

# **SURVEI ATAS IMPLEMENTASI GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE**

## **Studi Kasus STAIN Pekalongan**

*Ahmad Rosyid*

*Agus Fakebrina*

*Miftahul Huda*

STAIN Pekalongan

**Abstract:** The implementation of Good University Governance's principles (accountability and responsiveness), academic culture, academic's service quality and initiatives in the STAIN Pekalongan's academic society was tested in this study. Data were collected from three main internal stakeholders (students, staffs, and lecturers) using questionnaire and their perception differences were analyzed using non parametric test of difference. The results show that (1) the total averages results placed between 7.34 to 9.89 which means that research variables were at a medium level (2) lecturers' perceptions differ significantly from both staffs and students.

**Kata Kunci:** *Good University Governance*, akuntabilitas, *responsiveness*, budaya akademik, mutu pelayanan akademik, prakarsa sivitas akademika

## **PENDAHULUAN**

Akademisi adalah salah satu profesi yang dianggap memiliki citra bersih dan berwibawa. Itulah mengapa KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) menggandeng akademisi dan LSM untuk ikut mengawasi aliran dana APBD dan jalannya roda pemerintahan di daerah (<http://nasional.inilah.com/read/detail/1904510/kpk-gandeng-akademisi-dan-lsm-awasi-korupsi>, diakses 3 April 2013). Namun, ada fenomena menarik terkait dengan akademisi. Seorang akademisi murni ketika diberi amanah jabatan struktural di lingkungan birokrasi seringkali tersangkut kasus korupsi. Agaknya budaya akademik yang dimilikinya semasa menjadi akademisi luntur ketika memasuki lingkungan birokrasi.

Lumernya budaya akademik yang dimiliki akademisi disebabkan oleh antara lain lemahnya sistem tata kelola pemerintahan (*governance*) yang dibangun oleh birokrasi. Buruk dan lemahnya tata kelola

pemerintahan ini menyebabkan timbulnya berbagai masalah seperti korupsi, kolusi dan nepotisme yang sulit diberantas, penegakan hukum yang bersifat tebang pilih serta kualitas pelayanan kepada masyarakat yang memburuk. Akibatnya, siapapun yang memasukinya perlahan-lahan akan secara tidak sadar maupun sadar menjadi bagian dari sistem yang buruk tadi.

Maraknya perilaku koruptif akibat buruknya tata kelola pemerintahan ini memunculkan kekhawatiran dari berbagai pihak. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) selaku ujung tombak dalam pemberantasan korupsi bersama pemerintah telah mengupayakan berbagai inisiatif dalam rangka menghilangkan praktek tidak terpuji ini. Inisiatif terbaru yang dijalankan oleh KPK dan pemerintah bersama dengan Ombudsman Republik Indonesia (ORI) yaitu pembangunan unit kerja Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) yang tertuang dalam peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) RI no 20 tahun 2012.

Peraturan Menpan RI no 20 tahun 2012 ini berisi pedoman umum yang merupakan acuan bagi pejabat di lingkungan kementerian/ lembaga dan pemerintah daerah dalam rangka pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi. Kementerian Agama sendiri telah menandatangani pakta integritas pelaksanaan peraturan ini pada Selasa, 18 Desember 2012 disaksikan oleh Menpan RI. Penandatanganan pakta integritas ini kemudian diikuti oleh semua unit kerja di lingkungan Kemenag RI termasuk oleh STAIN Pekalongan.

STAIN Pekalongan selaku institusi perguruan tinggi di lingkungan Kemenag RI disamping keharusan mengikuti peraturan Menpan ini juga harus mengikuti UU No.12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Pasal 63 UU ini mengharuskan pengelolaan satuan pendidikan tinggi berdasarkan prinsip akuntabilitas, transparansi, efektifitas dan efisiensi, nirlaba, dan penjaminan mutu. Prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, efektifitas dan efisiensi ini merupakan indikator tata kelola yang baik (*Good Governance*) menurut UNDP (*United Nations Development Programme*).

Penerapan tata kelola perguruan tinggi yang baik (*Good University Governance*) secara konsisten dan berkesinambungan dapat meningkatkan budaya mutu serta pelayanan akademik dan non akademik sebuah perguruan tinggi sehingga diharapkan berkontribusi pada pencitraan yang positif, reputasi yang unggul, dan kualitas daya saing yang tinggi.

Penerapan tata kelola yang baik juga sejalan dengan agenda reformasi keuangan negara yang mengalami pergeseran paradigma dari penganggaran tradisional menuju penganggaran berbasis kinerja. Dengan basis kinerja ini, arah penggunaan dana pemerintah tidak lagi berorientasi pada input, tetapi pada output. Perubahan ini penting dalam rangka proses pembelajaran untuk menggunakan sumber daya pemerintah yang makin terbatas, tetapi tetap dapat memenuhi kebutuhan dana yang makin tinggi.

Salah satu prinsip dalam pelaksanaan anggaran berbasis kinerja adalah akuntabilitas. Para penganjur *Good University Governance* percaya bahwa dengan adanya akuntabilitas dapat meningkatkan prestasi akademik mahasiswa karena meningkatnya motivasi belajar, meningkatnya keterlibatan orang tua, serta meningkatnya kurikulum dan pengajaran. Hasil penelitian Jacob (2004) juga mendukung pernyataan tadi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa prestasi matematika dan membaca murid tingkat 3 sampai 8 di Chicago Public School meningkat semenjak sekolah tersebut mengadopsi praktek akuntabilitas.

Walaupun berstatus sebagai satu-satunya PTN se-eks karesidenan Pekalongan akan tetapi jumlah mahasiswanya masih kalah dengan Universitas Pekalongan yang berstatus PTS dan berada pada satu wilayah yang sama. Berdasarkan data yang dirilis oleh BPS kota Pekalongan, STAIN Pekalongan pada tahun 2010 memiliki mahasiswa sebanyak 3.266 dari 3 jurusan (11 program studi) yang dimiliki sedangkan UNIKAL memiliki mahasiswa sebanyak 3.577 dari 6 fakultas yang ada (BPS kota Pekalongan, 2010). Adapun jika dibandingkan dengan PTS lain se-eks karesidenan Pekalongan, maka jumlah mahasiswa STAIN Pekalongan masih kalah jauh dibandingkan Universitas Panca Sakti (UPS) Tegal yang memiliki 6.150 mahasiswa pada tahun 2010 ([www.panturanews.com](http://www.panturanews.com), diakses pada 5 Maret 2013). Hal ini menjadikan tanda tanya pada mutu layanan pendidikan yang diberikannya.

Akreditasi prodi sebagai salah satu indikator kinerja akuntabilitas manajemen mutu pada STAIN Pekalongan menunjukkan adanya empat prodi belum terakreditasi, dua prodi berakreditasi C, tiga prodi berakreditasi B dan hanya satu prodi yang mendapatkan akreditasi A ([www.ranking-ptai.info](http://www.ranking-ptai.info), diakses 5 Maret 2013). Hal ini menunjukkan masih belum optimalnya kinerja akuntabilitas manajemen mutu yang akan berdampak terhadap daya saing dan pencitraan STAIN Pekalongan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disajikan rumusan masalah penelitian ini yaitu: 1). Bagaimanakah nilai-nilai akuntabilitas, dan *responsiveness* yang berlangsung di STAIN Pekalongan? 2). Bagaimana budaya akademik dan prakarsa pendidikan tinggi pada STAIN Pekalongan? 3). Bagaimana mutu layanan akademik di STAIN Pekalongan?

## **KERANGKA TEORI**

*Good governance* merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. *Good governance* secara fungsional dapat ditinjau dari sisi apakah pengelola telah berfungsi secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan.

*Good Corporate Governance* – sebagai salah satu varian dari *good governance*- yang sudah semakin dikenal sekarang ini ternyata mempunyai beberapa definisi yang tidak sama. Ada banyak lembaga yang mengeluarkan definisi tentang *Good Corporate Governance*. Banyaknya lembaga yang mengeluarkan definisi tentang *Good Corporate Governance* ini mengakibatkan tidak adanya keseragaman dalam definisi tentang *Good Corporate Governance*. Tidak saja lembaga-lembaga namun berbagai negara juga mempunyai definisi sendiri tentang *Good Corporate Governance*.

Menurut Komite Cadbury, GCG adalah prinsip mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada para *shareholders* khususnya, dan *stakeholders* pada umumnya. Sedangkan menurut Center for European Policy Studies (CEPS) GCG ialah merupakan seluruh sistem yang dibentuk mulai dari hak (*right*), proses serta pengendalian, baik yang ada di dalam maupun di luar manajemen perusahaan.. Sejumlah negara juga mempunyai definisi tersendiri tentang GCG. Beberapa negara mendefinisikannya dengan pengertian yang agak mirip walaupun ada sedikit perbedaan istilah. Kelompok negara maju (OECD), umpamanya mendefinisikan GCG sebagai cara-cara manajemen perusahaan bertanggung jawab pada *shareholdernya* (Daniri, 2006).

Namun banyaknya definisi tentang *Good Corporate Governance* ini tidak menjadi penghambat dalam mempelajari *Good Corporate Governance*. Hal ini dikarenakan dari setiap definisi tersebut dapat ditarik beberapa prinsip yang utama yang terdapat dalam *Good Corporate Governance* yaitu *transparency*, *responsibility*, *accountability* dan *fairness*. Hal yang serupa lainnya ialah adanya perlindungan terhadap *stakeholders* perusahaan. *Stakeholders*

ini mempunyai kepentingan dalam perusahaan, sehingga sudah selayaknya kepentingan *stakeholders* ini dilindungi juga.

OECD dan World Bank mensinonimkan *good governance* dengan penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab, sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana dan investasi yang langka, pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal dan *political frameworks* bagi tumbuh kembangnya aktivitas kewirausahaan. Sedangkan UNDP memberikan definisi *good governance* sebagai hubungan yang sinergis dan konstruktif diantara negara dan masyarakat. UNDP memberikan prinsip-prinsip *good governance*, yaitu: Participation, Rule of Law, Transparency, Responsiveness, Concensus orientation, Equity, Effectiveness and Efficiency, Accountability, dan Strategic Vision (LAN dan BPKP, 2000)

Wacana tentang “*governance*” sebagai tata-pemerintahan, penyelenggaraan pemerintahan atau pengelolaan pemerintahan baru mengemuka terutama setelah berbagai lembaga pembiayaan internasional mempersyaratkan “*good governance*” dalam berbagai program bantuannya. Oleh para teoritis dan praktisi administrasi negara Indonesia, terminologi “*good governance*” telah diterjemahkan menjadi penyelenggaraan pemerintahan yang amanah (Bintoro Tjokroamidjojo, 1990), tata pemerintahan yang baik (UNDP), pengelolaan pemerintahan yang baik dan bertanggungjawab (LAN, 2000), dan ada juga yang mengartikan secara sempit sebagai pemerintahan yang bersih.

Adapun salah satu konsep yang saat ini sedang menjadi *mainstream* dalam penyelenggaraan perguruan tinggi adalah konsep *good university governance*. Konsep ini sebenarnya merupakan turunan dari konsep tata pemerintahan yang lebih umum, yaitu *good governance* dimana induknya bermuara dari *Good Corporate Governance*(GCG).

Prinsip GCG yang diadopsi oleh perguruan tinggi menjadi GUG memiliki prinsip-prinsip yang kurang lebih serupa yaitu adanya:

1. Standar perilaku. Yaitu terdiri dari kode etik, tata kelola yang baik, pengembangan kepemimpinan.
2. Proses dan struktur organisasi
3. Kontrol, yaitu terdiri dari manajemen resiko dan audit
4. Pelaporan kepada pihak eksternal. Yaitu dengan adanya kebutuhan transparansi, keseimbangan transparansi dengan kerahasiaan.

*Good University Governance* sangat penting bagi suatu perguruan tinggi, hal ini seperti yang dijelaskan dalam *Governance of Irish University*(2007) sebagai berikut:

*“A robust system of governance is vital in order to enable organisations to operate effectively and to discharge their responsibilities as regards transparency and accountability to those they serve. Given their pivotal role in society and in national economic and social development, as well as their heavy reliance on public as well as private funding, good governance is particularly important in the case of the universities”*

Sistem yang sehat dalam tata kelola adalah vital supaya organisasi mampu beroperasi secara efektif dan untuk melakukan tanggung jawabnya dalam hal transparansi dan akuntabilitas bagi mereka yang dilayaninya. Memberikan peran yang strategis dalam masyarakat dan ekonomi nasional maupun pengembangan sosial, ataupun kepercayaan publik yang tinggi, maka pengelolaan yang baik sangat penting dalam konteks universitas.

*Good governance* adalah sistem manajemen yang berprinsip pada kejelasan tanggung jawab (akuntabilitas), transparansi dan sebagainya. Semua entitas yang memerlukan pengelolaan, dimana *stakeholdernya* menyangkut masyarakat luas memerlukan *good governance*.Perguruan Tinggi merupakan entitas yang memerlukan penatakelolaan yang baik dan menyangkut kepentingan masyarakat luas, maka perlu dipertanggungjawabkan secara baik dan benar.

Semua organisasi memerlukan kerangka penatakelolaan yang meliputi visi dan misi yang akan dicapai dan aturan serta konvensi yang jelas untuk pedoman pencapaian visi dan misi. *Good governance* selalu memiliki 2 (dua) hal yang perlu diperhatikan, yaitu: (1) apakah aturan atau sistem tatakelola sudah jelas? serta (2) apakah aturan dan sistem tersebut dijalankan dengan dengan konsisten atau tidak? Kedua hal tersebut menentukan apakah ada *good governance* dalam suatu organisasi. (Indrajit, R.E, 2006).

*Good governance* mensyaratkan 9 karakteristik umum/dasar, yaitu (1)partisipasi, (2) penegakan/supremasi hukum, (3) transparansi, (4) responsif (5) orientasi pada konsensus, (6) ekuiti (persamaan derajat) dan inklusifitas, (7)efektif dan efisien, (8) akuntabilitas, dan (9) strategic vision. Apabila diimplementasikan secara ideal, konsep ini diharapkan dapat memastikan pengurangan tingkat korupsi, pandangan kaum minoritas diperhitungkan dan suara dari mereka

yang paling lemah dalam masyarakat didengar dalam proses pengambilan keputusan. Ia juga responsif terhadap masa kini dan kebutuhan masyarakat di masa depan.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh *stakeholder* internal utama di lingkungan STAIN Pekalongan yang terdiri dari mahasiswa, pegawai dan dosen.

Variabel dalam penelitian ini berjumlah lima buah yaitu akuntabilitas, *responsiveness*, budaya akademik, prakarsa sivitas akademika dan mutu pelayanan akademik. Adapun definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Pernyataan Indikatornya**

No.	Dimensi	Pernyataan
1	Akuntabilitas	Setiap unit kerja di lingkungan STAIN memiliki rincian tugas (job description) yang jelas
2		Setiap personil memiliki tanggung jawab tertentu, dan semua personil mengetahui dan memahami tugas dan tanggung jawabnya masing - masing
3		Sumber daya fisik dan keuangan yang ada dimanfaatkan secara tepat dan efisien.
4		Setiap unit kerja diharuskan membuat laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya.
5		Setiap unit kerja memiliki rencana kerja yang jelas
6		Secara umum unit-unit kerja dapat melaksanakan program kerja dengan baik.
7		Setiap personil (pada unit kerja) mengetahui dan memahami sasaran/target tujuan yang telah ditetapkan.
8		Setiap personil (unit kerja) mengetahui dan memahami strategi untuk mencapai sasaran/target/tujuan yang telah ditetapkan.
9		Sasaran/tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi dan misi lembaga serta kepentingan publik/stakeholder.
10		Program pembelajaran, kegiatan akademik dan non akademik yang ada selama ini juga mengakomodir kepentingan/kebutuhan stakeholders.
11		Program pembelajaran/kegiatan dan layanan akademik

		memiliki rangkaian proses yang jelas dan pasti.
12		Program kegiatan non akademik dan layanan administrasi memiliki rangkaian proses yang jelas dan pasti.
13		STAIN memiliki standar pelayanan minimal.
14		Standar pelayanan minimal tersebut diterapkan secara konsisten dalam memberikan layanan kepada stakeholders.
15		Penyelenggara kegiatan biasanya taat dan selalu berpedoman pada ketentuan/peraturan yang ada.
1	Responsiveness	STAIN sigap dalam mengantisipasi perubahan lingkungan.
2		STAIN hampir selalu tepat melakukan terobosan baru dalam menyikapi perubahan lingkungan.
3		STAIN merespon dengan cepat dan tepat harapan dan kebutuhan masyarakat.
4		STAIN berupaya secara proaktif untuk mengetahui keinginan/kebutuhan masyarakat/stakeholders.
5		STAIN memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan layanan yang terbaik/memuaskan bagi masyarakat/stakeholders.
6		STAIN menganggap masyarakat/stakeholders sebagai mitra yang penting.
7		STAIN terbuka terhadap kritik dan keluhan dari masyarakat/stakeholders.
8		STAIN tanggap merespon keluhan dari masyarakat/ <i>stakeholders</i> dengan mencairkan solusi secara cepat dan tepat.
9		STAIN selalu berupaya memberikan tindakan dan layanan terbaik / memuaskan bagi masyarakat /stakeholders.
10		Masyarakat/stakeholders merasa puas terhadap tindakan/layanan yang diberikan oleh STAIN
11		STAIN memiliki kepedulian terhadap kepentingan lembaga pemakai produk dan lulusan.
12		STAIN memiliki kepedulian terhadap tuntutan pasar akan lulusan yang berkualitas.
13		STAIN memiliki program pelestarian lingkungan hidup dan pelestarian budaya.
14		STAIN memiliki kepedulian terhadap kepentingan dosen/karyawan sebagai stakeholders.
15		STAIN memiliki kepedulian terhadap kepentingan

		mahasiswa dan orangtua sebagai stakeholders.
1	<b>Budaya Akademik</b>	STAIN menjadikan disiplin sebagai salah hal yang penting ditegakkan.
2		STAIN menerapkan kedisiplinan kepada semua dosen/karyawan/mahasiswa
3		Warga kampus memiliki tradisi akademik yang khas (seperti tradisi dalam menyambut anggota baru atau melepaskan lulusan/purna tugas dan lain-lain.
4		Kegiatan akademik dianggap sebagai sentral aktivitas bagi STAIN.
5		Kampus sebagai wadah dan prasarana pembelajaran yang menyenangkan.
6		Warga kampus sangat menghargai/menghormati kebebasan akademik/kebebasan intelektual.
7		STAIN sangat menghargai dan mendorong kebebasan mengembangkan ide-ide kreatif
8		Pimpinan STAIN tidak mengekang/mengintervensi kebebasan akademik/kebebasan intelektual.
9		Kalangan sivitas akademika cukup produktif dalam menghasilkan ide-ide kreatif bernuansa pembaharuan.
10		STAIN memberikan penghargaan yang wajar kepada para kreator/inovator yang berprestasi.
11		Dosen dan mahasiswa umumnya aktif dan proaktif.
12		Pimpinan mengajak dan bahkan memberikan tantangan pada sivitas akademika untuk mengembangkan ide-ide kreatif.
13		Antar rekan sejawat terjalin hubungan kerja yang sinergis.
14		Tidak ada persaingan yang destruktif antar unit kerja.
15		Tidak ada dominasi antar unit kerja.
1	<b>Pelayanan Akademik Bermutu</b>	Sarana/peralatan pembelajaran sudah modern (seperti menggunakan OHP dan komputer)
2		Pembelajaran didukung oleh sarana teknologi informasi yang canggih (internet dan e-learning).
3		Fasilitas fisik gedung yang menarik.
4		Ruangan kelas (ruang belajar) yang ber-AC dan nyaman.
5		Penampilan dosen/karyawan yang simpatik dan menarik.
6		Perpustakaan yang memadai.
7		Laboratorium yang memadai.
8		Toilet yang rapi dan bersih.

9		Tempat parkir yang luas dan aman.
10		Dosen selalu siap membantu mahasiswa dalam perkuliahan dan diluar jam perkuliahan
11		Pelayanan tertentu yang dikenakan biaya, terdapat kejelasan dan akurasi rincian biaya.
12		Prosedur pelayanan yang mudah.
13		Dosen/karyawan yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi pada profesinya
14		Proses pelayanan administrasi akademik yang tuntas.
15		Proses pembelajaran/pelayanan yang menyenangkan dan penuh kehangatan.
1	<b>Prakarsa Sivitas Akademika</b>	Sivitas akademika dan stakeholders memiliki kesempatan untuk terlibat/berpartisipasi dalam berbagai kegiatan akademik dan non kademik
2		Dosen/karyawan/mahasiswa memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.
3		Pimpinan STAIN mendistribusikan tugas ke semua unit kerja secara proporsional.
4		Pimpinan STAIN secara proaktif mendorong sivitas akademik untuk berpikir aktif dan positif.
5		PimpinanSTAIN memberikan kepercayaan kepada dosen/karyawan/mahasiswa untuk menjalankan tugas secara bertanggung jawab.
6		Prakarsa di kalangan sivitas akademika cenderung didorong oleh kemampuan individual.
7		Prakarsa di kalangan sivitas akademika cenderung didorong oleh pengetahuan individual.
8		Prakarsa di kalangan sivitas akademika cenderung didorong oleh keinginan (motif) untuk berprestasi dan untuk memperoleh pengakuan atas eksistensi diri.
9		Prakarsa di kalangan sivitas akademika cenderung didorong oleh keinginan untuk memperoleh penghargaan/imbalan.
10		Prakarsa di kalangan sivitas akademika cenderung didorong oleh komitmen terhadap pekerjaan/lembaga.
11		Prakarsa di kalangan sivitas akademika cenderung di dorong oleh kesadaran mencapai tujuan organisasi.
12		Prakarsa di kalangan sivitas akademika cenderung didorong oleh adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
13		Prakarsa di kalangan sivitas akademika cenderung didorong oleh adanya rasa tanggung jawab terhadap

		lembaga.
14		Prakarsa di kalangan sivitas akademika cenderung muncul karena dinamika dan iklim kerja yang kondusif.
15		Prakarsa di kalangan sivitas akademika cenderung didorong oleh keinginan untuk mencapai kepuasan kerja.

Adapun kriteria yang digunakan untuk mengukur posisi implementasi kelima dimensi penelitian yang diuji yaitu:

- a) Rendah: jika skor rerata berada pada angka 1 s.d 5
- b) Sedang : jika skor rerata berada pada angka 6 s.d 10
- c) Tinggi : jika skor rerata berada pada angka 11 s.d 15.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang kembali berjumlah 42 kuesioner dari 60 kuesioner yang dicetak. Setelah dilakukan screening data agar sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan maka hanya terdapat 35 kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut. Dari 35 responden, 18 berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 17 berjenis kelamin perempuan. Sedangkan jika dilihat dari status responden maka dosen sebanyak 9 responden, karyawan 11 dan mahasiswa 15 responden. Adapun jika dilihat dari masa kerja atau kuliah, 3 responden bermasa kerja atau kuliah < 2 tahun, 20 responden antara 2-5 tahun dan sisanya sebanyak 12 responden bermasa kerja atau kuliah > 5 tahun.

Ringkasan hasil analisis crosstab jenis kelamin terhadap total skor kelima dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Analisis CrossTab Jenis Kelamin terhadap Skor Total Dimensi Penelitian**

Jenis Kelamin	AKUNTABILITAS	RESPONSIVENESS	BUDAYA AKADEMIK	MUTU LAYANAN AKADEMIK	PRAKARSA
Laki-Laki	9.44	8.61	9.22	9.94	10.33
Perempuan	8.53	6.00	9.00	7.47	9.41
<b>Grand Total</b>	<b>9.00</b>	<b>7.34</b>	<b>9.11</b>	<b>8.74</b>	<b>9.89</b>

Sumber : Data diolah, 2013

Secara umum nilai rerata responden laki-laki sedikit lebih tinggi dibandingkan responden perempuan terhadap masing-masing dimensi penelitian. Kesemua dimensi yang diuji menunjukkan rerata

responden laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Sedangkan ringkasan hasil analisis crosstab status responden terhadap total skor kelima dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2 Analisis CrossTab Status Responden terhadap Skor Total Dimensi Penelitian**

Status Responden	AKUNTABILITAS	RESPONSIVENESS	BUDAYA AKADEMIK	MUTU LAYANAN AKADEMIK	PRAKARSA
Dosen	4.89	3.56	5.89	7.33	6.33
Mahasiswa	10.13	7.13	10.93	7.80	10.40
Pegawai	10.82	10.73	9.27	11.18	12.09
<b>Grand Total</b>	<b>9.00</b>	<b>7.34</b>	<b>9.11</b>	<b>8.74</b>	<b>9.89</b>

Sumber : Data diolah, 2013

Dari tabel 2 di atas terlihat dosen mempersepsikan lebih rendah terhadap implementasi kelima aspek yang diuji dibandingkan persepsi dari karyawan maupun mahasiswa. Sedangkan hasil analisis crosstab masa kerja atau kuliah responden terhadap total skor kelima dimensi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3 Analisis CrossTab Masa Kerja atau Belajar terhadap Skor Total Dimensi Penelitian**

Lama Mengabdikan/Belajar	AKUNTABILITAS	RESPONSIVENESS	BUDAYA AKADEMIK	MUTU LAYANAN AKADEMIK	PRAKARSA
< 2 tahun	10.33	9.00	11.33	8.33	13.00
> 5 tahun	8.75	8.50	8.33	9.50	9.42
2-5 tahun	8.95	6.40	9.25	8.35	9.70
<b>Grand Total</b>	<b>9.00</b>	<b>7.34</b>	<b>9.11</b>	<b>8.74</b>	<b>9.89</b>

Sumber : Data diolah, 2013

Terlihat dari tabel 3 di atas responden dengan masa kerja atau kuliah < 2 tahun memiliki persepsi implementasi kelima aspek yang diuji sedikit lebih tinggi dibandingkan responden yang bermasa kerja 2-5 tahun dan > 5 tahun. Berdasarkan paparan ketiga tabel analisis crosstab di atas lalu hasilnya diuji lebih lanjut menggunakan uji perbedaan non parametrik. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara responden laki-laki dengan perempuan,

responden dosen dengan karyawan dan mahasiswa serta responden dengan masa kerja atau kuliah < 2 tahun dengan 2-5 tahun dan > 5 tahun. Hasil uji perbedaan ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4 Hasil Uji Mann-Whitney U**  
Test Statistics<sup>b</sup>

	BUDAYA AKADEMIK	AKUNTABI- LITAS	PRAKARSA	MUTU LAYANAN	RESPON- SIVENESS
Mann-Whitney U	146.500	132.500	135.000	96.000	106.000
Wilcoxon W	299.500	285.500	288.000	249.000	259.000
Z	-.216	-.679	-.598	-1.891	-1.559
Asymp. Sig. (2- tailed)	.829	.497	.550	.059	.119
Exact Sig. [2*(1- tailed Sig.)]	.832 <sup>a</sup>	.503 <sup>a</sup>	.568 <sup>a</sup>	.062 <sup>a</sup>	.126 <sup>a</sup>

a. Not corrected for ties.

b. Grouping Variable: Jenis Kelamin

Hasil uji Mann-Whitney U menunjukkan bahwa tidak terdapat persepsi yang signifikan antara responden laki-laki dan perempuan terhadap implementasi kelima aspek yang diuji. Hal ini dapat dibaca pada baris Exact Sig.[2\*(1-tailed Sig.)] yang kesemua nilainya di atas tingkat signifikansi 0.05.

**Tabel 5 Hasil Uji Kruskal Wallis**  
Test Statistics<sup>a,b</sup>

	BUDAYA AKADEMIK	AKUNTABILITAS	PRAKARSA	MUTU LAYANAN	RESPONSIVENESS
Chi-Square	11.906	12.980	13.669	8.858	9.534
df	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	.003	.002	.001	.012	.009

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Status

Test Statistics<sup>a,b</sup>

	BUDAYA AKADEMIK	AKUNTABILITAS	PRAKARSA	MUTU LAYANAN	RESPONSIVENESS
Chi-Square	1.724	.352	2.473	1.100	1.418
df	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	.422	.839	.290	.577	.492

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Masa Kerja/Kuliah

Kedua tabel di atas memberikan hasil yang berbeda. Uji Kruskal Wallis dengan status responden sebagai variabel independennya menunjukkan hasil yang signifikan untuk kelima dimensi penelitian yang diuji. Hal ini terlihat dari nilai baris *Asymp.Sig.*nya yang dibawah 0,05. Sedangkan Uji Kruskal Wallis dengan masa kerja atau kuliah sebagai variabel independennya menunjukkan hasil yang tidak signifikan untuk kelima dimensi penelitian yang diuji karena nilai signifikansinya di atas 0.05 semua.

Hasil tabel di atas dengan status responden sebagai variabel independen menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan persepsi responden dalam menilai implementasi prinsip-prinsip *good university governance* (akuntabilitas dan *responsiveness*), budaya akademik, mutu pelayanan akademik dan prakarsa sivitas akademika di STAIN Pekalongan. Artinya terdapat perbedaan diantara dosen, mahasiswa dan karyawan dalam menilai implementasi lima dimensi penelitian yang diuji.

Berdasarkan hasil analisis crosstab terlihat bahwa dosen mempersepsikan implementasi kelima dimensi penelitian yang diuji berada pada kisaran angka 3,56 sampai 7,33. Sedangkan mahasiswa dan karyawan cenderung memiliki persepsi yang sama dimana kisaran angkanya berada pada angka 7,13 sampai 12,09.

Sedangkan jika dilihat pada masa kerja atau belajar maka tidak ada perbedaan signifikan antara responden dengan masa kerja atau belajar < 2 tahun dengan responden bermasa kerja atau belajar 2-5 tahun dan > 5 tahun. Kisaran angka persepsi ketiga jenis responden dilihat dari masa kerja atau kuliahnya berada pada angka 6,40 sampai 13.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Hasil rerata grand total implementasi prinsip *good university governance* (akuntabilitas dan *responsiveness*), budaya akademik, mutu pelayanan akademik serta prakarsa sivitas akademika di STAIN Pekalongan secara berurutan berada pada angka 9, 7.34, 9,11, 8,74 dan 9.89. Hal ini berarti implementasi kelima dimensi penelitian yang diuji berada pada tingkat sedang.
- b) Sedangkan jika dilihat dari jenis kelamin responden maka tidak terdapat perbedaan persepsi yg signifikan antara responden laki-laki dengan responden perempuan. Hal ini dapat dilihat pada uji Mann-Whitney U yang menunjukkan hasil signifikansi di atas 0.05. Bagi

keduanya, implementasi kelima dimensi penelitian yang diuji berada pada kisaran derajat yang sama yaitu tingkat sedang.

- c) Adapun perbedaan persepsi yang signifikan terjadi pada dosen dengan karyawan maupun mahasiswa. Hal ini dapat dilihat pada uji Kruskal Wallis yang tingkat signifikansinya di bawah 0.05. Kisaran angka persepsi dosen berada pada angka 3,56 sampai 7,33. Sedangkan mahasiswa dan karyawan cenderung memiliki persepsi yang sama dimana kisaran angkanya berada pada angka 7,13 sampai 12,09.
- d) Sedangkan jika dilihat pada masa kerja atau kuliah, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan diantara kategori responden dengan masa kerja < 2 tahun, 2-5 tahun dan > 5 tahun. Persepsi ketiga kategori ini berada pada kisaran yang sama.

Sedangkan saran bagi penelitian sejenis yang akan datang yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan prinsip pengambilan sampel yang tidak acak. Responden yang berpartisipasi relatif tidak banyak karena hanya 42 responden yang mengembalikan kuesioner dan hanya 35 kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut. Agar dapat memberikan rekomendasi yang lebih valid kepada para pengambil keputusan di STAIN Pekalongan, pengambilan sampelnya hendaknya dilakukan secara acak agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan.
2. Hasil penelitian ini menyingkap beberapa fakta yaitu bahwa STAIN Pekalongan perlu lebih responsif dalam menyikapi berbagai tantangan ke depan. Dari hasil rerata terlihat bahwa nilai *responsiveness* mendapat rerata terendah dibandingkan dengan keempat dimensi yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, <http://pekalongankota.bps.go.id>, diakses 15 Maret 2013
- Anonim, "*Sejarah & Dinamika*"; <http://stain-pekalongan.ac.id/id/profil-stain/sejarah-dinamika.html> diakses 15 Maret 2012
- Anonim, [www.ranking-ptai.info/ranking/prodi\\_pekalongan\\_list.php](http://www.ranking-ptai.info/ranking/prodi_pekalongan_list.php), diakses 5 Maret 2013
- Anonim, <http://www.panturanews.com/index.php/panturanews/baca/997/13/03/2010/339-mahasiswa-ups-tegal-diwisuda> , diakses 5 Maret 2013.
- Anonim, <http://nasional.inilah.com/read/detail/1904510/kpk-gandeng-akademisi-dan-lsm-awasi-korupsi>, diakses 3 April 2013.

- Anonim, Peraturan MENPAN RI No. 20 tahun 2012 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi.
- Brown Jr., William O., Faculty participation in university governance and the effects on university performance, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol 44, 2001.
- Daniri, Mas Achmad, *Good Corporate Governance: Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*, cet. I, Ray Indonesia: Jakarta, 2006
- Jacob, Brian A., Accountability, incentives and behavior: the impact of high-stakes testing in the Chicago Public Schools, *Journal of Public Economics*, Vol 89, 2005.
- LAN dan BPKP, *Akuntabilitas dan Good Governance*. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta. 2000.
- Singarimbun, Masri, *Metode Penelitian Survei*. Cetakan kedua, Penerbit LP3ES Jakarta, 1995.
- Speziale, Maria-Teresa., Differentiating higher education accountability in the global setting: a comparison between Boston University and University of Bologna, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol 47, 2012.
- Tjokroamidjojo, Bintoro., *Perencanaan Pembangunan*, Cetakan kedua belas (Penerbit : CV. Masagung, Jakarta, 1990.
- YPT Grup, *Survei Good university Governance (GUG)* YPT Group, 2011.