

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor pendidikan adalah salah satu bagian terpenting di dalam proses pembangunan nasional untuk penentuan keberhasilan pertumbuhan ekonomi pada suatu bangsa. Karenanya dengan pendidikan ini, kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga menjadi bagian dari investasi di dalam pembangunan, dengan adanya kecakapan dan kemampuan yang meningkat seiring dapat mendukung terhadap upaya manusia dalam menjalani bahtera kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian. Dengan inilah kerangka pendidikan menjadi pandangan sebagai kebutuhan primer bagi penduduk masyarakat yang berkemajuan, baik dari sisi moral, ekonomi dan juga pengetahuan, demikian halnya bagi masyarakat Indonesia yang memiliki wilayah yang sangat luas, yang pengelolaannya membutuhkan tenaga-tenaga terampil.

Indonesia bukan saja memiliki wilayah yang sangat luas, namun juga memiliki kekayaan alam yang begitu banyak dengan penduduk yang jumlahnya sangat banyak. Indonesia tidak akan mampu bersaing dengan perbatasan global kalau sarjana yang dilahirkan dari perguruan tinggi tidak mempunyai sikap mandiri serta semangat dedikasi yang tinggi. Sesungguhnya, semangat belajar para mahasiswa pada umumnya cukup tinggi, terlebih mereka yang datang dari pedesaan yang menjadi tumpuan harapan keluarga serta menjadi model bagi adik-adiknya. Hanya saja, ketika sampai di kampus, mereka kurang

memperoleh iklim dan bimbingan yang baik, antara lain disebabkan oleh pelayanan yang kurang baik, fasilitas belajar yang kurang memadai serta kekurangpercayaan sebagian dosen dalam melaksanakan tugasnya.

Terjadinya reformasi di negara ini, banyak persoalan-persoalan yang dulunya terpendam atau mengendap di bawah, muncul dengan sangat menggemparkan, dari persoalan korupsi sampai ke tingkat pelayanan publik. Hal itu bukan hanya terjadi pada tingkat pemerintahan saja, namun di tingkat lembaga pendidikan tinggi pun mengalami hal serupa, banyak para pemimpin perguruan tinggi didemo oleh para mahasiswanya disebabkan kurangnya transparansi dan susah birokrasi perguruan tinggi dalam melayani mahasiswa sebagai konsumen.

Pola pendidikan tinggi sudah saatnya mengarah kepada sistem manajemen yang bersifat demokratis dan desentralisasi, pada saat seperti ini pemerintah daerah sebagai mitra perguruan tinggi mengajak kepada seorang pemimpin perguruan tinggi untuk menjadikan tenaga pendidik dan kependidikan perguruan tinggi menjadi lebih baik, baik itu dari sisi moral, skill dan juga sosial.

Perguruan tinggi sebagai dunia akademik mempunyai peran yang sangat strategis dalam menumbuhkembangkan potensi daerah dengan suasana kehidupan yang demokratis atau keterbukaan. Hal itu sebagaimana Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI pasal 24 ayat 1 yang berbunyi “Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan pada perguruan tinggi

berlaku kebebasan akademik dan kebebasan mimbar akademik serta otonomi keilmuan". Apa yang disebut sebagai mimbar akademik sebenarnya adalah pengakuan terhadap keterbukaan, hal itu membuktikan kepedulian dunia akademik terhadap realitas dan fakta kehidupan serta keinginan untuk pelaksanaan manajemen dengan lebih baik.

Indonesia pada saat ini menurut H.A.R. Tilaar mempunyai lebih 30 juta siswa dan mahasiswa, walaupun investasi untuk pendidikan, baik oleh pemerintah maupun masyarakat, masih relatif rendah, tetapi juga pendidikan diakui telah dijadikan suatu komoditi yang memerlukan investasi yang sangat besar. Oleh karena itu khususnya perguruan tinggi telah mulai mengambil pada aplikasi prinsip-prinsip manajemen modern agar dapat berfungsi lebih efektif dan efisien.¹

Dalam bidang pendidikan tinggi, Cirebon mempunyai beberapa Lembaga perguruan tinggi yang menjadi suatu kelebihan daerah Cirebon. Termasuk Keberadaan STID (Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah) Al-Biruni dipersiapkan untuk menampung para calon mahasiswa untuk dicetak menjadi sumber daya manusia yang bermutu, cerdas, kreatif dan inovatif. Kiprah STID Al-Biruni dalam upaya meningkatkan SDM sudah hampir 14 tahun. Namun pada setiap tahunnya para calon mahasiswa yang mendaftar tidak mengalami peningkatan yang berarti. Para calon mahasiswa masih banyak memilih pada perguruan lain yang lebih bergengsi yang ada di kota-kota besar, seperti kota

¹ Tilaar H.A.R., *Membenahi Pendidikan Nasional*, cet. Ke-1. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002)., hlm. 13.

Jakarta, Bandung, Jogjakarta, Bogor. Dan banyak juga yang memilih kuliah di kota Cirebon dari pada di daerahnya sendiri, seperti IAIN Syekh Nurjati Cirebon, UNSWAGATI, UNTAG dan lain-lain, padahal daerah tersebut cukup jauh jika ditempuh dengan kendaraan roda dua. Hal ini tentu menjadi persoalan besar bagi pengelola STID Al-Biruni Cirebon untuk mampu bersaing dengan perguruan tinggi yang lain.

Melihat hal tersebut Ketua Yayasan Amal Al-Biruni Dr. H. Afandi Mochtar M.Ag mengatakan bahwa dalam meningkatkan kualitas STID Al-Biruni kepemimpinan Ketua STID Al-Biruni menjadi faktor terpenting dalam memegang kebijakan-kebijakannya. Bagaimanapun dalam usianya yang sudah 14 tahun, dari sisi kualitas STID Al-Biruni Cirebon masih belum diakui *public*. Dengan alasan tersebut maka Dr. H. Affandi Mochtar M.Ag. selaku ketua Yayasan Amal Al-Biruni memberikan segala kelengkapan fasilitas yang dibutuhkan agar menjadi daya tarik tersendiri bagi para calon mahasiswa yang memang semua itu menjadi kewajiban ketua yayasan dalam memenuhi sarana dan prasarana di perguruan tinggi yang dinaunginya.

Dengan dipenuhinya segala fasilitas yang cukup memadai oleh yayasan, pada tahun 2018 STID Al-Biruni Cirebon bukan hanya membuka mahasiswa kelas reguler, namun juga membuka kelas karyawan. Kebijakan ini diterapkan pada masa awal kepemimpinan Ketua periode 2017 – 2021 untuk membangun budaya baru, dan dapat menampung para mahasiswa usia lanjut dan masih mempunyai semangat idealisme yang tinggi.

Sebuah perguruan tinggi yang menginginkan mutu dan kualitas, maka STID Al-Biruni Cirebon harus bisa memberikan pelayanan secara nyata dan maksimal terhadap publik, bagaimana pun posisi tawar tidak hanya diukur dari kegiatan atau sarana penunjang yang bagus. Akan tetapi bagaimana memberikan kepercayaan dan diakui secara luas. Ini adalah bagian dari tugas yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin Ketua STID Al-Biruni Cirebon bekerja sama dengan komponen lainnya untuk mememanajemennya agar bisa berjalan sesuai dengan rencana.

Tuntutan pengelolaan perguruan tinggi agar lebih efektif dan efisien, disebabkan perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan kehidupan masyarakat. Problematika seperti krisis ekonomi, otonomi daerah, penyetaraan dalam pendidikan, jumlah rakyat miskin yang semakin meningkat sehingga tidak bisa membiayai pendidikannya, semua ini merupakan tekanan untuk melihat kembali pola-pola pembiayaan pendidikan. Pola yang dirumuskannya harus sesuai dengan Undang-Undang desentralisasi dan perimbangan keuangan antara pusat dan daerah,² di dalam pola manajemen perguruan tinggi hal ini tentu memerlukan prinsip-prinsip yang lebih baik dan tepat.

Perguruan tinggi menurut R. Eko Indrajit dan R. Djokopranoto³ adalah lembaga yang memberikan jasa kepada masyarakat berupa pendidikan tinggi dalam bentuk proses belajar mengajar dan penelitian. Yang diajarkan dan diteliti adalah ilmu pengetahuan. Jadi, bisnis pendidikan tinggi adalah ilmu

² Ibid., hlm.73.

³ R. Eko Indrajit dan R. Djokopranoto, *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, 1 ed. (Yogyakarta: Andi, 2006).

pengetahuan. Pendidikan tinggi memiliki pelanggan, yaitu para mahasiswa dan masyarakat pengguna lulusannya. Perguruan tinggi menghadapi persaingan, yaitu dengan perguruan tinggi lain. Apabila mahasiswa sebagai pelanggan perguruan tinggi terlalu sedikit, perguruan tinggi tidak dapat membiayai dirinya sendiri, sehingga mengalami defisit dan kalau demikian kelangsungan hidupnya menjadi terancam. Ada semacam *break even point* yang harus dicapai dalam penyelenggaraan perguruan tinggi.

Stagnannya sebuah perguruan tinggi tentu salah satunya disebabkan dari faktor kepemimpinan seseorang dalam melakukan manajemen para pegawai untuk memberikan pelayanan terhadap para konsumen dengan baik dan memuaskan. Pemimpin perguruan tinggi sebagai peran utama dalam membangun *good governance*, menjadi tumpuan untuk menentukan berhasil dan tidaknya suatu birokrasi perguruan tinggi yang dipimpinnya. Maka pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan, apabila seorang pemimpin tidak berkualitas, maka birokrasinya pun tidak akan berjalan dengan baik.

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan maka aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat dengan tanpa mengabaikan unsur

motivasi. Kiprah tenaga kependidikan atau pegawai memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tercapainya tujuan pendidikan.

Dengan demikian seorang pemimpin harus menjalin kerja sama yang baik dengan para bawahannya dalam mencapai tujuan. Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا
 أَمْيِنَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَنْتَعُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
 شَنَاةُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا
 تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.(QS.5:2).⁴

Dalam kehidupan organisasi di dalamnya berisikan kumpulan sejumlah orang, adanya pembagian bidang pekerjaan, adanya koordinasi dimana kerja sama berlangsung dan usaha mencapai tujuan bersama. Pembagian pekerjaan menciptakan adanya pemimpin dan anggota dimana dengan otoritas dan keteladanannya dapat mempengaruhi para anggota bawahan untuk bekerja secara sukarela dan bersama-sama mencapai tujuan.⁵ Allah SWT. berfirman;

⁴ Q.S Al-Ma'idah (5) : 2 Hikmah Fajar Sidik, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Kementerian Agama Republik Indonesia (Jakarta: Darussalam, Riyad, 2006)., hlm. 141.

⁵ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, cet. Ke-1. (Jakarta: Ciputat Press, 2015). hlm. 190.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ
إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat. (QS. 4: 58).⁶

Kepemimpinan dalam pandangan Sartono memiliki dua peran strategis, yaitu mempengaruhi dan memotivasi. Peran strategis inilah yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin perguruan tinggi dalam upaya membangun *good governance* dengan kinerja pegawai yang efektif dan efisien.

Seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruhnya kepada bawahannya, agar bawahan bisa diajak kerja sama dalam merealisasikan suatu program kegiatan. Pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik untuk mempengaruhi bawahan, dan mudah bagi pemimpin perguruan tinggi untuk melakukan hal itu, karena kewenangan yang dimiliki sangat luas. Namun pemimpin juga tidak hanya mengandalkan kewenangan semata-mata juga tidak akan memberikan efek yang berarti terhadap bawahan. Pemimpin dapat memodifikasi kewenangan dan kelebihan-kelebihan sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin.⁷

Antara peran mempengaruhi dan memotivasi merupakan peran yang susah untuk dibedakan. Namun peran mempengaruhi adalah bagaimana

⁶ QS. An-Nisa (4) : 58. Hikmah Fajar Sidik, *Al-Qur'an dan Terjemahnya.*, hlm 113.

⁷ Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, cet. Ke-1. (Yogyakarta: Gava Media, 2011). hlm. 93.

menanamkan pengaruh seorang pemimpin agar para pegawai bawahannya dapat berjalan searah sesuai dengan keinginan pemimpin. Sementara motivasi adalah berhubungan dan berkaitan dengan pemberian dorongan dari pemimpin kepada pegawai bawahan agar bekerja lebih semangat dan giat. Hubungan kedua peran tersebut adalah apabila peran pemimpin dalam mempengaruhi pegawai berjalan dengan efektif, maka peran memotivasi akan mudah dilakukan.

Pegawai administrasi atau karyawan administrasi juga termasuk salah satu peran utama dalam membangun *good governance* di perguruan tinggi, karena mereka bekerja di ketua, keuangan, pendaftaran, personalia dan sebagainya. Pekerjaan yang mereka lakukan termasuk berkaitan langsung dengan pelayanan konsumen. Pekerjaan tersebut dapat memberikan pengaruh pada akuntabilitas perguruan tinggi dan dampaknya juga pada konsumen atau pelanggan.

Sedangkan *good governance* adalah termasuk salah satu sistem dalam manajemen, yaitu sistem yang berhubungan langsung dengan fungsi pengendalian dan pengawasan. Hanya manajemen masih dianggap kurang cukup, karena manajemen hanya menyangkut efisiensi, efektivitas, produktivitas dan sebagainya. Sedangkan *good governance* lebih menekankan pada sistem pencapaian hal-hal tersebut, yaitu sistem yang transparan, jujur, bertanggung jawab, adil, dan sebagainya.

Dengan demikian, yang lebih diutamakan dari *good governance*, yaitu kejujuran, keterbukaan, akuntabilitas, dan sebagainya. Pegawai administrasi

yang bekerja menangani tentang keuangan, kepegawaian, kurikulum, dan sebagainya, harus didorong oleh seorang pemimpin untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di STID Al-Biruni Cirebon dengan judul **Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah Al-Biruni Cirebon 2017-2022 Dalam Memotivasi Pegawai Administrasi Untuk Membangun *Good Governance***.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi pegawai administrasi STID Al-Biruni Cirebon dalam melakukan *Good Governanc*?
2. Bagaimana kepemimpinan ketua STID Al-Biruni Cirebon periode 2017-2022 dalam memotivasi pegawai administrasi untuk membangun *Good Governanc*?
3. Bagaimana hasil kepemimpinan ketua STID Al-Biruni Cirebon periode 2017-2022 dalam memotivasi pegawai Administrasi untuk membangun *Good Governanc*?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui korelasi dan keterbukaan kondisi pegawai administrasi STID Al-Biruni dalam melakukan *Good Governance*.

- b. Untuk memperoleh gambaran atau deskripsi yang holistik tentang konsep kepemimpinan STID Al-Biruni Cirebon Periode 2017-2022 dalam memberikan motivasi kepada pegawai administrasi untuk membangun *Good Governance*.
- c. Untuk mengetahui hasil dan indikator keberhasilan Ketua STID Al-Biruni Cirebon dalam memotivasi pegawai administrasi untuk membangun *good governance*.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Akademis, yaitu memperkaya wawasan ilmu pengetahuan sekaligus dapat dijadikan acuan bagi pengembangan keilmuan dan penelitian-penelitian selanjutnya.
- b. Kegunaan Sosial, yaitu hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa informasi dan pengetahuan mengenai kepemimpinan Ketua STID Al-Biruni Cirebon dalam memotivasi pegawai administrasi untuk membangun *good governance* di Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah Al-Biruni Cirebon. Dengan pemahaman tersebut, diharapkan masyarakat dan *stake holder* yang lainnya dapat lebih jeli terhadap kepemimpinan perguruan tinggi.
- c. Kegunaan Praktis, yaitu untuk dijadikan acuan bagi peningkatan mutu pelayanan terhadap pengguna atau konsumen di STID Al-Biruni Cirebon.

D. Landasan Teori

Kepemimpinan perguruan tinggi merupakan inti dari manajemen, sedangkan manajemen inti dari administrasi. Kepemimpinan sebagai proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah, pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan diartikan sebagai proses saling mempengaruhi antar pribadi atau antar orang dalam situasi tertentu melalui proses komunikasi yang terarah untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

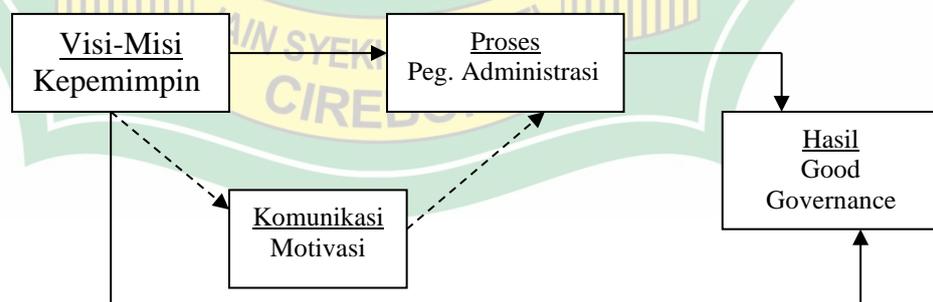
Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membimbing, menggerakkan, serta mendorong dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam lembaga perguruan tinggi, yaitu bagaimana pemimpin dapat memberdayakan para karyawan perguruan tinggi, khususnya para karyawan administrasi, untuk membangun *good governance*.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan kinerja para pegawai administrasi, arah kebijakan yang ditempuh oleh seorang pemimpin adalah dengan mengoptimalkan kemampuan pegawai administrasi untuk meningkatkan fungsinya sebagai tenaga administrasi. Peningkatan kemampuan tersebut meliputi profesionalisme, dedikasi, motivasi dan disiplin. Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan administrasi perguruan tinggi, motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan, dan pengarahan tenaga kerja.

Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja. Di samping itu, motivasi kerja dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pemimpin.⁸

Optimalnya pegawai administrasi dalam melaksanakan pekerjaan di perguruan tinggi, yang disebabkan pengaruh peran kepemimpinan Ketua, akan menciptakan budaya baru yang lebih baik di lingkungan lembaga tersebut. Perguruan tinggi yang tata pamongnya berjalan efektif dengan menggunakan prinsip kejujuran, keadilan, dan bertanggung jawab, maka *good governance* di lembaga tersebut dapat menjadi kekuatan *in-put* untuk menarik para konsumen perguruan tinggi.

Adapun bagan dari kerangka pemikiran ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cet. Ke-14. (Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 2017)., hlm. 95.

E. Penelitian Terdahulu

Selaras dengan perkembangan zaman yang cukup maju di berbagai sektor, terutama pada sektor pendidikan menunjukkan adanya kemajuan yang cukup pesat, dengan adanya penemuan-penemuan ataupun dikonsepkannya teori-teori baru untuk kebutuhan keilmuan tidak terlepas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para pakar intelektual, oleh karena itu untuk mempertahankan keabsahan dan keaslian suatu penelitian dibutuhkan suatu referensi sebagai sampel temuan penelitian sebelumnya, yang menjadi landasan aktualitas penelitian.

Berkenaan dengan tema penelitian yang akan dilakukan oleh penulis pastinya sudah ada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan ini.

Pertama, tesis karya Sitti Fatimah Azzahra Program Studi Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2017 yang berjudul “Manajemen Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Muhammadiyah (IAIM) Bima, NTB (Studi Implementasi Good University Governance)”.⁹ Latar belakang dari penelitian ini adalah penguasaan tata kelola kepemimpinan yang baik dalam sebuah organisasi/lembaga perguruan tinggi merupakan ujung tombak dalam menentukan kualitas/mutu pendidikan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan,

⁹ Sitti Fatimah Azzahra, “Manajemen Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Muhammadiyah (IAIM) Bima, NTB (Studi Implementasi Good University Governance),” *Tesis* (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017).

teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tugas-tugas seorang pimpinan perguruan tinggi yang mempunyai peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi. Sehingga peningkatan mutu pendidikan tinggi seharusnya menjadi pusat perhatian khusus dalam proses pengembangan pendidikan dalam perguruan tinggi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan harapan dapat diperoleh data yang akurat mengenai manajemen perguruan tinggi dalam penguasaan penerapan good corporate governance di fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan Institut Agama Islam Muhammadiyah (IAIM) Bima. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa manajemen perguruan tinggi dalam penguasaan tata kelola lembaga merujuk pada fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan serta prinsip dari good university governance yang meliputi: (1) transparansi, (2) akuntabilitas, (3) responibilitas, (4) independensi dan (5) keadilan. Secara umum implementasi penguasaan tata kelola perguruan tinggi telah terlaksana sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perguruan tinggi. Adapun kesimpulannya keberhasilan-keberhasilan yang telah dicapai IAIM Bima dalam upaya-upaya pengembangan mutu serta prinsip-prinsip pelaksanaan pengelolaan perguruan tinggi ialah: (1) Pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. (2) Terciptanya manajemen yang cukup baik dan efektif. (3) Peningkatan kompetensi dosen. (4) Peningkatan kualitas pembelajaran. (5) Peningkatan atmosfir akademik. (6) Perwujudan tujuan akademik. Adapun faktor penghambat Institut Agama Islam

Muhammadiyah Bima dalam implementasi tersebut ialah hambatan internal dan eksternal.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitti Fatimah Azzahra¹⁰ bertujuan untuk Mengetahui tugas-tugas seorang pimpinan perguruan tinggi yang mempunyai peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi. Berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan lebih mengarah kepada motivasi seorang pemimpin kepada tenaga administrasi dalam membangun produktivitas pegawai dan budaya *Good Governance*. Adapun kesamaannya adalah sama-sama menggunakan pendekatan good governance yang meliputi lima Prinsip yaitu: (1) transparansi, (2) akuntabilitas, (3) responibilitas, (4) independensi dan (5) keadilan.

Kedua, tesis karya Magdalena Judika Siringoringo Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro tahun 2012 yang berjudul “Dinamika Good University Governance Dalam Pembentukan Intellectual Capital Pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro”.¹¹ Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami suatu fenomena, keteraturan dan kekhususan kasus dengan menggunakan pendekatan *case study*. untuk menyingkap *institutional theory* yang menjelaskan bahwa perguruan tinggi sebagai suatu institusi menjawab kebutuhan dan dinamika pertumbuhan dan pengembangan *knowledge* melalui melalui pemberdayaan

¹⁰ Ibid.

¹¹ Magdalena Judika Siringoringo, “Dinamika Good University Governance Dalam Pembentukan Intellectual Capital Pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro,” *Tesis* (Universitas Diponegoro, 2012).

dan pembentukan *intellectual capital* yang dilaksanakan melalui *good university governance* dengan cara mengetahui bagaimana pembentukan *intellectual capital* dilaksanakan melalui dinamika *university governance* melalui setiap prinsip pengelolaan institusi yang baik dan efektif. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan dilaksanakan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilaksanakan dengan melibatkan dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, dosen, mahasiswa, alumni dan sejumlah informan yang memiliki informasi mengenai aktivitas dan objek penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah Proses pembentukan *intellectual capital* di Fakultas Ekonomika dan Bisnis melalui dinamika *good university governance* juga sekaligus mencapai terwujudnya Fakultas Ekonomika dan Bisnis sebagai *centre of academic excellence* melalui tri darma perguruan tinggi. Penelitian ini juga menemukan bahwa *intellectual capital* di Fakultas Ekonomika dan Bisnis mengarah pada internalisasi visi dan misi, RENSTRA dan kebijakan yang ditetapkan fakultas dan sejalan dengan visi Fakultas Ekonomika dan Bisnis untuk menjadi *centre of academic excellence*. *Essensi intellectual capital* di dalam proses perwujudan Fakultas Ekonomika dan Bisnis sebagai *centre of academic excellence* dilaksanakan melalui tri darma perguruan tinggi. Dengan demikian, Fakultas Ekonomika dan Bisnis mewujudkan visi dan misi-nya yang pengungkapannya tertuang melalui Tri Darma Perguruan Tinggi, yaitu darma pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Magdalena Judika Siringoringo¹² lebih kepada memahami suatu fenomena, keteraturan dan kekhususan kasus dengan menggunakan pendekatan *case study (Cara Belajar)*. Yang tujuannya untuk menyingkap *institutional theory* yang menjelaskan bahwa perguruan tinggi sebagai suatu institusi menjawab kebutuhan dan dinamika pertumbuhan dan pengembangan *knowledge* melalui pemberdayaan dan pembentukan *intellectual capital* yang dilaksanakan melalui *good university governance* dengan cara mengetahui bagaimana pembentukan *intellectual capital* dilaksanakan melalui dinamika *university governance* melalui setiap prinsip pengelolaan institusi yang baik dan efektif dan objek yang di teliti juga lebih luas. Berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan terbatas hanya pada wilayah akademik kampus beserta para pegawai administrasi, hal ini menunjukan bahwa penelitian yang dilakukan penulis lebih khusus dan mendalam terhadap objek tertentu didalam lembaga perguruan tinggi. Mengenai pendekatan *Good Governance* sebagai dinamika pembentukan *intellectual capital* dalam pengelolaan institusi yang baik dan efektif adalah kesamaan teori yang digunakan oleh penulis didalam mencari fakta lapangan.

Ketiga, Disertasi Ali Muktiyanto Pascasarjana Ilmu Akuntansi Universitas Indonesia tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh Good Unversity Governance Dan Strategi Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi”.¹³ Latar belakang penelitian ini menggambarkan bahwa *Good University Governance*

¹² Ibid.

¹³ Ali Muktiyono, “Pengaruh Good Unversity Governance dan Strategi Terhadap Kinerja Perguruan,” *Tesis* (Universitas Terbuka, 2014).

(GUG) menjadi satu elemen penting agar perguruan tinggi mampu mengantisipasi, mendesain, mengimplementasikan, memantau, dan menilai efektivitas dan efisiensi kebijakan. Selain itu, dengan adanya GUG diharapkan kinerja perguruan tinggi dapat lebih meningkat dimana penelitian ini berusaha membuktikan keselarasan GUG terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi pilihan strategi.

Metode penelitian yang dilakukan oleh Ali Muktiyanto¹⁴ ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan desain eksplanatori. Metode pengumpulan data melalui survei atas objek yang menjadi sampel penelitian. Populasi penelitian adalah 3.164 Perguruan Tinggi dengan 507 Program Studi (Prodi) S1 Akuntansi. Dengan demikian ukuran sampel minimal untuk Prodi S1 Akuntansi dengan $N = 507$ adalah 205 Prodi S1 Akuntansi (mengikuti Rumus Slovin) atau antara 205 dan 213 Prodi S1 Akuntansi (mengikuti Tabel Krejcie). Terdapat 231 eksemplar kuesioner yang dapat diolah dari 242 eksemplar kuesioner yang kembali. Dengan demikian berdasarkan Rumus Slovin dan Tabel Krejcie sampel minimal terpenuhi yaitu 231, lebih besar dari yang dipersyaratkan pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya model keselarasan GUG terhadap kinerja perguruan tinggi yang dibuktikan oleh $R^2=0.72$ dan nilai estimasi GUG terhadap Kinerja 85.10%. Melalui teknik manajemen dan praktik akuntansi manajemen serta pilihan strategi terbukti adanya fit sebagai mediasi dalam model mediasi parsial Implikasi hasil dari penelitian ini yaitu pada penguatan

¹⁴ Ibid.

peran prinsip-prinsip GUG yaitu Fairness, Responsibilitas, Struktur Governance, Akuntabilitas, Transparansi, Otonomi, Kredibilitas, Etika, dan Visi Misi pada perguruan tinggi. Selain itu, terdapat sinyal yang kuat bahwa perguruan tinggi belum mengoptimalkan peran pilihan strategi dalam meningkatkan kinerja. Sesuai karakteristik perguruan tinggi yang merupakan common goods, penerapan variabel mediasi tersebut harus lebih cermat dan disesuaikan dengan konteks organisasi perguruan tinggi. Dengan demikian hal ini menjadi pembeda dengan penelitian yang penulis lakukan dimana menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Akan tetapi persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ali Muktiyanto dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis diantaranya adalah melalui teknik manajemen motivasi pegawai administrasi untuk membangun *Good Governance* pada perguruan tinggi.

F. Sistematika Penulisan

Untuk Menghindari tumpang tindih pembahasan, dan demi konsentrasi pemikiran serta pemecahan pokok masalah yang tuntas, tesis ini disusun dalam suatu sistematika yang terdiri dari bab-bab yang saling berkaitan dan saling menunjang.

Bab I merupakan pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan sistematika penulisan.

Bab II Kepemimpinan pendidikan dalam membangun *good governance* secara teoritik, yang membahas tentang kepemimpinan pendidikan yang

mencakup pengertian kepemimpinan pendidikan, pendekatan kepemimpinan dalam pendidikan, kepemimpinan pendidikan dalam meningkatkan produktivitas, pemimpin perguruan tinggi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Motivasi pegawai Administrasi yang mencakup, pengertian motivasi, model-model motivasi, motivasi pegawai yang *good governance*. Dan *Good Governance*, yang mencakup pengertian *governance*, prinsip-prinsip *governance*, budaya *governance*.

Bab III membahas metodologi penelitian yang terdiri dari metode penelitian, penentuan tempat dan waktu penelitian termasuk tahapan-tahapan dalam penelitian, jenis dan sumber data yang diteliti, teknik pengumpulan data penelitian yang terdiri dari interview, observasi dan dokumentasi dan teknik analisis data yang mencakup reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Bab IV membahas Kepemimpinan pendidikan dalam membangun *good governance* berdasarkan penelitian lapangan yang terdiri dari, temuan penelitian dan pembahasan penelitian. Dari temuan dan pembahasan penelitian mencakup kepemimpinan Ketua STID AL-BIRUNI CIREBON, motivasi pegawai administrasi dan *Good Governance*.

Bab V yaitu penutup, bab penutup ini menyajikan butir-butir kesimpulan mengenai hasil dari penelitian yang telah didapatkan dan juga berisikan rekomendasi yang dianggap perlu diwilayah perguruan tinggi khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah (STID) Al-Biruni Cirebon.