

Good Governance di Perguruan Tinggi Islam

Oleh:
Umar Sidiq¹
Email

Abstract:

Currently colleges are under pressure from the government to show maximum results for the funds that have been given by the government. Good university governance is still a hot topic to talk about. There are six things that must be considered in managing a good college, namely: governance, management of academic programs, human resources, funding, university assets, and quality assurance. This fact is interesting to study further, how the efforts of state Islamic universities to develop good governance in order to develop the quality of education in their institutions, especially after institutional transformation from IAIN / STAIN to UIN.

Keywords: Good governance, Islamic College, Transformation.

A. Pendahuluan

Pada saat ini kita telah memasuki tata dunia baru dalam sebuah masyarakat teknologi tinggi (*high-tech society*). Apa yang ada saat ini, akibat percepatan ilmu dan teknologi, pada saat yang tidak terlalu lama ia akan dengan cepat pula menjadi klasik, ketinggalan zaman. Pada saat ini apa yang kita anggap sebagai sesuatu yang *up to date*, maka dalam waktu yang tidak terlalu lama ia akan menjadi ketinggalan zaman. Inilah sejatinya apa yang disebut sebagai kontemporer itu. Sebuah era di mana segala sesuatu menjadi bersifat sangat sementara dan cepat berubah dan berganti.

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah menyebabkan perubahan-perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai hal. Dalam konteks pembelajaran misalnya, tuntutan menggunakan ICT dalam pembelajaran saat ini menjadi sebuah keharusan. Demikian juga dalam sistem manajemen tuntutan transparansi dan akuntabilitas sebuah lembaga pendidikan juga menjadi hal yang sangat penting.

Tulisan ini akan mencoba untuk mengkaji tantangan PTAIN dalam pengembangan *good governance* di tengah kehidupan kontemporer sekarang ini. Bagaimana pun kita

¹ Dosen Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo.

sepakat untuk mengatakan bahwa pendidikan adalah hal mendasar yang harus dikembangkan demi kemajuan dalam kehidupan saat ini.

Ada beberapa tantangan yang terbentang di hadapan kita dalam melangkah ke depan, yakni tantangan internal dan eksternal. **Pertama**, pada era globalisasi, dunia mengalami perkembangan teknologi yang dahsyat, termasuk teknologi informasi, sehingga masyarakat akan mengalami mobilitas yang sangat cepat. Akibatnya masyarakat akan mengalami perubahan yang drastis, yang menyebabkan umat juga mengalami ketidakseimbangan. Selain itu, globalisasi juga akan memudahkan masuknya nilai-nilai baru. Begitu derasnya nilai-nilai baru itu membanjiri masyarakat sehingga seringkali tidak lagi dapat dikontrol secara memadai. Akhirnya anggota masyarakat mengalami kebingungan dan ketidak-seimbangan hidup.

Kedua, di tengah nuansa perubahan sosial yang cepat sebagai akibat globalisasi, maka lembaga pendidikan dan sistem pendidikan harus menjadi penopang yang kuat. Oleh karena itu, lembaga dan sistem pendidikan harus dapat berfungsi secara optimal. Sistem ini akan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, dan juga membina serta memelihara para tenaga pendidik agar memiliki kompetensi yang relevan dan memiliki kesejahteraan ekonomi optimal.

Ketiga, lembaga dan sistem pendidikan harus dapat memelihara nilai-nilai budaya yang khas keindonesiaan. Nilai-nilai budaya dapat menjadi faktor utama di dalam proses transformasi pendidikan. Kebudayaan yang kuat meresap di dalam proses pendidikan tentu akan menjadi faktor penting di dalam proses menuju hasil pendidikan yang berkarakter keindonesiaan. Selain itu juga dapat menjadi elemen penting di dalam proses kompetisi antar bangsa di era global ini.

B. Pembahasan

1. Pengertian *Good Governance*

Dalam publikasi yang diterbitkan oleh sekretariat *Partnership for Governance* menyebutkan bahwa “*good governance is a concensus reached by government, citiziens and the privat sector for the adminstration of country or state*”.² Artinya, pemerintahan yang baik itu adalah suatu kesepakatan menyangkut pengaturan negara yang diciptakan bersama oleh pemerintah, masyarakat madani dan sektor swasta. Karena itu, untuk terwujudnya pemerintahan yang baik, diperlukan dialog antara pelaku-pelaku penting dalam negara. Agar semua pihak merasa memiliki tata pengaturan tersebut. Tanpa

² Prewitt, Kenneth. 2004. “Higher Education, Society, Government: Changing Dynamic”. *Journal of Higher Education in Africa*. Vol. 2 No. 1. P. 35-56

kesepakatan yang dilahirkan dari dialog ini, kesejahteraan tidak akan tercapai karena aspirasi politik maupun ekonomi rakyat tersumbat.

Dari segi administrasi pembangunan, *good governance* didefinisikan sebagai berikut:

An overall institutional framework within which its citizens are allowed to interact and transact freely, at different levels, to fulfil its political, economic and social aspirations. Basically, good governance has three aspects:

- a. *The ability of citizens to express views and access decision making freely;*
- b. *The capacity of the government agencies (both political and bureaucratic) to translate these views into realistic plans and to implement them cost effectively; and*
- c. *The ability of citizens and institutions to compare what has been asked for with what has been planned, and to compare what has been planned with what has been implemented".³*

LAN & BPKP (2000) mengemukakan bahwa, arti *good governance* mengandung dua pengertian. **Pertama**, nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat yang dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial. **Kedua**, aspek-aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

OECD dan World Bank mendefinisikan *good governance* dengan penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi yang langka, dan pencegahan korupsi, baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political frameworks* bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastaan.⁴

UNDP memberikan definisi *good governance* sebagai hubungan yang sinergis dan konstruktif di antara negara, sektor swasta dan masyarakat (*society*).

Selain itu, pendapat lainnya sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000. Dirumuskan pengertian *good governance*, yaitu: pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektifitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

³ Effendi, Sofian. 2005. *Membangun Budaya Birokrasi Untuk Good Governance*. Makalah Seminar Lokakarya Nasional Reformasi Birokrasi Diselenggarakan Kantor Menteri Negara PAN 22 September 2005.

⁴ Risto Rinne and Jenni Koivula. 2005. "The Changing Place of the University and a Clash of Values, the Entrepreneurial University in the European Knowledge Society: A Review of the Literature" dalam *Journal of Higher Education Management and Policy*. Vol. 17 No. 3.

Kashi Nisjar mengemukakan bahwa secara umum *good governance* mengandung unsur utama yang terdiri dari akuntabilitas, transparansi, keterbukaan dan aturan hukum. Dengan demikian, pada dasarnya unsur-unsur dalam pemerintahan dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu:

- a. Negara/Pemerintah: Konsepsi pemerintahan pada dasarnya adalah kegiatan kenegaraan, tetapi lebih jauh dari itu melibatkan pula sektor swasta dan kelembagaan masyarakat madani.
- b. Sektor Swasta: Pelaku sektor swasta mencakup perusahaan swasta yang aktif dalam interaksi dalam sistem pasar, seperti: industri pengolahan perdagangan, perbankan dan koperasi termasuk kegiatan sektor informal.
- c. Masyarakat madani: Kelompok masyarakat dalam konteks kenegaraan pada dasarnya berada di antara atau di tengah-tengah antara pemerintah dan perseorangan, yang mencakup baik perseorangan maupun kelompok masyarakat yang berinteraksi secara sosial, politik dan ekonomi.⁵

Beberapa pendapat di atas telah jelas dikemukakan apa yang dimaksud dengan makna *good governance*, namun pada prinsipnya dalam *good governance* memiliki kandungan arti yang sangat dalam yaitu bagaimana penyelenggaraan atau pengelolaan yang baik. Konsep ini dapat berlaku pada setiap organisasi apapun, apakah pemerintah, swasta maupun organisasi masyarakat lainnya yang dibentuk untuk suatu tujuan yang mulia.

2. Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance*

Dalam Rencana Strategi Lembaga Administrasi Negara tahun 2000-2004, disebutkan perlunya pendekatan baru dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan yang terarah demi terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*) yakni: proses pengelolaan pemerintahan yang demokratis, profesional menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia, desentralistik, partisipatif, transparansi, keadilan, bersih dan akuntabel, selain berdaya guna, berhasil guna dan berorientasi pada peningkatan daya saing bangsa.⁶

Kunci utama memahami *good governance* adalah pemahaman atas prinsip-prinsip di dalamnya. Bertolak dari prinsip-prinsip ini akan didapatkan tolak ukur kinerja suatu pemerintahan. Baik-buruknya pemerintahan bisa dinilai bila ia telah bersinggungan

⁵ Effendi, Sofian. 2005. *Membangun Budaya Birokrasi Untuk Good Governance*. Makalah Seminar Lokakarya Nasional Reformasi Birokrasi Diselenggarakan Kantor Menteri Negara PAN 22 September 2005.

⁶Prasetijo. 2009. *Good Governance dan Pembangunan Berkelanjutan* dalam <http://prasetijo.wordpress.com>. Diakses pada 20 Mei 2019 pukul 20.30 WIB.

dengan semua unsur prinsip-prinsip *good governance*. Menyadari pentingnya masalah ini, prinsip-prinsip *good governance* diurai satu persatu sebagaimana tertera di bawah ini.

Berikutnya Departemen dalam Negeri Republik Indonesia mengemukakan bahwa karakteristik atau prinsip yang harus dianut dan dikembangkan dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan yang baik, meliputi :

a. Partisipasi Masyarakat

Semua warga masyarakat mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui lembaga-lembaga perwakilan sah yang mewakili kepentingan mereka. Partisipasi menyeluruh tersebut dibangun berdasarkan kebebasan berkumpul dan mengungkapkan pendapat, serta kapasitas untuk berpartisipasi secara konstruktif.

b. Tegaknya Supremasi Hukum

Kerangka hukum harus adil dan diberlakukan tanpa pandang bulu, termasuk di dalamnya hukum-hukum yang menyangkut hak asasi manusia.

c. Transparansi

Transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau.

d. Peduli pada Stakeholder

Lembaga-lembaga dan seluruh proses pemerintahan harus berusaha melayani semua pihak yang berkepentingan.

e. Berorientasi pada Konsensus

Tata pemerintahan yang baik menjembatani kepentingan-kepentingan yang berbeda demi terbangunnya suatu konsensus menyeluruh dalam hal apa yang terbaik bagi kelompok-kelompok masyarakat, dan bila mungkin, konsensus dalam hal kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur.

f. Kesetaraan

Semua warga masyarakat mempunyai kesempatan memperbaiki atau mempertahankan kesejahteraan mereka.

g. Efektifitas dan Efisiensi

Proses-proses pemerintahan dan lembaga-lembaga membuah hasil sesuai kebutuhan warga masyarakat dan dengan menggunakan sumber-sumber daya yang ada seoptimal mungkin.

h. Akuntabilitas

Para pengambil keputusan di pemerintah, sektor swasta dan organisasi-organisasi masyarakat bertanggung jawab baik kepada masyarakat maupun kepada lembaga-lembaga yang berkepentingan. Bentuk pertanggung jawaban tersebut berbeda satu dengan lainnya tergantung dari jenis organisasi yang bersangkutan.

i. Visi Strategis

Para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jauh ke depan atas tata pemerintahan yang baik dan pembangunan manusia, serta kepekaan akan apa saja yang dibutuhkan untuk mewujudkan perkembangan tersebut. Selain itu mereka juga harus memiliki pemahaman atas kompleksitas kesejarahan, budaya dan sosial yang menjadi dasar bagi perspektif tersebut.⁷

Karakteristik *good governance* di atas menunjukkan dimensi yang sangat potensial jika diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan suatu organisasi apapun bentuknya. Perlu keyakinan yang sungguh-sungguh dari sumber daya manusia yang merekayasa dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi apapun bentuknya sesuai dengan atribut yang terkandung dalam karakteristik *good governance*. Namun untuk itu juga diperlukan kemampuan profesionalisme yang berkualitas potensial.

3. Struktur Organisasi dalam *Good Governance*

Globalisasi dan perkembangan informasi akan mempercepat perubahan organisasi. Menurut Tulis, perubahan terhadap sumber daya manusia sebesar 10 persen saja dapat mengubah struktur organisasi, selain perubahan yang disebabkan faktor teknologi, ekonomi, politik, dan sosial. Praktik manajemen yang lama baik menyangkut struktur organisasi, personel, dan tugas pokok, akan menyebabkan resistensi terhadap perubahan dan menyebabkan sulitnya melakukan restrukturisasi organisasi dalam rangka mencapai efisiensi. Dalam rangka menghadapi perubahan yang begitu cepat, maka beberapa hal yang penting dilakukan adalah:

a. Memelihara kesadaran yang tinggi akan urgensi/prioritas

⁷ Hardjasoemantri, Koesnadi. 2003. *Good Governance dalam Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia*. Makalah untuk Lokakarya Pembangunan Hukum Nasional ke VIII di Bali, tanggal 15 Juli 2003.

Perubahan besar dalam organisasi, baik struktur dan budaya tidak akan pernah sukses bila organisasi tersebut cepat puas. Kesadaran tinggi akan tingkat urgensi yaitu memahami hak yang mendesak dan menempatkannya sebagai prioritas dalam menghadapinya, sangat membantu proses mengatasi masalah dan langkah perubahan yang besar. Peningkatan fungsi organisasi akan menyebabkan tingginya tingkat organisasi. Untuk memelihara urgensi tingkat tinggi maka diperlukan sistem informasi manajemen yang menyangkut sistem informasi akuntansi untuk keuangan, sistem informasi sumber daya manusia (SDM) untuk mengukur kinerja SDM, dan sistem informasi lain yang diperlukan oleh organisasi. Sistem informasi ini akan menjamin kecermatan dan kejelian data, sehingga data yang digunakan untuk pengambilan keputusan bisa valid.

b. Penyusunan pranata organisasi

Misi dan tujuan setiap organisasi sektor publik adalah memuaskan para pihak yang berkepentingan dengan pelayanan publik serta melestarikan tingkat kepuasan masyarakat. Tantangan untuk mencapai kepuasan adalah melalui mutu pelayanan yang prima atas pelayanan dan kepercayaan publik. Permasalahan dalam peningkatan mutu ini pada birokrasi terkendala dengan sumber informasi yang terbatas, tingkat pengetahuan aparat yang tidak memadai, budaya birokrasi, dan pengambilan keputusan yang tidak efektif karena delegasi wewenang yang tidak optimal serta tidak adanya insentif yang berkorelasi dengan sistem penggajian.

Permasalahan dalam penyusunan pranata organisasi adalah masalah keagenan, yaitu kebijaksanaan yang salah dan berjalan terus-menerus, program yang tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, serta pekerjaan yang tidak berkonstruksi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Singkatnya, tantangan utama dalam mendesain dan pengembangan pranata organisasi pemerintah dan sistem nasional adalah mengoptimalkan informasi pengambilan keputusan serta menciptakan sistem penggajian yang sepadan dengan kinerja. Perbaikan sistem informasi dan sistem penggajian berbasis kinerja ini akan meningkatkan mutu layanan dan kepercayaan publik.

c. Perubahan Struktur Organisasi

Perubahan kondisi pasar, teknologi, sistem sosial, regulasi, dan pelaksanaan *good governance* dapat mempengaruhi struktur pengembangan organisasi. Untuk perubahan struktur organisasi perlu dilakukan analisis biaya dan manfaat terhadap pengaruh pelayanan *public* terhadap organisasi melalui perubahan yang bersifat strategis.

Perubahan struktur organisasi mencakup tiga unsur sebagai determinan, yaitu: (a) sistem pendapatan wewenang, tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab, (b) sistem balas jasa yang sepadan, dan (c) sistem evaluasi indikator atau pengukuran kinerja untuk individu dan unit organisasi.

Masalah utama dalam perubahan struktur organisasi adalah meyakinkan diri bahwa pengambilan keputusan dan akuntabilitas semua pihak yang berkepentingan terhadap organisasi mempunyai informasi dan pengetahuan yang relevan mengambil keputusan yang baik dan benar serta adanya insentif sepadan yang menggunakan informasi secara produktif dan terpercaya. Perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap perubahan struktur organisasi, biaya, dan manfaat langsung maupun tidak langsung harus dianalisis secara cermat dan hati-hati.

Perubahan struktur organisasi sebelum GG dan sesudah GG

Sebelum <i>Good Governance</i>	Sesudah <i>Good Governance</i>
<p>Struktur bersifat :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Birokratik, 2. Multilevel 3. Disorganisasi dengan manajemen 4. Kebijakan, program, dan prosedur ruwet 	<p>Struktur bersifat :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nonbirokratik, sedikit aturan 2. Lebih sedikit level 3. Manajemen berfungsi baik 4. Kebijakan, program dan prosedur sederhana, tidak menimbulkan ketergantungan
<p>Sistem :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tergantung pada beberapa sistem informasi kinerja 2. Distribusi informasi terbatas pada eksekutif 3. Pelatihan manajemen hanya pada karyawan senior 	<p>Sistem :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tergantung pada sistem informasi kinerja 2. Distribusi informasi luas, 3. Memberikan pelatihan kepada karyawan yang membutuhkan
<p>Budaya Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi ke dalam 2. Tersentralisasi 3. Lambat dalam pengambilan keputusan 4. Realistis-idiologi 5. Kurang berani mengambil keputusan 	<p>Budaya Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Orientasi ke luar 2. Memberdayakan sumber daya 3. Pengambilan keputusan cepat 4. Terbuka dan berintegrasi 5. Berani mengambil risiko

Dalam rangka pelaksanaan *good governance*, maka organisasi modern dapat melakukan:

- 1) Kesadaran yang tinggi terhadap tingkat urgensi
- 2) Kerja sama tim yang baik dalam tatanan staf dan manajemen
- 3) Bisa menciptakan dan mengkomunikasikan visi, misi, dan program dengan baik
- 4) Pemberdayaan semua karyawan dengan memperhatikan minat dan bakat

- 5) Memberikan delegasi wewenang dengan efektif
- 6) Mengurangi ketergantungan yang tidak perlu, dan
- 7) Mengembangkan budaya organisasi yang adaptif dan penggunaan analisis kinerja

4. Penerapan *Good Governance* di PTI

Marketisasi merupakan realitas yang saat ini sedang melanda pendidikan tinggi. Dalam konteks pengelolaan pendidikan, realitas ini tidak dapat dilepaskan dari kecenderungan pergeseran paradigma (*paradigm shift*) dari “government” ke “governance”. Dunia saat ini telah menuju pada “*new world order*” yang dicirikan pengurangan peran-peran negara dan penguatan atas peran-peran swasta dan masyarakat. Dalam kondisi semacam ini pengusungan nilai-nilai perusahaan, nilai-nilai pasar menjadi sangat kuat berpengaruh.

Mok and Lo dalam tulisannya yang berjudul *Marketization and Changing Governance in Higher Education: A Comparative Study* menyatakan bahwa pada saat ini perguruan tinggi mengalami tekanan dari pemerintah untuk menunjukkan hasil yang maksimal atas dana yang telah diberikan pemerintah. *Good university governance* pun pada saat ini menjadi hal yang hangat dibicarakan.⁸

Dalam konteks Indonesia, sebagaimana di negara-negara berkembang lainnya, pendidikan tinggi dihadapkan pada tiga tantangan penting, yaitu:⁹

- a. Peningkatan kualitas, relevansi, ekuiti, efisiensi, dan *governance*
- b. Posisi pendidikan tinggi sebagai kekuatan moral untuk membantu dalam mengarahkan demokratisasi di masyarakat dan reformasi sosial politik
- c. Adanya tantangan baru yang muncul akibat konstruksi ekonomi pengetahuan, internasionalisasi, dan kompetisi antar negara yang semakin meningkat.

Penempatan persoalan *governance* sebagai urutan pertama yang dihadapi Indonesia adalah sesuatu yang wajar. Terlebih kalau kita melihat realitas yang dihadapi oleh pendidikan tinggi di Indonesia. Seperti yang dilansir oleh Departemen Pendidikan Nasional bahwa mutu pendidikan tinggi di Indonesia masih rendah. Hal ini misalnya jika dilihat dari rendahnya jumlah pendidikan tinggi di Indonesia yang terakreditasi A. Program studi di perguruan tinggi negeri yang terakreditasi A kurang dari 20%, sedangkan di perguruan tinggi swasta dan perguruan tinggi Islam kurang dari 10%. Padahal, seperti yang dijelaskan oleh Departemen Pendidikan Nasional, akreditasi

⁸ Mok, Ka Ho and Yat Wai Lo. 2007. “The Impact of Neo-Liberalism on China’s Higher Education” *Journal of Critical Education Policy Studies* Vol. 5 No. 1 (May).

⁹ Nizam, “Indonesia” dalam UNESCO, *Higher Education in South East Asia* (Bangkok: Unesco, 2006), 38.

merupakan alat untuk mengukur tingkat kualitas minimal penyelenggaraan pendidikan tinggi yang dalam hal ini dilaksanakan oleh BAN-PT.¹⁰

Itulah sebabnya, dalam rencana strategisnya Direktorat Pendidikan Tinggi telah menetapkan pentingnya penciptaan kesehatan organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Kesehatan organisasi sebuah perguruan tinggi diukur dengan penerapan prinsip-prinsip *good governance*. Terdapat enam hal yang harus diperhatikan dalam mengelola perguruan tinggi yang baik, yaitu:

- a. Tata kelola,
- b. Pengelolaan program akademik,
- c. Sumberdaya manusia,
- d. Pendanaan,
- e. Aset perguruan tinggi, dan
- f. Penjaminan mutu.

Perguruan tinggi Islam sebagai bagian dari institusi pendidikan tinggi di Indonesia tentunya juga dihadapkan pada tantangan yang sama. Meskipun pendidikan tinggi Islam ditangani oleh Kementerian Agama, tetapi sebenarnya ia merupakan satu kesatuan dalam sistem pendidikan di Indonesia. Seperti yang dijelaskan oleh Nizam bahwa sejak tahun 1975-2003 di Indonesia telah terjadi peningkatan jumlah penduduk yang mendaftar di perguruan tinggi, perguruan tinggi Islam telah berkontribusi dalam meningkatkan jumlah akses penduduk yang mendaftar ke perguruan tinggi.¹¹

Pengelolaan pendidikan tinggi yang baik (*good governance*) sudah semestinya menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Terlebih dengan melihat kontribusi yang diberikan perguruan tinggi Islam yang tidak kecil dalam pembangunan. Jika tidak, tentu keterpurukan mutu pendidikan tinggi di Indonesia semakin parah. Kalau kita menjadikan ranking perguruan tinggi Islam di Indonesia sebagai tolak ukur untuk membaca kualitas pendidikan tinggi, maka sebenarnya haruslah diakui bahwa perguruan tinggi Islam (terutama yang negeri) masih tertinggal jika dibandingkan dengan perguruan-perguruan tinggi yang lain. Perguruan tinggi Islam negeri belum ada satu pun yang masuk dalam daftar 10 besar peringkat perguruan tinggi yang diperhitungkan.

Kenyataan inilah yang menarik untuk dikaji lebih lanjut bagaimana upaya perguruan-perguruan tinggi Islam negeri dalam mengembangkan *good governance*-nya dalam rangka mengembangkan kualitas pendidikannya terutama pasca transformasi

¹⁰ Depdiknas. 2004. *Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi (HELTS) 2003-2010*.

¹¹ Nizam, "Indonesia" dalam UNESCO, *Higher Education in South East Asia* (Bangkok: Unesco, 2006), 43.

kelembagaan dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN)/Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) menjadi Universitas Islam Negeri (UIN).

Sejak 2002, muncul kebijakan dari pemerintah untuk mengubah status kelembagaan IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta menjadi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Perubahan kelembagaan itu kemudian disusul oleh IAIN/STAIN yang lain yaitu IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2004), STAIN Malang (2004), IAIN Sunan Gunung Djati Bandung, IAIN Sultan Alauddin Makassar, dan IAIN Sultan Syarif Kasim Riau. Munculnya kebijakan universitasisasi PTAIN tersebut tidak terlepas dari upaya untuk merespons kecenderungan global yang meniscayakan sebuah perguruan tinggi apapun jenisnya harus mampu berkompetisi. Status kelembagaan IAIN/STAIN dipandang terlalu “pengap” untuk mengakomodasi perkembangan, kebutuhan, dan harapan para *stakeholder*.

Globalisasi telah menimbulkan persaingan ketat di tingkat global, dalam konteks pendidikan tinggi, telah memaksa sejumlah negara untuk menggerakkan pendidikan tinggi yang dijalankannya untuk berorientasi global. Sejumlah negara di Asia seperti Korea Selatan, Cina, Singapura, Malaysia, dan Thailand telah melakukan upaya pengembangan universitas-universitasnya untuk menjadi universitas kelas dunia (*world-class university*). Perubahan kelembagaan dari IAIN/STAIN menjadi UIN merupakan langkah strategis dalam rangka meraih cita-cita besar PTAIN di tengah perubahan masyarakat global tersebut.

Lebih lanjut, Azra menjelaskan bahwa munculnya gagasan perubahan kelembagaan itu tidak lepas dari dikeluarkannya “*World Declaration on Higher Education for the Twenty-First Century: Vision and Action*” oleh UNESCO yang memuat pula hal-hal mendasar sejak dari misi dan fungsi Perguruan Tinggi; peranan etis, otonomi, tanggungjawab dan fungsi antisipatif Perguruan Tinggi; perumusan visi baru Perguruan Tinggi; penguatan partisipasi dan peranan perempuan dalam Perguruan Tinggi; pengembangan ilmu pengetahuan di Perguruan Tinggi melalui riset dalam bidang ilmu-ilmu sosial, humaniora, dan sains dan teknologi, dan penyebaran hasil-hasilnya; pengembangan orientasi jangka panjang Perguruan Tinggi berdasarkan relevansi; penguatan kerjasama Perguruan Tinggi dengan dunia kerja, dan analisis dan antisipasi terhadap kebutuhan masyarakat; diversifikasi pemerataan kesempatan pendidikan; pendekatan baru terhadap pendidikan secara inovatif; pemberdayaan mahasiswa sebagai aktor utama Perguruan Tinggi; pengembangan evaluasi kualitatif terhadap kinerja akademis dan administratif; antisipasi terhadap tantangan teknologi; penguatan manajemen dan pembiayaan Perguruan Tinggi; peningkatan kerjasama dan aliansi antara

Perguruan Tinggi dengan berbagai pihak (*stakeholders*) seperti lembaga keilmuan lain, dunia industri, masyarakat luas, dan sebagainya.¹²

Hal inilah yang secara simultan mendorong perubahan paradigma yang dikembangkan dalam pendidikan nasional yang bertumpu pada tiga hal utama, yaitu:

- a. Kemandirian lebih besar (*greater autonomy*) dalam pengelolaan atau otonomi. Otonomi bukan saja dalam hal pengelolaan secara manajerial, tetapi juga dalam hal penentuan atau pemilihan kurikulum dalam rangka penyesuaian Perguruan Tinggi dengan dunia kerja atau kebutuhan pasar. Dengan demikian, Perguruan Tinggi berfungsi selain untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menguasai sains dan teknologi, ilmu-ilmu sosial dan humaniora, tetapi juga harus mengembangkan seluruh bidang ilmu tersebut melalui penelitian dan pengembangan (*research and development*).
- b. Akuntabilitas yang lebih besar (*greater accountability*), bukan hanya dalam konteks pemanfaatan sumber-sumber keuangan secara lebih bertanggungjawab, tetapi juga dalam pengembangan keilmuan, kandungan pendidikan dan program-program yang diselenggarakan. Akuntabilitas ini tidak hanya kepada pemerintah sebagai pembina pendidikan atau pemberi sumber dana dan sumber daya lainnya, tetapi juga kepada masyarakat dan *stakeholders* yang memakai dan memanfaatkan lulusan Perguruan Tinggi dan hasil pengembangan berbagai bidang ilmunya.
- c. Jaminan lebih besar terhadap kualitas (*greater quality assurance*). Jaminan kualitas ini dapat ditempuh baik melalui evaluasi internal (*internal evaluation*) yang dilakukan secara kontinu dan berkesinambungan maupun melalui evaluasi eksternal (*external evaluation*), yang sekarang ini dilakukan Badan Akreditasi Nasional (BAN), ISO, ataupun lembaga sejenisnya.

Mencermati paparan di atas, hal mendasar yang penting diwujudkan dan menjadi tantangan bagi PTAIN pasca kebijakan universitasasi adalah bagaimana lembaga tersebut mewujudkan *Good University Governance* (GUG).

5. Beberapa Tawaran Pemikiran

Pada bagian ini akan dipaparkan lebih lanjut beberapa langkah strategis yang mungkin bisa dilakukan PTAIN dalam merespons tantangan di era kontemporer yaitu:¹³

¹² Azyumardi Azra, 2008. "IAIN di Tengah Perubahan Paradigma Baru Perguruan Tinggi" dalam www.ditperta.net. Diakses tanggal 20 Mei 2019, Pukul 12.30 WIB.

¹³ Muhammad In'am Esha dkk., *2 Tahun UIN Malang: Reorientasi Budaya Akademik Perguruan Tinggi* (Malang: UIN-Malang Press, 2006), 50.

- a. Pengembangan manajemen yang berkualitas dengan mengembangkan gagasan-gagasan manajemen korporasi dalam perguruan tinggi Islam menjadi hal yang tidak dapat dihindarkan. Pengadopsian pikiran-pikiran dalam manajemen perusahaan dalam pengelolaan pendidikan tinggi diharapkan akan meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta mendorong pengembangan transparansi dan akuntabilitas pendidikan tinggi sebagai lembaga pelayanan publik.
- b. Kepemimpinan yang handal dan visioner. Tipe pemimpin seperti ini biasanya memiliki ciri utama: berkarakter, berkharisma, berkompeten dan berkomitmen terhadap lembaga yang dipimpinnya. Kepemimpinan ini mencakup semua lini dalam sebuah perguruan tinggi. Kepemimpinan yang demikian ini sangat penting dalam rangka menjadi kekuatan penggerak bagi dinamika dan pengembangan sebuah institusi. Di era yang syarat dengan berbagai perubahan yang sangat cepat seperti sekarang ini, tampilnya pemimpin yang handal dan visioner di sebuah PTAIN tidak bisa ditawar-tawar lagi. Pemimpin yang handal dan visioner inilah yang diharapkan mampu melakukan perubahan-perubahan besar dan juga terobosan-terobosan agar PTAIN dapat sejalan dengan kebutuhan zamannya.
- c. Dalam mengembangkan *good university governance* hal yang tidak dapat dihindarkan adalah bagaimana PTAIN mampu mengembangkan kerjasama. Dengan membangun dan memperluas jaringan kerjasama (*networking*) diharapkan keterbatasan-keterbatasan dapat diatasi. Secemerlang apapun sebuah ide yang digagas para pemimpin sebuah perguruan tinggi, ia tidak akan berarti jika perguruan tinggi itu tidak membangun jaringan kerjasama (*networking*). Terlebih dalam era global seperti sekarang ini, membangun dan memperluas jaringan kerjasama adalah sebuah keniscayaan dalam pengembangan sebuah perguruan tinggi. Melalui kerjasama ini diharapkan akan membuka isolasi PTAIN di tengah kondisi masyarakat yang semakin global dan saling terkait satu dengan lainnya. Di samping itu, dengan kerjasama berbagai kendala institusional barangkali akan menjadi semakin mudah untuk diatasi.
- d. Mengembangkan paradigma inklusif dan multikultural. Tuntutan untuk bersikap terbuka dan saling toleransi menjadi hal yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Rasulullah telah mengajarkan kepada umat Islam tentang prinsip integrasi sosial untuk membangun sebuah masyarakat yang beradab (*sipil society*). Islam menjadikan rujukan nilai, pengetahuan dan tindakan bagi para penganutnya untuk berta'aruf dengan kelompok-kelompok lain di masyarakat yang berbeda latar belakang agama, sosial dan budaya. Prinsip seperti inilah yang hendaknya kita transformasikan dan dijadikan paradigma dalam pengembangan PTAIN ke depan. Dalam pengembangan

good university governance bisa jadi kita akan meminjam berbagai perangkat pemikiran dari luar yang tentunya tidak bertentangan dengan ruh dan norma keislaman. Oleh karenanya, model-model berpikir yang *ultra eksklusif* tentu harus dihindarkan.

Setidaknya hal-hal inilah yang patut diperhatikan dalam rangka pengembangan pendidikan tinggi dalam mewujudkan *good university governance* di tengah tantangan global yang sangat kompleks.

C. Penutup

PTAIN di masa depan akan dihadapkan oleh sebuah kenyataan persaingan yang ketatnya luar biasa. Persaingan itu tidak saja berasal dari dalam negeri tetapi juga dari luar negeri. Pada saat-saat seperti itu, jika sebuah PTAIN ingin tetap eksis dan diperhitungkan, selain melakukan langkah-langkah strategis seperti yang telah disebutkan di atas juga harus mampu tampil prima sesuai dengan zamannya di antara perguruan-perguruan tinggi yang lain.

Daftar Pustaka

- Azra, Azyumardi. 2008. "IAIN di Tengah Perubahan Paradigma Baru Perguruan Tinggi" dalam www.ditperta.net.
- Depdiknas. 2004. *Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi (HELTS) 2003-2010*.
- Dwiyanto, Agus. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.
- Effendi, Sofian. 2005. Membangun Budaya Birokrasi Untuk Good Governance. Makalah Seminar Lokakarya Nasional Reformasi Birokrasi Diselenggarakan Kantor Menteri Negara PAN 22 September 2005.
- Esha, Muhammad In'am, dkk. *2 Tahun UIN Malang: Reorientasi Budaya Akademik Perguruan Tinggi*. Malang: UIN-Malang Press, 2006.
- Hardjasoemantri, Koesnadi. 2003. *Good Governance dalam Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia*. Makalah Untuk Lokakarya Pembangunan Hukum Nasional ke VIII di Bali, tanggal 15 Juli 2003.
- Lee, Jaekyung, "School Reform Initiatives as Balancing Acts: Policy Variation and Educational Convergence among Japan, Korea, England and the United States" dalam *Educational Policy Analysis Archive*, Vol 9 Number 13, 24 April 2001.
- Meek, Lynn V. and Salazar-Clemen. 2007. *Competition, Cooperation, and Change in Academic Profession*. Unesco.
- Mok, Ka Ho and Yat Wai Lo. 2007. "The Impact of Neo-Liberalism on China's Higher Education" *Journal of Critical Education Policy Studies* Vol. 5 No. 1 (May).
- Nizam. "Indonesia" dalam UNESCO. *Higher Education in South East Asia*, Bangkok: Unesco, 2006.

- Prasetijo. 2009. Good Governance dan Pembangunan Berkelanjutan dalam <http://prasetijo.wordpress.com>.
- Prewitt, Kenneth. 2004. "Higher Education, Society, Government: Changing Dynamic". *Journal of Higher Education in Africa*. Vol. 2 No. 1. Pp. 35-56.
- Ramphela, Mamphela. 2004. "The University as an Actor in Development: New Perspective and Demands". *Journal of Higher Education in Africa*. Vol. 2 No. 1. Pp. 15-33.
- Rinne, Risto and Jenni Koivula. 2005. "the Changing Place of the University and a Clash of Values, the Entrepreneurial University in the European Knowledge Society: A Review of the Literature" dalam *Journal of Higher Education Management and Policy*. Vol. 17 No. 3.
- Yuen, Ng Chee dan Charla Griffy-Brown. *Trends and Issues in East Asia 2001*, Penerbit: IDRI, 2001.