Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan
e-ISSN: 2716-3695
p-ISSN: 2775-1465
Vol. 5, No. 1, April 2024, Hal. 80-92
DOI: https://doi.org/10.51805/jmbk.v5i1.189

Implementasi Manajemen Modern dalam Mewujudkan *Good University Governance*

Usman[1] (usman@binamandiri.ac.id)*

[1]Sekolah Tinggi Ekonomi Bisnis Islam Syariah Bina Mandiri, Bogor, Jawa Barat, Indonesia 16820
*Penulis Korespondensi

Artikel Masuk: 6 Januari 2024 | Artikel Diterima: 21 Februari 2024

Abstract

Good University Governance (GUG) is an approach to higher education management that prioritizes transparency so that responsibility to society can be better measured. This research evaluates how the GUG concept is applied in higher education management and how the implementation process takes place effectively. The research method used is a literature study, with sources of information based on literature reviews such as books, journal articles, and other relevant materials. The research results show that the GUG concept is suitable for application in higher education management and aligns with modern management principles. However, this research has limitations because it needs to compare the best practices implemented by universities or identify the obstacles they may face.

Keywords: *good university governance; modern management; higher education*
JEL Classification: *M10; M12; M14*

Abstrak

Good University Governance (GUG) adalah suatu pendekatan dalam pengelolaan perguruan tinggi yang mengutamakan transparansi, sehingga tanggung jawab terhadap masyarakat dapat diukur dengan lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana konsep GUG diterapkan dalam manajemen perguruan tinggi dan bagaimana proses pelaksanaannya berlangsung secara efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, dengan sumber informasi berdasarkan tinjauan literatur seperti buku, artikel jurnal, dan materi relevan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep GUG sangat sesuai untuk diterapkan dalam pengelolaan perguruan tinggi dan sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen modern. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena

© 2024. This work is licensed under a CC BY 4.0 license

tidak membandingkan praktik-praktik terbaik yang telah dilakukan oleh perguruan tinggi serta tidak mengidentifikasi kendala-kendala yang mungkin dihadapi dalam implementasinya.
Kata Kunci: tata kelola perguruan tinggi; manajemen modern; pendidikan tinggi
Klasifikasi JEL: M10; M12; M14

PENDAHULUAN

Semua organisasi membutuhkan manajemen karena tanpa manajemen, usaha tersebut akan kehilangan makna, dan mencapai tujuan akan menjadi lebih sulit. Manajemen bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan, sasaran, dan aktivitas yang seringkali bertentangan di antara berbagai pihak yang terlibat dalam sebuah organisasi (Murni, 2018). Manajemen adalah rangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan upaya para anggota organisasi serta optimalisasi penggunaan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penerapan manajemen dalam lembaga pendidikan memiliki dampak positif yang berkelanjutan dalam jangka panjang (Kurland et al., 2010). Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan mencakup berbagai aspek seperti kompetensi pengajar, kualitas lulusan, fasilitas, infrastruktur, serta mutu kurikulum. Hal ini tercermin dari efektivitas sistem manajemen yang baik dan kontribusinya terhadap peningkatan kualitas masyarakat (Shestopalova, 2019).

Pendidikan dianggap sebagai kebutuhan penting yang harus diakses oleh semua orang dengan layanan pendidikan yang bermutu (Guo, 2014). Mulai dari pendidikan anak usia dini hingga perguruan tinggi, semua lembaga pendidikan perlu mencapai efisiensi, memberikan penekanan pada kualitas, mengutamakan kepuasan pelanggan, dan secara cepat mengambil peluang untuk bersaing dan bertahan dalam era globalisasi dan persaingan terbuka yang ketat (Almuntashiri et al., 2016).

Kualitas adalah sebuah konsep yang harus menjadi fokus utama dalam strategi institusi untuk mengatasi tantangan yang semakin rumit. Diperlukan pendekatan yang sistematis dan perencanaan yang cermat untuk mencapai kualitas. Peningkatan manajemen kualitas harus terus-menerus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat, serta untuk menjaga daya saing di era globalisasi (Manaseh, 2016).

Dengan adanya globalisasi, perdagangan bebas, krisis ekonomi, dan pembangunan masyarakat yang beradab, dibutuhkan mitra yang dapat dipercaya dan berperan sebagai kekuatan moral. Perguruan tinggi diharapkan dapat memenuhi syarat ini, selama mereka memenuhi standar yang diperlukan. Persaingan tak dapat dihindari, sehingga lembaga pendidikan perlu membangun sistem peningkatan mutu yang sesuai dengan standar TQM (*Total Quality Management*) dan ISO (International Organization for Standardization) sebagai badan yang mengeluarkan standar. Perguruan tinggi harus mematuhi prinsip-prinsip GUG untuk berperan sebagai kekuatan moral dalam masyarakat. GUG adalah sistem manajemen yang berlandaskan pada prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kejelasan, dan sejenisnya, dan ini sudah menjadi tuntutan masyarakat terhadap perguruan tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metodologi studi literatur, di mana data diambil dari sumber-sumber literatur. Tinjauan literatur adalah proses kritis dan evaluasi ringkasan penelitian yang telah diterbitkan dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan topik atau pertanyaan penelitian tertentu. Tujuan dari tinjauan pustaka adalah untuk memberikan gambaran umum tentang pengetahuan yang sudah ada, mengidentifikasi kesenjangan, kontradiksi, dan kontroversi dalam literatur yang ada, serta menyoroti area yang memerlukan penelitian lebih lanjut di masa depan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis tema dengan membandingkan penelitian sebelumnya dengan teori-teori atau praktik-praktik yang telah ada. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup buku referensi dan artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal-jurnal ternama, yang selanjutnya dianalisis oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Modern dalam Mengelola Perguruan Tinggi

Pandangan modern tentang manajemen telah berkembang dalam kerangka interaksi manusiawi yang sering disebut sebagai perilaku. Manajemen dilihat sebagai kekuatan yang mengendalikan bisnis dan menentukan kesuksesannya. Beberapa menganggap manajemen sebagai sarana untuk mencapai tujuan melalui orang lain, dengan melibatkan perencanaan, implementasi, dan sebagainya.

Peter Drucker, seorang ahli manajemen, menyatakan bahwa ia tidak lagi merasa nyaman dengan istilah "manajer" karena istilah tersebut memiliki konotasi bahwa ada bawahan yang harus dikendalikan. Beberapa ciri khas manajemen pada abad ke dua puluh satu meliputi: 1.) manajemen harus mempertimbangkan persaingan global yang tidak hanya terbatas pada tingkat lokal atau regional; 2.) globalisasi mendorong internasionalisasi; 3.) manajemen lebih fokus pada teknologi, terutama teknologi informasi; 4.) karyawan dilihat sebagai rekan kerja, bukan hanya bawahan; 5.) manajer perlu mengelola perubahan yang terjadi; 6.) kewirausahaan tetap menjadi pendorong kemajuan ekonomi; 7.) kerja sama tetap menjadi kebutuhan dan tuntutan; 8.) diversitas harus dikelola dengan baik; dan 9.) para manajer perlu mengubah budaya organisasi.

Henry Fayol telah merumuskan empat belas prinsip manajemen yang didasarkan pada prinsip-prinsip dasar yang berfungsi sebagai panduan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tindakan manajemen serta bermanfaat dalam mengatur manajemen organisasi (Khoiri, 2019):

Divisi kerja: keberagaman keterampilan dan keahlian di antara karyawan mencakup berbagai bidang yang berbeda. Variasi keahlian ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja.

Wewenang dan tanggung jawab: manajemen memiliki kewenangan untuk memberikan petunjuk kepada karyawan dengan tujuan menyelesaikan tugas-tugas dalam organisasi. Kewenangan yang dimiliki oleh manajemen memberi mereka hak untuk memberikan arahan kepada bawahan. Keterkaitan antara tugas dan

tanggung jawab adalah elemen yang saling terhubung dan merupakan komponen yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain.

Disiplin: kedisiplinan seringkali merupakan unsur yang tak terpisahkan dari nilai-nilai inti yang tercermin dalam pernyataan misi dan visi, yang kemudian diubah menjadi tindakan positif dan interaksi saling menghormati. Prinsip manajemen ini dianggap sebagai hal yang krusial dan berfungsi sebagai faktor penyeimbang yang mendukung kelancaran operasional suatu organisasi.

Kesatuan komando: prinsip satu komando mengimplikasikan bahwa setiap karyawan harus menerima instruksi dari satu manajer dan memiliki tanggung jawab terhadap manajer tersebut. Jika karyawan diberi tugas dan tanggung jawab oleh lebih dari satu manajer, ini bisa menciptakan kebingungan dan potensi konflik di antara karyawan.

Kesatuan arah: prinsip kesatuan tujuan menitikberatkan pada konsentrasi dan keseragaman. Semua karyawan terlibat dalam aktivitas yang sejalan dengan tujuan bersama. Manajer akhirnya memiliki tanggung jawab atas perencanaan ini dan mengawasi perkembangan aktivitas yang telah ditetapkan dan direncanakan.

Subordinasi kepentingan individu: untuk memastikan operasi yang efektif dalam suatu organisasi, prinsip etika menyatakan bahwa kepentingan individu harus ditempatkan di bawah kepentingan organisasi. Tujuan utama adalah mencapai tujuan organisasi, bukan kepentingan pribadi. Prinsip ini berlaku di seluruh hierarki organisasi, termasuk bagi manajer.

Remunerasi: prinsip manajemen mengenai penghargaan menegaskan bahwa pemberian penghargaan yang memadai sangat penting untuk mempertahankan motivasi dan produktivitas karyawan. Penghargaan ini dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu penghargaan non-moneter (seperti pujian, penugasan tambahan, pengakuan) dan penghargaan moneter (seperti gaji, bonus, atau insentif keuangan lainnya).

Sentralisasi: adalah ketika kekuasaan dalam pengambilan keputusan berkumpul di tingkat manajemen puncak, sementara desentralisasi adalah ketika kekuasaan pengambilan keputusan didelegasikan ke tingkat manajemen yang lebih rendah.

Hirarki: struktur hierarki secara alami ada dalam organisasi, dan prinsipnya adalah bahwa harus ada batasan yang jelas dalam wewenang, dari level tertinggi ke level yang lebih rendah, dan antara manajer di semua tingkatan. Setiap karyawan memiliki akses untuk menghubungi manajer atau atasan dalam situasi darurat tanpa melanggar struktur hierarki.

Sumber daya: prinsip sumber daya menyatakan bahwa karyawan dalam organisasi perlu memiliki sumber daya yang sesuai agar dapat beroperasi efektif. Selain aspek sosial, lingkungan kerja juga harus memenuhi standar keamanan, kebersihan, dan kerapian.

Ekuitas: prinsip manajemen ekuitas seringkali terhubung dengan nilai-nilai inti organisasi. Tugas manajer adalah mengawasi dan memastikan bahwa karyawan diperlakukan secara adil dan tidak ada diskriminasi.

Ketetapan dalam masa jabatan personil: prinsip manajemen stabilitas personil berkaitan dengan manajemen dan pemeliharaan karyawan yang sejalan dengan

kebutuhan organisasi. Manajemen berupaya untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan dan memastikan penempatan karyawan yang sesuai di posisi yang sesuai.

Inisiatif: prinsip manajemen inisiatif memungkinkan karyawan untuk mengusulkan ide-ide baru, mendorong minat dan keterlibatan, serta menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Inisiatif karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan bagi organisasi, dan hal ini merangsang karyawan untuk terlibat dan bersemangat.

Semangat kebersamaan: semangat kebersamaan dalam prinsip manajemen mengacu pada upaya untuk mendorong keterlibatan dan persatuan karyawan. Manajer memiliki tanggung jawab untuk mempromosikan moral di lingkungan kerja, baik pada tingkat individu maupun dalam komunikasi. Semangat kebersamaan berperan dalam membangun budaya organisasi dan menciptakan atmosfer gegap gempita yang didasari oleh kepercayaan dan pemahaman bersama.

Fungsi Manajemen Modern dalam Mengelola Perguruan Tinggi

Manajemen selalu berhubungan dengan individu karena esensi dari pengelolaan adalah mencapai tujuan melalui kerja sama orang lain. Oleh karena itu, untuk menjaga kelangsungan perguruan tinggi, penting untuk menerapkan manajemen modern agar tujuan yang optimal dapat tercapai. Sebagai hasilnya, manajemen dalam organisasi menghadapi tantangan yang perlu diatasi dan harus berperan penting dalam menghubungkan tujuan dan sasaran lembaga pendidikan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya organisasi melalui fungsi-fungsi dasar seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Khoirudin et al., 2022):

Fungsi perencanaan (*planning*): mengintegrasikan perencanaan strategis adalah langkah awal yang esensial dalam mencapai hasil yang optimal, baik melalui pemikiran maupun kerangka kerja yang diterapkan. Proses perencanaan tidak hanya tentang merancang peta perjalanan untuk perkembangan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dan mengubah strategi sepanjang perjalanan menuju masa depan. Oleh karena itu, penting untuk terus memonitor perkembangan tren masa depan. Sesuai dengan pandangan Husaini & Fitria (2019), perencanaan juga melibatkan penentuan tujuan organisasi serta menetapkan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Fungsi pengorganisasian (*organizing*): setelah lembaga menetapkan tujuan dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapainya, langkah selanjutnya adalah merancang dan mengembangkan struktur organisasi yang efektif untuk menjalankan program-program tersebut dengan sukses. Pengorganisasian adalah tahap awal dalam manajemen yang bertujuan untuk mengelola semua sumber daya yang penting, termasuk sumber daya manusia, dengan maksud memudahkan pencapaian keberhasilan dalam pekerjaan.

Pengorganisasian (*organizing*) melibatkan langkah-langkah seperti: 1.) menentukan sumber daya dan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi; 2.) merancang dan mengembangkan struktur organisasi yang akan mengarah ke pencapaian tujuan tersebut; 3.) menugaskan tanggung jawab khusus

kepada individu; dan 4.) memberikan wewenang yang diperlukan kepada individu tersebut untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Fungsi pengarahan (*directing*): setelah perencanaan disusun, langkah selanjutnya adalah menugaskan tugas kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam manajemen modern, penting untuk memastikan bahwa instruksi disampaikan dengan jelas kepada anggota organisasi agar dapat dijalankan dengan efektif. Dalam memberikan arahan, baik dalam bentuk petunjuk atau pembatasan, penting untuk menghindari perlakuan yang tidak adil terhadap karyawan dan memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin atau pengarah harus memiliki keterampilan kepemimpinan dan kemampuan untuk membimbing orang lain sehingga mereka termotivasi untuk bekerja keras mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan dalam konteks perguruan tinggi.

Fungsi pengawasan (*controlling*): semua fungsi sebelumnya tidak akan berhasil tanpa pengendalian, yang kini lebih sering digunakan daripada pengawasan. Pengendalian melibatkan pembuatan dan penerapan metode serta alat untuk memastikan bahwa pelaksanaan rencana sesuai dengan yang telah direncanakan. Pengendalian tidak hanya digunakan untuk mendeteksi atau membenarkan kesalahan, tetapi juga untuk mencegah dan menghindari kesalahan atau masalah dalam manajemen modern yang sebenarnya dapat dicegah sebelum menjadi masalah (Meriza, 2018). Beberapa prinsip yang perlu diterapkan untuk mencapai efektivitas sistem pengendalian mencakup memberikan petunjuk dan rencana yang jelas kepada bawahan.

Penggunaan Manajemen Modern dalam pengelolaan Perguruan Tinggi

Penerapan manajemen modern dalam pengelolaan perguruan tinggi berdampak pada kualitas lembaga pendidikan. Kualitas dalam konteks lembaga merujuk pada seluruh sistem pendidikan, meliputi tahap perencanaan, proses pendidikan, evaluasi, dan hasilnya. Semua aspek pendidikan harus mendapatkan perhatian yang tepat. Kualitas pendidikan melibatkan keharmonisan antara kebutuhan *stakeholder*, baik yang berasal dari internal maupun eksternal lembaga.

Rendahnya kualitas pendidikan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk desain kurikulum yang tidak memadai, fasilitas yang kurang memadai, serta masalah dalam lingkungan kerja seperti kondisi kerja yang tidak memadai, ketidaksesuaian sistem dan prosedur, jadwal kerja yang tidak teratur, keterbatasan sumber daya, dan kekurangan pengembangan staf yang memadai. Selain itu, rendahnya motivasi, kegagalan komunikasi, atau masalah terkait dengan peralatan pendidikan juga dapat menjadi penyebab masalah (Umar & Ismail, 2018). Dalam menerapkan manajemen modern, setiap anggota staf harus memiliki etos kerja yang tinggi, sikap rasional, kemampuan analitis dan sistematis, menghargai waktu, dapat berkolaborasi dan berproaktif, serta memiliki pemahaman yang baik tentang tugas teknis dan manajerial mereka. Hal ini memastikan bahwa staf profesional memahami peran, tanggung jawab, serta interaksi manajemen secara keseluruhan (Nasucha et al., 2021).

Perlukah *Coporate Governance* di Perguruan Tinggi

Corporate governance adalah suatu sistem manajemen yang berdasarkan prinsip-prinsip tanggung jawab dan tugas yang jelas, kesetaraan, transparansi, dan akuntabilitas. Dalam setiap organisasi yang memerlukan manajemen dan memiliki pengaruh yang luas terhadap masyarakat, penting untuk memiliki *corporate governance* yang kuat. Dalam konteks perguruan tinggi sebagai organisasi yang membutuhkan manajemen yang efektif dan memiliki dampak signifikan pada masyarakat, penting untuk menerapkan *corporate governance* dengan baik dan bertanggung jawab.

Dalam lingkungan perguruan tinggi, terdapat suatu proses di mana akademisi, mahasiswa, pengajar, administrator, dan pemimpin bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dalam perguruan tinggi. Mereka bekerja sama untuk mengurangi konflik, meningkatkan kerjasama, dan menjaga kebebasan individu. Selama proses tersebut, mereka mengikuti aturan dan peraturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tersebut. *Governance* (tata pamong) adalah salah satu dari empat belas komponen yang dievaluasi dalam akreditasi program studi perguruan tinggi. Namun, pengertian *governance* dalam konteks ini lebih berfokus pada tata hubungan dan petunjuk pelaksanaan. Meskipun pengertian ini terbatas, namun mencakup hal-hal seperti:

Rangkain organisasi: struktur organisasi mencakup hubungan yang sesuai dengan strategi, kebijakan, dan keputusan terkait pengelolaan aktivitas dan keuangan. Ini mencerminkan pola keterkaitan antara berbagai unit dalam organisasi, serta tanggung jawab yang melekat pada setiap unit melalui representasi dalam bentuk diagram organisasi dan identifikasi staf dalam posisi organisasi.

Fungsi dan tugas personil: program studi memiliki pedoman yang merinci struktur staf dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, ini juga mencakup keterlibatan anggota fakultas dalam merancang kebijakan, mengelola program, dan mengkoordinasikan pelaksanaan program.

Mekanisme tata pamong: program studi memiliki panduan operasional yang menjelaskan bagaimana organisasi menjalankan mekanisme, prosedur, dan cara kerjanya. Panduan ini juga mencakup perencanaan jangka panjang (renstra) serta pengawasan pelaksanaannya yang sejalan dengan misi, visi, sasaran, dan tujuan program.

Kepemimpinan: seorang pemimpin perlu memiliki kapasitas untuk merancang peluang dan mengembangkan strategi yang bertujuan meningkatkan potensi sumber daya manusia. Pemimpin juga diharapkan untuk mematuhi tujuan dan menjaga nilai-nilai organisasi, serta memonitor efektivitas dan efisiensi prosedur kerja. Aspek kepemimpinan juga mencakup perilaku pemimpin, sistem kepemimpinan, delegasi kepemimpinan, pelaksanaan tugas yang dapat dipertanggungjawabkan, dan interaksi di antara anggota staf.

Tujuan Penerapan GUG (GCG)

Tujuan penerapan GUG adalah untuk memastikan bahwa universitas beroperasi secara efektif, transparan, akuntabel, dan berintegritas (Riantono, 2014). Berikut adalah beberapa tujuan utama dari penerapan GUG di universitas: 1.)

bertujuan untuk meningkatkan pengelolaan universitas dalam segala aspek, termasuk perencanaan strategis, penganggaran, dan pengelolaan sumber daya manusia. Universitas dapat mencapai tujuan pendidikan dan penelitian dengan lebih efisien dan efektif; 2.) meningkatkan akuntabilitas, universitas harus bertanggung jawab kepada berbagai pemangku kepentingan, seperti mahasiswa, fakultas, staf, dan masyarakat. Adanya transparansi dalam pengambilan keputusan dan pelaporan keuangan; 3.) mendorong transparansi, universitas diharapkan memberikan akses yang lebih besar kepada informasi kepada publik, termasuk informasi tentang kebijakan, anggaran, dan kinerja universitas; 4.) meminimalkan risiko dan penyelewengan dalam mengidentifikasi, memahami, dan mengelola risiko yang terkait dengan operasional mereka. Adanya mekanisme pengendalian internal yang kuat, termasuk audit internal dan prosedur pengawasan, dapat mencegah dan menanggulangi praktik penyelewengan, korupsi, atau kecurangan lainnya; dan 5.) meningkatkan reputasi dan daya saing, Universitas secara efektif dapat membangun reputasi yang baik dan meningkatkan daya saing mereka di tingkat nasional maupun internasional. Praktik-praktik yang transparan, akuntabel, dan berintegritas dapat menarik perhatian calon mahasiswa, peneliti, dan pendanaan eksternal.

Dengan menerapkan GUG, universitas dapat menjadi lembaga yang lebih baik dalam memberikan pendidikan berkualitas, mendorong inovasi dan penelitian, serta memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan pembangunan negara.

Prinsip-Prinsip *Corporate Governance* yang Relevan dengan Perguruan Tinggi

Prinsip-prinsip *good corporate governance* dapat dikelompokkan sebagai berikut berdasarkan (Suwandi et al., 2019): 1.) akuntabilitas (*accountability*): prinsip ini melibatkan kejelasan mengenai fungsi, struktur, sistem, dan tanggung jawab organ perguruan tinggi. Tujuannya adalah untuk memastikan pengelolaan perguruan tinggi dilakukan secara efektif; 2.) keterbukaan informasi (*transparency*): prinsip ini menekankan pentingnya keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan penyediaan informasi yang relevan dan substansial tentang perguruan tinggi. Hal ini bertujuan untuk mencapai tingkat transparansi yang tinggi; 3.) pertanggungjawaban (*responsibility*): prinsip ini mengacu pada ketaatan dalam mengelola perguruan tinggi sesuai dengan prinsip-prinsip yang sehat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku; 4.) kemandirian (*independence*): prinsip ini mencerminkan kondisi di mana perguruan tinggi dikelola secara profesional, tanpa adanya konflik kepentingan dan pengaruh atau tekanan yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan 5.) keadilan (*fairness*): prinsip ini berkaitan dengan perlakuan yang adil dan setara dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan menggunakan prinsip-prinsip GUG, diharapkan tercapai tujuan yang positif. perguruan tinggi dapat meningkatkan kredibilitas dan kinerjanya secara keseluruhan.

Gambar 1. Prinsip-Prinsip GCG

Prinsip-prinsip tersebut berkontribusi pada esensi dari *corporate governance*, yaitu meningkatkan kinerja perguruan tinggi melalui pengawasan terhadap kinerja manajemen dan menjamin adanya akuntabilitas manajemen terhadap para pemangku kepentingan (Kusmiarti, 2020).

Implementasi Manajemen dalam Mewujudkan GUG

Untuk mewujudkan GUG, dapat dilakukan implementasi manajemen modern dengan mengadopsi beberapa prinsip dan praktik. Berikut ini adalah beberapa langkah yang dapat diambil:

Transparansi dan akuntabilitas: membangun budaya transparansi dan akuntabilitas di dalam universitas sangat penting. Pihak manajemen harus mengkomunikasikan tujuan, kebijakan, dan keputusan kepada seluruh anggota universitas secara jelas dan terbuka. Mekanisme pemantauan dan evaluasi yang obyektif juga harus diterapkan untuk memastikan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan.

Struktur organisasi yang efektif: membangun struktur organisasi yang efektif dan efisien sangat penting dalam GUG. Struktur ini harus memungkinkan kolaborasi antara berbagai unit dan departemen dalam universitas, serta memastikan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Pemilihan pemimpin dan manajer yang kompeten dan berintegritas juga harus menjadi prioritas.

Pengelolaan sumber daya yang cerdas: manajemen modern memerlukan pengelolaan sumber daya yang cerdas dan efisien. Ini melibatkan perencanaan keuangan yang baik, pengelolaan aset universitas, dan alokasi sumber daya yang tepat untuk mendukung misi dan tujuan universitas. Penggunaan teknologi informasi dan sistem manajemen terintegrasi dapat membantu mempermudah pengelolaan sumber daya ini.

Pengembangan sumber daya manusia: universitas harus berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Ini termasuk rekrutmen, pengembangan, dan retensi fakultas, staf, dan tenaga pendidik yang berkualitas.

Pembangunan profesional dan pelatihan kontinu juga harus didukung untuk memastikan peningkatan kualitas dan kompetensi seluruh anggota universitas.

Keterlibatan dan partisipasi: mendorong keterlibatan dan partisipasi dari seluruh anggota universitas adalah penting dalam GUG. Universitas harus menciptakan saluran komunikasi yang terbuka antara fakultas, staf, mahasiswa, dan pihak eksternal lainnya. Mekanisme partisipatif seperti komite, forum, atau rapat terbuka dapat diterapkan untuk memungkinkan kontribusi dan keterlibatan aktif dari semua pihak.

Evaluasi dan pemantauan: melakukan evaluasi dan pemantauan secara berkala terhadap kinerja universitas merupakan langkah penting dalam GUG. Ini melibatkan pengukuran dan analisis kinerja, pemantauan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, serta pengumpulan umpan balik dari berbagai pemangku kepentingan. Hasil evaluasi dan pemantauan tersebut harus digunakan untuk mengidentifikasi area perbaikan dan mengambil tindakan yang diperlukan.

Selain langkah-langkah di atas, penting juga untuk mengadopsi prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti integritas, etika, keadilan, keberlanjutan, dan tanggung jawab sosial. Implementasi manajemen modern ini memerlukan komitmen dan kerjasama dari seluruh pihak di dalam universitas, termasuk pemimpin, fakultas, staf, dan mahasiswa, untuk mencapai GUG yang efektif.

SIMPULAN

Manajemen memiliki peranan yang krusial dalam segala jenis organisasi, karena keberadaannya yang esensial dalam memastikan upaya dan pencapaian tujuan organisasi. Tanpa manajemen, upaya tersebut akan sia-sia dan sulit dilaksanakan. Tujuan utama dari manajemen adalah menjaga keseimbangan antara berbagai tujuan, sasaran, dan kegiatan yang mungkin saling bertentangan di dalam organisasi, serta memperhatikan kepentingan berbagai pihak yang terlibat. Dengan demikian, manajemen berperan penting dalam mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mengoptimalkan sumber daya dan upaya organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Penerapan manajemen memiliki kepentingan yang signifikan dalam lembaga pendidikan. Dengan menerapkan sistem manajemen yang terstruktur dan sistematis, lembaga pendidikan dapat mencapai perubahan positif dalam jangka waktu yang panjang. Peningkatan kualitas pendidikan dapat meliputi berbagai aspek, seperti peningkatan kualitas tenaga pendidik, prestasi siswa, fasilitas dan infrastruktur yang memadai, mutu kurikulum, serta kontribusi yang dirasakan oleh masyarakat sekitar. Semua ini dapat terwujud melalui penerapan sistem manajemen yang efektif dan efisien.

Corporate governance adalah suatu sistem manajemen yang didasarkan pada prinsip-prinsip penting seperti kejelasan tanggung jawab dan tugas, keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Sistem ini diterapkan dalam setiap entitas yang memerlukan pengelolaan dan memiliki dampak signifikan pada berbagai pihak terkait. *Corporate governance* bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi beroperasi dengan prinsip-prinsip yang sehat dan bertanggung jawab, serta

menjaga keseimbangan antara kepentingan berbagai pemangku kepentingan. Dengan menerapkan corporate governance yang baik, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja mereka, membangun reputasi yang baik, dan memperoleh kepercayaan dari publik dan pemangku kepentingan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Almuntashiri, A., Davies, M. D., & McDonald, C. V. (2016). The Application of Teaching Quality Indicators in Saudi Higher Education by the Perspective of Academics. *Journal of Education and Practice*, *7*(21), 128–137.

Guo, S. (2014). Revisioning Education for All in the age of migration: Global challenges and opportunities for lifelong learning. *International Review of Education*, *60*, 481–497. https://doi.org/10.1007/s11159-014-9441-1

Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *4*(1), 43–54. https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474

Khoiri, N. (2019). Theoretical Framework, Falsafah dan Prinsip-prinsip Dasar Ilmu Manajemen Pendidikan. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, *16*(1).

Khoirudin, M., Syaifuddin, M., & Tambak, S. (2022). Manajemen akademik: konsep dasar dan tujuan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(2), 867–876. https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1179

Kurland, H., Peretz, H., & Hertz Lazarowitz, R. (2010). Leadership style and organizational learning: The mediate effect of school vision. *Journal of Educational Administration*, *48*(1), 7–30. https://doi.org/10.1108/09578231011015395

Kusmiarti, P. (2020). Implementasi Etika Bisnis Dan Good Corporate Governance pada Perkebunan Kelapa Sawit PT. Bumitama Gunajaya Agro. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *1*(3), 196–210. https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.91

Manaseh, A. M. (2016). Instructional leadership: The role of heads of schools in managing the instructional programme. *International Journal of Educational Leadership and Management*, *4*(1), 30–47. https://doi.org/10.17583/ijelm.2016.1691

Meriza, I. (2018). Pengawasan (Controling) Dalam Institusi Pendidikan. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, *10*(1), 37–46.

Murni, M. (2018). Manajemen Konflik Dalam Pendidikan. *Intelektualita*, *4*(1).

Nasucha, M. R., Rapsjani, M. F. A., & Puspitasari, D. M. A. (2021). Urgensi Penerapan Prinsip Manajemen Modern pada Lembaga Pendidikan. *PANDAWA*, *3*(3), 303–317.

Riantono, I. E. (2014). Pengelolaan manajemen modern dalam mewujudkan good corporate governance: Optimalisasi pencapaian tujuan perusahaan. *Binus Business Review*, *5*(1), 315–322. https://doi.org/10.21512/bbr.v5i1.1219

Shestopalova, O. A. (2019). Higher Education Interaction Factors in Improving Quality of Preparation. *International Journal of Higher Education*, *8*(8), 5–15. https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n8p5

Suwandi, I., Arifianti, R., & Rizal, M. (2019). Pelaksanaan Prinsip-Prinsip Good

Corporate Governance (GCG) PADA PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO). *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, *2*(1).

Umar, M., & Ismail, F. (2018). Peningkatan mutu lembaga pendidikan ISLAM (Tinjauan konsep mutu Edward Deming dan Joseph Juran). *Jurnal Ilmiah Iqra'*, *11*(2). https://doi.org/10.30984/jii.v11i2.581