau tidak masa perjanjian kerja percobaan tiga bulan, prestasi di bawah standar, sakit yang berkepanjangan, pembebasan tugas atau skorsing, pemberhentian massal karena permasalahan STKIP BBG, pemberhentian karena pegawai menjalani hukuman, pemberhentian karena pensiun, pemberhentian karena pelanggaran berat, Dosen atau tenaga kependidikan yang telah melakukan pelanggaran-pelanggaran dan telah diberikan peringatan sesuai dengan ketentuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan suatu pendekatan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, analisis data bersifat induktif dan hasil lebih menekankan pada makna daripada generalisasi (Sugiyono 2017 :35). Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik *interview*, studi dokumentasi dan observasi. Penelitian berlangsung mulai tanggal 23 April – 23 Agustus.

Metode penelitian dimulai dari reduksi data pada tahap ini dilakukan dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan lapangan, dan dokumen, sehingga dapat ditemukan hal-hal pokok dari proyek yang diteliti yang berkenaan dengan fokus penelitian. Rijali (2018:81) mengatakan bahwa "Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Bentuk-bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Tahap ini sangat diperlukan dalam pengumpulan data, karna dapat memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat atau sebaliknya melakukan analisis kembali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis penelitian didapatkan bahwa pendidikan tinggi yang berkualitas merupakan kebutuhan nasional yang mutlak harus dipenuhi karena merupakan pengembangan potensi bangsa untuk berkembang lebih maju menuju ke arah kehidupan masyarakat dan bangsa yang sejahtera, berkeadilan dan bermartabat. STKIP

BBG sebagai STKIP BBG Swasta yang, didirikan, dikelola dan dipimpin oleh ketua telah berkembang dengan pesat dan memerlukan pemimpin yang memiliki kompetensi serta komitmen yang kuat untuk pengembangannya secara berkualitas dan berkelanjutan.

a. Proses Rekrutmen dan Seleksi pada STKIP Bina Bangsa Getsempena

Unsur pimpinan STKIP BBG merupakan salah satu unsur kunci yang menentukan keberhasilan pencapaian kualitas berkesinambungan suatu pendidikan tinggi, sehingga diperlukan adanya pemimpin yang profesional dan berkompoten sesuai pertumbuhan institusi yang terus berkembang. Menurut peraturan Ketua Nomor 30 A tahun 2015 tentang tata cara pemilihan Ketua, Wakil Ketua, Ketua Program Studi, Ketua UPT, dan Laboratorium, dapat dilihat implementasi prinsip *Good University governance* yaitu transparansi. Dari peraturan tersebut pemilihan ditetapkan oleh yayasan dan disetujui oleh senat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat situasi transparansi dari alasan pemilihan Ketua, Wakil Ketua, Ketua Program Studi, Ketua UPT, dan Laboratorium. Pemilihan tenaga pendidik juga secara transparansi dibuka untuk umum, mulai dari pengumuman penerimaan dan kelulusan.

Pusparani (2018:101) mengemukakan bahwa: "Menentukan sumber dan metode rekrutmen adalah yang paling efektif dan efisien untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan dan dapat menghemat biaya dan waktu". Untuk sumber rekrutmen calon pegawai, secara umum meliputi sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal adalah orang-orang yang sudah menjadi pegawai di sekolah tersebut, dan sudah menduduki jabatan tertentu yang mungkin dapat dipindahkan, dipromosikan atau didemosi. Rekrutmen Melalui sumber internal lebih memungkinkan karna kinerja seorang pegawai sudah dapat diketahui dan dinilai selama pegawai tersebut menjabat pada jabatan yang lama. Sedangkan sumber eksternal adalah orang-orang yang belum menjadi pegawai di sekolah tersebut, yang akan ditarik untuk menjadi calon.

b. Proses Penempatan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena

Menurut SP3R STKIP BBG, prinsip akuntabilitas sangat diperlukan dalam proses penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan karena Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan didasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan jabatan di STKIP Bina Bangsa Getsempena, akibat dari penempatan dosen dan tenaga kependidikan sejauh yang dapat dipertanggungjawabkan adalah tanggung jawab STKIP Bina Bangsa Getsempena. Untuk mencapai tujuan operasional STKIP Bina Bangsa Getsempena dan rencana pemenuhan tenaga kerja, STKIP Bina Bangsa Getsempena berwenang untuk memindahkan (mutasi) dosen dan tenaga kependidikannya dari suatu posisi/jabatan ke posisi/jabatan lainnya di lingkungan STKIP Bina Bangsa Getsempena.

Yuliana (2015: 428) mengemukakan bahwa: "Penempatan kerja pegawai merupakan determinan penting untuk menunjang peningkatan kinerja, selama pegawai yang bersangkutan ditempatkan pada posisi yang tepat sehingga pegawai lebih bergairah untuk melaksanakan tugasnya". Oleh sebab itu dalam penempatannya harus disesuaikan/ diselaraskan antara latar belakang dan tingkat pendidikan, kompetensi, keterampilan dan keahlian, dan pengalaman dengan formasi yang tersedia.

c. Proses Pelatihan dan Penyusunan Jenjang Karier pada STKIP Bina Bangsa Getsempena

Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan STKIP Bina Bangsa Getsempena diberikan Guna membekali Dosen dan Tenaga Kependidikan dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian kerja STKIP Bina Bangsa Getsempena menyusun suatu program pelatihan yang bersifat menyeluruh dan berkaitan dengan penyelenggaraan jabatan/posisi pekerjaan yang ada, yang diatur lebih lanjut berdasarkan Surat Keputusan Ketua STKIP BBG dalam Perencanaan Program Pendidikan dan Pelatihan.

Rohmah (2018:10) mengemukakan bahwa Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Adapun perlu diketahui persamaan dan perbedaannya. Pelatihan diikuti oleh non manajerial/non pimpinan di dalam sebuah proses yang sistematis untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, serta mengubah perilaku seseorang dalam jangka waktu yang singkat serta lebih menekankan pada praktek atau teknis, dan bertujuan khusus yang berhubungan dengan jabatan. Sedangkan pengembangan diikuti oleh manajerial dan pimpinan didalam sebuah proses yang sistematis untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, serta mengubah perilaku seseorang dalam jangka waktu yang panjang dan lebih menekankan pada konsep atau teori yang bertujuan secara umum.

d. Proses Penegakan disiplin dan pemberian penghargaan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena

Penegakan disiplin dan pemberian penghargaan di STKIP BBG menerapkan prinsip kewajaran. Hal ini terinci dalam SP3R STKIP BBG tentang Penghargaan dan sanksi yang diberikan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mengikuti aturan dan tidak mengikuti aturan. Rincian mulai dari penghargaan terkecil hingga terbesar juga sanksi mulai dari yang terkecil hingga terbesar pula.

Menurut Hasibuan (2017: 7) Prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sistem pengukuran prestasi kerja ini untuk menilai pencapaian individu dalam organisasi atas tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. sehingga dapat diketahui bagaimana sebenarnya kinerja pegawai pada suatu organisasi, apakah kinerja baik atau malah sebaliknya dan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja.

e. Proses Pemberhentian pada STKIP Bina Bangsa Getsempena

Pemberhentian pada STKIP Bina Bangsa Getsempena menggunakan prinsip Akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, dan kewajaran. Hal ini terinci dalam SP3R STKIP Bina Bangsa Getsempena tentang pemberhentian. Pemberhentian menurut UU No. 12 Tahun 1964 KUHP, berperikemanusiaan dan menghargai pengabdian yang diberikannya kepada organisasi. Hal ini sejalan dengan rincian atau ketentuan pemutusan hubungan kerja yang tertuang dalam SP3R STKIP Bina Bangsa Getsempena. Pemutusan hubungan kerja didasari dengan masalah atau kondisi yang ada pada pegawai.

Menurut Nuraeni (2017:124) mengemukakan bahwa: “Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang pegawai dengan suatu organisasi/lembaga. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja pegawai terhadap organisasi”. Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat kerja dan sebagai pegawai. Hal ini juga sejalan dengan aturan pemutusan hubungan kerja yang tertuang dalam SP3R STKIP Bina Bangsa Getsemepena. Terlepasnya pihak STKIP Bina Bangsa Getsemepena terhadap personil dari hak dan kewajiban sesuai dengan masalah atau kondisi pegawai.

Tahapan selanjutnya yaitu *axialcoding*. *Axial coding* ini merupakan tahap lanjutan dari tahapan *open coding* yang telah kita lakukan sebelumnya. *Axial coding* ini tujuannya untuk mengklasifikasikan konsep-konsep yang kita dapat pada tahap *open coding*. kemungkinan pada tahap ini akan didapatkan konsep yang sama antar narasumber karena inti dari jawaban yang mereka sampaikan sama antara yang satu dengan yang lain. Nah apabila ada salah satu narasumber yang menyampaikan jawaban yang berbeda tentunya kita juga harus membuat konsep yang berbeda. Semua konsep tersebut kita masukan urut sesuai daftar pertanyaan yang ada serta urutan narasumber yang telah kita tentukan sebelumnya.

Tabel 1. Penilaian GUG berdasarkan Tahapan MSDM

GUG Tahapan MSDM	Transpa-ransi	Akunta-bilitas	Pertanggung-jawaban	Indepen-densi	Kewajaran Kesetaraan
Rekrutmen dan seleksi	3	2			
Penempatan pada tugas dan jabatan yang sesuai		2			
Pelatihan, Pengembangan dan penyusunan jenjang karier		3	3	2	2
Penegakan disiplin dan pemberian penghargaan					2
Pemberhentian		3	3	3	3
Jumlah Skor/Bobot	3	$= (2+2+3+3) = 10/4=2,5$	$= (3+3)/2=3$	$= (2+3)/2=2,5$	$= (2+2+3)/3=2,3$

Hasil *axialcoding* yang terbagi dalam kondisi sebab akibat menunjukkan kesamaan jawaban yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor penting untuk menunjang proses utama pendidikan tinggi, sehingga harus dikelola dengan baik. Dalam Fenomena (*Phenomenon*) STKIP BBG berbenah diri dan berpacu dalam melaksanakan peningkatan tata kelola perguruan tinggi yang baik melalui *good university governance*, dimana ujung tombaknya ada pada tatakelola sumber daya manusia-nya. Dalam kondisi

Konteks (*Contextual Conditions*) kesamaan jawaban kewajaran dalam proses *reward & punishment*. Kondisi Yang Berpengaruh (*Intervening*) juga terlihat dalam pendeskripsian Reward bagi yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar. Aksi Strategi (*Action Strategies*) yang dilakukan yaitu dengan menerapkan pemberian sanksi terhadap pelanggar atas pelanggaran yang dilakukan sesuai dengan tingkatan kesalahan. Memberikan kompensasi baik dalam bentuk materi atau non materi kepada penerima penghargaan. Konsekuensi (*Consequence Conditions*) terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Setelah proses *open coding* dan *axial coding*, maka akan dilakukan proses *selective coding*. Pokok atau inti yang didapatkan dari hasil wawancara dengan menyimpulkan hasil dari informan yang didapat di *axial coding*. Itulah kalimat inti dari *selective coding* ini, dimana semua yang termuat dalam *axial coding* kita susun menjadi satu kalimat. Hal ini bisa dilakukan apabila ada kesamaan jawaban ataupun adanya perbedaan jawaban. Intinya teman-teman harus menggabungkan konsep yang ada menjadi satu kalimat yang ringkas dan mudah dipahami.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian implementasi prinsip-prinsip *Good University Governance* dalam pengelolaan sumber daya manusia di STKIP BBG, serta pembahasan dengan beberapa teori dari penelitian sebelumnya menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena menggunakan prinsip *Good University Governance* (GUG) yaitu prinsip transparansi dan akuntabilitas.
2. Proses penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena menggunakan prinsip *Good University Governance* (GUG) yaitu prinsip akuntabilitas.
3. Proses pelatihan, pengembangan dan penyusunan jenjang karier tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena menggunakan prinsip *Good University Governance* (GUG) yaitu prinsip akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, dan kewajaran.
4. Proses penegakan disiplin dan pemberian penghargaan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena menggunakan prinsip kewajaran.
5. Pemberhentian pada STKIP Bina Bangsa Getsempena menggunakan prinsip akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, kewajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Muktiyanto, A. (2016). *Good University Governance dan Kinerja Program Studi: Pengaruh Penerapan Akuntansi Manajemen, Teknik Manajemen, dan Pilihan Prioritas Strategi Sebagai Model Mediasi.*” Dr disertasi, Universitas Indonesia
- Nuraeni, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*, [online] Volume 3, Nomor 1, tersedia :
<file:///C:/Users/USERBI~1/AppData/Local/Temp/4332-12245-1-SM.pdf>, [30 Juni 2019]
- Pusparani, Devira. (2018). *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan*, [online] Volume 58, Nomor 2, tersedia :
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2436/2832> [15 Mei 2018]
- Rijali, (2018). *Analisis Data Kualitatif*, [online] Volume 17, Nomor 3, tersedia :
<http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhadharah/article/view/2374>, [30 Juni 2018]
- Rohmah, NF. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* [online] Volume 2, Nomor 1, tersedia :
<https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/intizam/article/view/42>
- Sonedi, (2018). *Strategi Pengembangan Manajemen Perguruan Tinggi Swasta*, [online] tersedia: <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/anterior/article/view/1/1>. Vol. 17 No.2 (30 Juni 2018).
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuliana, (2015). *Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda*, [online] Volume 3, Nomor 4