

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengelola perguruan tinggi di Indonesia bukanlah suatu hal yang mudah, begitu banyak tantangan dan kendala yang harus dihadapi antara lain: bagaimana mendapatkan (calon) mahasiswa yang bermutu dalam jumlah yang cukup, bagaimana menentukan jumlah SPP, uang SKS yang cukup (tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah), bagaimana mendapatkan dosen-dosen yang *qualified* (bergelar S1, S2, S3) yang harus diberi honor yang kompetitif, bagaimana menyediakan sarana prasarana yang memadai (ruang kuliah, ruang dosen, buku-buku dan jurnal ilmiah), bagaimana menentukan kurikulum berbasis kompetensi sehingga bisa menghasilkan lulusan yang kompeten dan mampu diserap pasar tenaga kerja. Dan bagaimana dalam menghadapi persaingan dari PTN dan PTS baik yang berada di Yogyakarta maupun yang berada di luar Yogyakarta.

Perguruan tinggi harus bisa mencari keseimbangan antara kuantitas dengan kualitas. Jika terlalu mementingkan kuantitas berarti akan mengorbankan kualitas dan merugikan lulusannya karena akan sulit mencari pekerjaan. Jika terlalu mementingkan kualitas, berarti kuantitas dikorbankan.

Perguruan tinggi kini mengacu pada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) yang telah menyusun dokumen Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi 2003-2010 (*Higher Education Long Terms Strategy, HELTS 2003-2010*). Dalam HELTS 2003-2010 pengembangan pendidikan tinggi akan mengarah pada tiga isu utama yaitu peningkatan daya saing bangsa, otonomi pengelolaan pendidikan dan peningkatan kesehatan organisasi penyelenggara pendidikan tinggi. Sejalan dengan Strategi Jangka Panjang ini optimasi pembinaan dan pengembangan pendidikan tinggi akan dilakukan melalui penataan sistem manajemen pendidikan tinggi yang mampu merangsang kinerja kolektif perguruan tinggi untuk meningkatkan mutu yang berkelanjutan berdasar evaluasi diri, asas otonomi, akuntabilitas, dan akreditasi.

Keberhasilan transformasi pendidikan tinggi adalah faktor kunci agar perguruan tinggi dapat berkiprah dalam kompetisi global. Restrukturisasi, rekonstruksi, reposisi dan revitalisasi berbagai fungsi dan komponen organisasi diperlukan dalam proses transformasi ini. Secara garis besar ada tiga prasyarat keberhasilan transformasi perguruan tinggi di Indonesia, yaitu: (1) penyelarasan secara bertahap struktur kelembagaan (program dan sumber daya) dengan perilaku sivitas akademiknya untuk mencapai kinerja yang ditargetkan (*performances*). Setiap anggota sivitas akademika harus mempunyai komitmen terhadap target mutu, ketepatan waktu, dan efektivitas

program; (2) orientasi proses akademik pada pelayanan dan kepuasan *stakeholders*; (3) kemampuan untuk menerapkan *management best practice* dalam pengelolaan dan pengembangan perguruan tinggi.

Sekarang ini banyak perusahaan swasta, BUMN, *Publik Company*, yang sudah atau sedang berusaha menerapkan *Good Corporate Governance* (Tata Kelola Perusahaan yang Baik). Kemudian PEMDA dan Pemerintah Pusat dituntut untuk menerapkan *Good Corporate Governance* (tata kelola pemerintah yang baik) pula.

Implementasi konsep *Good Corporate Governance* (GCG) di Indonesia dalam perguruan tinggi, sesungguhnya masih merupakan hal baru yang memerlukan proses pembelajaran yang tidak sederhana. Konsep ini diderivasikan dari konsep dunia bisnis, karena itu tidak bisa diadopsi begitu saja tanpa adanya adaptasi akademik yang pas. Untuk memberikan gambaran, akan disinggung terlebih dahulu konsep *Good Corporate Governance* (GCG), yang hal tersebut merupakan sesuatu hal yang baru.

Dalam rangka untuk ikut mengembangkan paradigma baru pendidikan tinggi yang telah disosialisasikan hampir satu dasa warsa terakhir ini meskipun sudah menjadi referensi utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia praktek *Good Corporate Governance* (GCG) semestinya sudah menjadi keharusan dalam pengelolaan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Indonesia. Peningkatan kualitas secara berkelanjutan

yang didasarkan atas aspek transparansi, independensi, kewajaran (*fairness*), akuntabilitas dan tanggung jawab merupakan prinsip-prinsip dasar yang harus dipahami oleh seluruh *stakeholder* yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi dan diharapkan sinergi diantara mereka dapat mempercepat pengembangan paradigma baru pendidikan tinggi ke depan.

Menurut Endri (2006), struktur *governance* di perguruan tinggi relatif spesifik dibandingkan dengan jenis perusahaan non-pendidikan, terutama terkait erat dengan peran pihak yayasan sebagai bagian *stakeholder* yang memegang kunci penting dalam pengelolaan PT. Struktur *governance* di sebagian besar perguruan tinggi swasta membentuk tripod yang terdiri dari; (a) Yayasan Perguruan Tinggi, (b) Rektor Universitas-Institut/Ketua Sekolah Tinggi/Dekan Fakultas dan (c) Badan Pelaksana Harian (BPH) Yayasan. Jika mengacu kepada struktur *governance* pada umumnya perusahaan non-pendidikan, Yayasan perguruan tinggi mewakili pemegang saham, Rektor Universitas-Institut/Ketua Sekolah Tinggi/Dekan Fakultas mewakili dewan direksi dan BPH-Yayasan mewakili dewan komisaris.

Jika dilihat dari struktur *governance* diatas, *stakeholders* yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi atas dapat di kelompokkan atas struktur *governance* "internal" dan "eksternal." *Governance* "internal" meliputi Rektor Universitas-Institut/ Ketua Sekolah Tinggi/ Dekan Fakultas. Sedangkan

governance “eksternal” adalah Badan Pengurus Harian (BPH)-Yayasan. Memperhatikan struktur sebagaimana dijelaskan diatas, jelas antara struktur *governance* internal dan eksternal di atas saling berhubungan dan secara matematis akan membentuk “irisan” yang sempurna. Jika dilihat dari peranan *governance* di dalam meminimalkan potensi konflik kepentingan dalam sebuah organisasi irisan ini menggabungkan antara “fungsi PTS sebagai entitas bisnis” serta “fungsi PTS sebagai penyedia pendidikan tinggi kepada masyarakat”.

Sinergi yang terjadi antara Yayasan melalui Badan Pelaksana Harian atau BPH Yayasan sebagai ‘facilitator’ dan ‘advisor’ dan Rektor Universitas-Institut/Ketua Sekolah Tinggi/Dekan Fakultas sebagai ‘leader’ dan ‘negotiator’ dalam sistem penyelenggaraan PTS diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. BPH Yayasan dalam pengembangan suatu PTS memainkan peran sebagai ‘facilitator’ dan ‘advisor’ perubahan yang berorientasi pada menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif bagi terwujudnya perubahan organisasi serta menjadi konsultan yang memberikan saran (advise) bagi pengembangan PTS. Sebaliknya Rektor/Ketua/Dekan memainkan peran sebagai ‘leader’ dan ‘negotiator’ perubahan yang berorientasi pada memimpin proses perubahan organisasi dengan mentransformasikan visi organisasi ke

dalam tindakan nyata serta menjadi perantara bagi berbagai pihak yang terlibat dalam pengembangan PTS.

Definisi *Good Corporate Governance* (GCG) menurut Bank Dunia adalah aturan, standar dan organisasi di bidang ekonomi yang mengatur perilaku pemilik perusahaan, direktur dan manajer serta perincian dan penjabaran tugas dan wewenang serta pertanggungjawabannya kepada investor (pemegang saham dan kreditur). Tujuan utama dari GCG adalah untuk menciptakan sistem pengendalian dan keseimbangan (*check and balances*) untuk mencegah penyalahgunaan dari sumber daya perusahaan dan tetap mendorong terjadinya pertumbuhan perusahaan. *Good Corporate Governance* terdiri dari sekumpulan perangkat hukum yang menjelaskan hubungan antara pemegang saham, manajer, kreditur, pemerintah, dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan (*stakeholders*)

Menurut Syakhroza (2003) mendefinisikan GCG sebagai suatu mekanisme tata kelola organisasi secara baik dalam melakukan pengelolaan sumber daya organisasi secara efisien, efektif, ekonomis ataupun produktif dengan prinsip-prinsip terbuka, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independen, dan adil dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tata kelola organisasi secara baik apakah dilihat dalam konteks mekanisme mekanisme internal organisasi ataupun mekanisme eksternal organisasi. Mekanisme internal lebih

fokus kepada bagaimana pimpinan suatu organisasi mengatur jalannya organisasi sesuai dengan prinsip-prinsip diatas sedangkan mekanisme eksternal lebih menekankan kepada bagaimana interaksi organisasi dengan pihak eksternal berjalan secara harmoni tanpa mengabaikan pencapaian tujuan organisasi.

Guna mencapai sasaran yang telah disusun oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) dalam dokumen Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi 2003-2010 (*Higher Education Long Terms Strategy, HELTS 2003-2010*) yaitu peningkatan daya saing bangsa dan peningkatan kesehatan organisasi penyelenggara pendidikan tinggi untuk itu perguruan tinggi dapat menerapkan *Good Corporate Governance (GCG)*.

Oleh karena itu, dalam rangka penerapan *Corporate Governance* pada perguruan tinggi diperlukan keinginan untuk mendesain ulang (*grand design*) pola *governance* yang melibatkan seluruh stakeholders di PTS. Penulis mengusulkan desain *governance* di PTS mempertimbangkan perangkat-perangkat *governance* yang terdiri dari (1) struktur *governance* PTS, (2) mekanisme *governance* PTS, (3) prinsip-prinsip *governance* PTS, dan sistem *governance* PTS.

Atas pertimbangan tersebut maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai: **“Penerapan *Good Corporate Governance* pada Perguruan tinggi, dengan Studi Kasus pada Universitas Islam Indonesia.”**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan judul penelitian, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah:

“Bagaimana penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) pada Perguruan Tinggi (Studi Kasus pada Universitas Islam Indonesia UII)?”

1.3 Batasan Masalah

Agar Penelitian yang dilakukan tidak terlalu luas dan lebih terarah, maka penulis membatasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- 1) untuk *stakeholders* yang akan diteliti hanya meliputi dosen, karyawan, dan mahasiswa.
- 2) untuk objek pimpinan yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengurus Harian Badan Wakaf, dan Pimpinan Universitas Islam Indonesia serta Dekan Fakultas.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) pada Perguruan Tinggi (Studi Kasus pada Universitas Islam Indonesia (UII))

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) yang tidak hanya dapat diterapkan pada perusahaan atau bank tetapi juga dapat diterapkan pada Perguruan Tinggi.

b. Bagi *stakeholders* (Mahasiswa, dosen, karyawan, orang tua mahasiswa dan Alumni)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan gambaran mengenai kinerja perguruan tinggi dan melihat bagaimana penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) sehingga dapat membantu dalam melihat perkembangan perguruan tinggi (khususnya Universitas Islam Indonesia)

c. Bagi Universitas

Membantu memberikan gambaran tentang bagaimana kinerja universitas dalam hal ini penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan di masa mendatang.

I.6 Sistematika Penulisan

Bab I : PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini adalah maraknya perusahaan-perusahaan besar di negara luar maupun di dalam negeri yang menerapkan *Good Corporate Governance* (GCG). Sehingga penulis tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan GCG pada perguruan tinggi (studi kasus Universitas Islam Indonesia). Berdasar latar belakang tersebut di atas maka penulis merumuskan mengenai pokok permasalahan yaitu “Bagaimana penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) pada Perguruan Tinggi (Studi Kasus pada Universitas Islam Indonesia UII)?” Pada bab ini juga dijelaskan mengenai batasan masalah, tujuan penelitian serta manfaat dilakukannya penelitian ini.

Bab II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian berikutnya (Bab II) dipaparkan mengenai berbagai teori mengenai pengertian dari *Good Corporate Governance* (GCG), tujuan dan manfaat dari penerapan GCG, prinsip-prinsip dari GCG, serta tridharma perguruan tinggi.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai perguruan tinggi yang menjadi obyek penelitian ini, maka pada bab III akan dibahas secara ringkas. Selanjutnya dijelaskan pula mengenai variabel penelitian, definisi operasional dari variabel tersebut, jenis data apa

yang digunakan dan bagaimana data tersebut diperoleh beserta sampel dan populasi yang dipakai akan dijelaskan dalam bab ini.

Bab IV : GAMBARAN UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Pada bab ini dijelaskan lebih jelas mengenai Universitas Islam Indonesia (UII), meliputi sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, akreditasi pada fakultas-fakultas yang dimiliki oleh UII, sumber daya yang dimiliki oleh UII, sarana laboratorium dan perpustakaan UII, dan berbagai program kegiatan yang dilakukan UII akan dijelaskan pada bab ini.

Bab V : ANALISIS DATA

Analisis data ini bersifat kualitatif, pada bab ini akan menjelaskan mengenai data yang diperoleh dari *stakeholders* didalam UII, yang meliputi dosen, karyawan, mahasiswa. Selain *stakeholders* akan dianalisis menurut pimpinan universitas, Dekan dari beberapa fakultas, dan Pengurus Harian Badan Wakaf (PHBW) UII.

Bab VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini dan saran yang perlu UII lakukan terkait dari hasil penelitian ini.