

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis mengenai penerapan prinsip-prinsip *good university governance* terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Transparansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta, ditunjukkan pada nilai R square 0,154. Kontribusi pengaruh transparansi terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebesar 15,4%.
2. Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta, ditunjukkan pada nilai R square 0,083. Kontribusi pengaruh akuntabilitas terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebesar 8,3%.
3. Responsibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta. Ditunjukkan pada nilai R square 0,130. Kontribusi pengaruh responsibilitas terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebesar 13%.
4. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta, ditunjukkan pada nilai R

square 0,052. Kontribusi pengaruh independensi terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebesar 5,2.

5. Kewajaran/fairness berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret Surakarta, ditunjukkan pada nilai R square 0,054. Kontribusi pengaruh kewajaran/fairness terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebesar 5,4%. Transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan fairness secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Kontribusinya sebesar 35,6%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dikemukakan di atas implikasinya yaitu setiap pengelolaan sumber daya manusia diperlukan transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan fairness.

C. Saran

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian dan keterbukaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi UNS

Berkaitan dengan variabel transparansi yaitu dengan suatu informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada pengguna laporan keuangan sesuai pertimbangan bahwa pengguna mempunyai hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban universitas dalam pengelolaan sumber manusia. Transparansi SDM dalam memberikan

pelayanan yang optimal serta berkualitas yang mengacu pada kepuasan orang yang menggunakan layanan tersebut. Universitas dituntut untuk dapat menyajikan laporan keuangannya secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu dengan adanya laporan keuangan yang jelas dan transparan memberikan kemudahan manajer untuk membuat suatu pertanggungjawaban kepada pengguna laporan. Berkaitan dengan *fairness* atau kewajiban dapat diartikan sebagai suatu penilaian untuk suatu hasil dan proses agar mencapai hasil yang masuk akal dan dapat diterima. Maka dari itu kebijakan yang ditentukan oleh universitas harus wajar dan diterima oleh sumber daya manusia. Agar sistem yang mendukung prinsip *fairness* atau kewajiban, maka universitas harus menerapkan sistem penilaian prestasi kerja yang diawali dengan penataan pegawai berbasis kompetensi sesuai Permendikbud No. 7 tahun 2013 dan Perka (Peraturan Kepala) BKN No. 3, 6, dan 8 tahun 2013.

2. Bagi Tenaga Kependidikan

Berkaitan dengan variabel akuntabilitas merupakan hal penting yang harus dimiliki sumber daya manusia maka dalam melaksanakan tugas SDM akan selalu mematuhi prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Semakin tinggi akuntabilitas yang dimiliki SDM maka dalam melaksanakan tugas akan selalu mematuhi prosedur dan standar yang telah ditetapkan, sehingga berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya. Untuk itu akuntabilitas SDM harus ditingkatkan dengan ikut seminar atau pelatihan serta

menambah jam terbang agar terjaga komitmen pada profesinya dan dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas. Berkaitan dengan variabel tanggung jawab (tanggung jawab) SDM harus bertanggung jawab berdasarkan pekerjaan dan tugasnya. Bertanggung jawab mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku di universitas. Berkaitan dengan variabel Independensi dapat diartikan adanya kejujuran dalam diri sumber daya manusia dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri sumber daya manusia dalam merumuskan dan menyatakan pendapat. Sikap independensi yang dimiliki sumber daya manusia menjadikan SDM tidak mudah terpengaruh dan tidak memihak pada pihak manapun dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat menyajikan laporan yang sebenarnya tanpa ada paksaan dan kecurangan. Untuk itu independensi yang dimiliki SDM harus ditingkatkan dengan cara menjaga etika profesi dan sikap-sikap yang mencerminkan seorang SDM agar dalam melaksanakan tugas benar-benar objektif dan dapat menghasilkan audit yang berkualitas.