

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam BAB IV, peneliti menarik kesimpulan bahwa penerapan Good University Governance dalam pengelolaan dana kegiatan mahasiswa dan pengelolaan beasiswa masih perlu banyak pembenahan karena belum sesuai dengan lima pilar GUG yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi serta Kesetaraan dan Kewajaran. Beberapa aspek yang mesti dibenahi diantaranya :

1. Adanya *overload* pekerjaan oleh kepala bidang kegiatan mahasiswa yang berarti bobot pekerjaan antar posisi masih belum sama. Hal ini menyebabkan hal-hal seperti beasiswa, alumni dan asuransi tidak terurus dengan baik.
2. Adanya kelemahan sistem dalam kontrol pendistribusian dana kegiatan mahasiswa apalagi apabila pengajuan adalah dengan skema penggantian, kurangnya kontrol pribadi staf untuk menghindari kelalian dan keteledoran, kontrol perlu dilakukan baik oleh internal kemahasiswaan yang merupakan pimpinan kemahasiswaan maupun dari sisi eksternal yang merupakan audit internal Universitas.

3. Adanya perencanaan proposal yang kurang baik oleh organisasi mahasiswa dimana dana kegiatan mahasiswa punya sisa lebih dari 10% dari dana yang di ajukan serta kurang tepatnya sosialisasi yang dilakukan oleh kemahasiswaan kepada ormawa dan fakultas.
4. Sistem pembekalan dan penyuluhan pelaporan kegiatan organisasi mahasiswa belum tercapai dengan baik, dan sanksi yang ditetapkan akan keterlambatan LPJ mahasiswa belum membuat mahasiswa jera.
5. Pengetahuan pimpinan kemahasiswa berkaitan dengan beasiswa masih belum sempurna, prosedur dan mekanisme beasiswa belum ada, sistem kontroling anggaran beasiswa juga belum ada.
6. Penerapan GUG dalam proses transfer pekerjaan dan training dari staf yang keluar dengan staf yang masuk ke posisi atau jabatan baru belum ada, sering kali hanya ada serah terima jabatan dan catatannya namun belum ada training serta serah terima pekerjaan rutin.
7. Tidak adanya kontroling anggaran beasiswa dari keuangan PT. XYZ dan hal ini dikarenakan oleh tidak ada pencatatan beasiswa oleh keuangan.
8. Kurangnya *support* sistem berkaitan dengan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat, serta tanggung jawab setiap orang yang terlibat dalam melaporkan kesalahan sistem yang terjadi.
9. Adanya komunikasi dan kontroling yang kurang baik antara pimpinan dengan struktural dibawahnya sehingga masalah yang ada tidak diketahui oleh pimpinan.

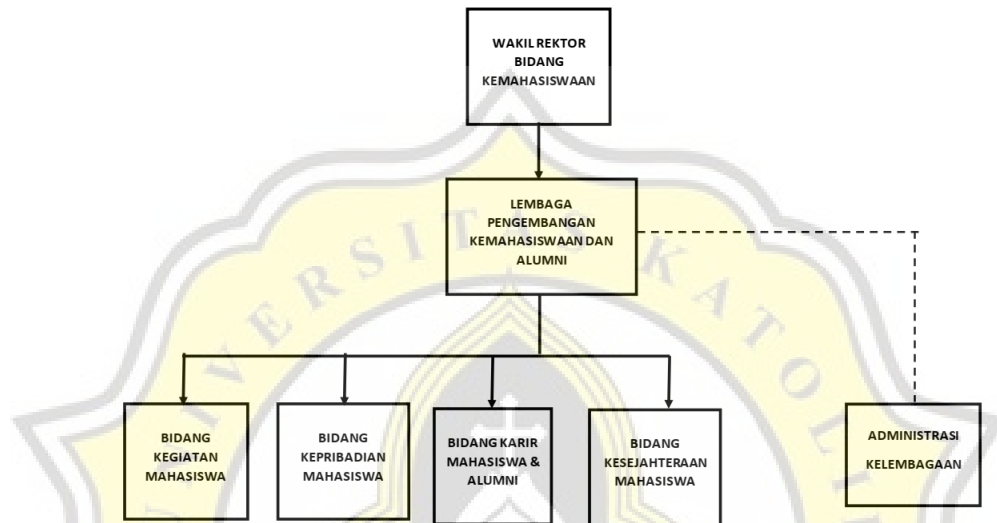
10. Penyampaian informasi beasiswa kepada mahasiswa dan fakultas tidak merata, fakultas juga di nilai kurang aktif dalam menyalurkan informasi beasiswa kepada mahasiswanya, sehingga kuota beasiswa tidak terserap baik oleh mahasiswa.

5.2 Saran

Berikut ini saran yang diberikan peneliti yang diharapkan dapat menerapkan *Good University Governance* pada Lembaga Kemahasiswaan PT. XYZ :

1. Perlu adanya pengkajian ulang *jobdesk* dan perubahan struktur dimana ada penambahan posisi kepala bidang kesejahteraan mahasiswa karena berdasarkan wawancara semestinya setiap perguruan tinggi memiliki pengelola beasiswa khusus, dan bidang kegiatan mahasiswa mestinya fokus mengursi ormawa dan kegiatannya.

STRUKTUR ORGANISASI
LEMBAGA PENGEMBANGAN KEMAHASISWAAN DAN ALUMNI
PERGURUAN TINGGI XYZ SEMARANG



Gambar 5.1 Usulan Struktur Organisasi Lembaga Kemahasiswa PT. XYZ

Sumber : Olah data peneliti

2. Peneliti menyarankan perlu adanya audit tengah dan audit akhir tahun anggaran oleh internal kemahasiswaan serta mestinya audit ini terjadwal dan harus ada pelaporan audit dari bidang kegiatan mahasiswa kepada kepala lembaga pengembangan kemahasiswaan supaya ketika memulai anggaran baru, semua urusan di anggaran sebelumnya sudah *clear*.
3. Perlu adanya pembekalan dan pendampingan organisasi mahasiswa oleh pendamping ormawa atau fakultas serta kemahasiswaan harus bekerja sama dengan Senat dan BEM untuk mendampingi ormawa-ormawa dalam pembuatan proposal dan LPJ kegiatan mahasiswa.

4. Kemahasiswaan disarankan membuat website ormawa yang berisi pedoman-pedoman terupdate serta informasi dan kebijakan terbaru oleh kemahasiswaan dan keuangan yang berkaitan dengan aktivitas organisasi mahasiswa.
5. Pimpinan atau struktural yang baru menjabat harus mau mempelajari segala lingkup pekerjaan dibawahnya.
6. Ketika ada perubahan staf entah itu promosi atau rotasi mestinya diterapkan Training, Serah terima pekerjaan (bukan hanya jabatan), catatan terkait aktivitas pekerjaan (rutin harian, mingguan, tahunan), serah terima penggunaan aplikasi yang terkait dengan pihak luar serta serah terima koneksi dengan pihak luar (pemerintah, penyelenggara beasiswa, staf internal, staf dan pejabat eksternal terkait). Selain itu pejabat baru juga harus mau memetakan, belajar, dan menguasai pekerjaannya.
7. Semestinya ada rapat anggaran kemahasiswaan dengan keuangan setiap awal, tengah, dan akhir tahun anggaran untuk mengontrol anggaran beasiswa seperti halnya dengan kontrol dana kegiatan mahasiswa.
8. Komunikasi yang kurang baik semestinya dapat diminimalisir dengan adanya *briefing* atau rapat mingguan dibawah lembaga pengembangan kemahasiswaan, sehingga setiap struktural dibawah lembaga pengembangan kemahasiswaan dapat melaporkan kegiatan dan masalah yang dihadapi setiap minggunya lalu kepala lembaga pengembangan kemahasiswaan pun dan mengontrol pekerjaan struktural dibawahnya.

9. Penyampaian informasi beasiswa disarankan menggunakan *platform* yang digunakan oleh mahasiswa seperti contohnya instagram dan di blasting ke email mahasiswa. Email mahasiswa semestinya menjadi sarana utama mahasiswa mendapatkan informasi resmi dari universitas.
10. Proses komunikasi antara pimpinan yang belum berjalan dengan baik mesti dibenahi dan pendalaman pekerjaan perlu ditingkatkan.

