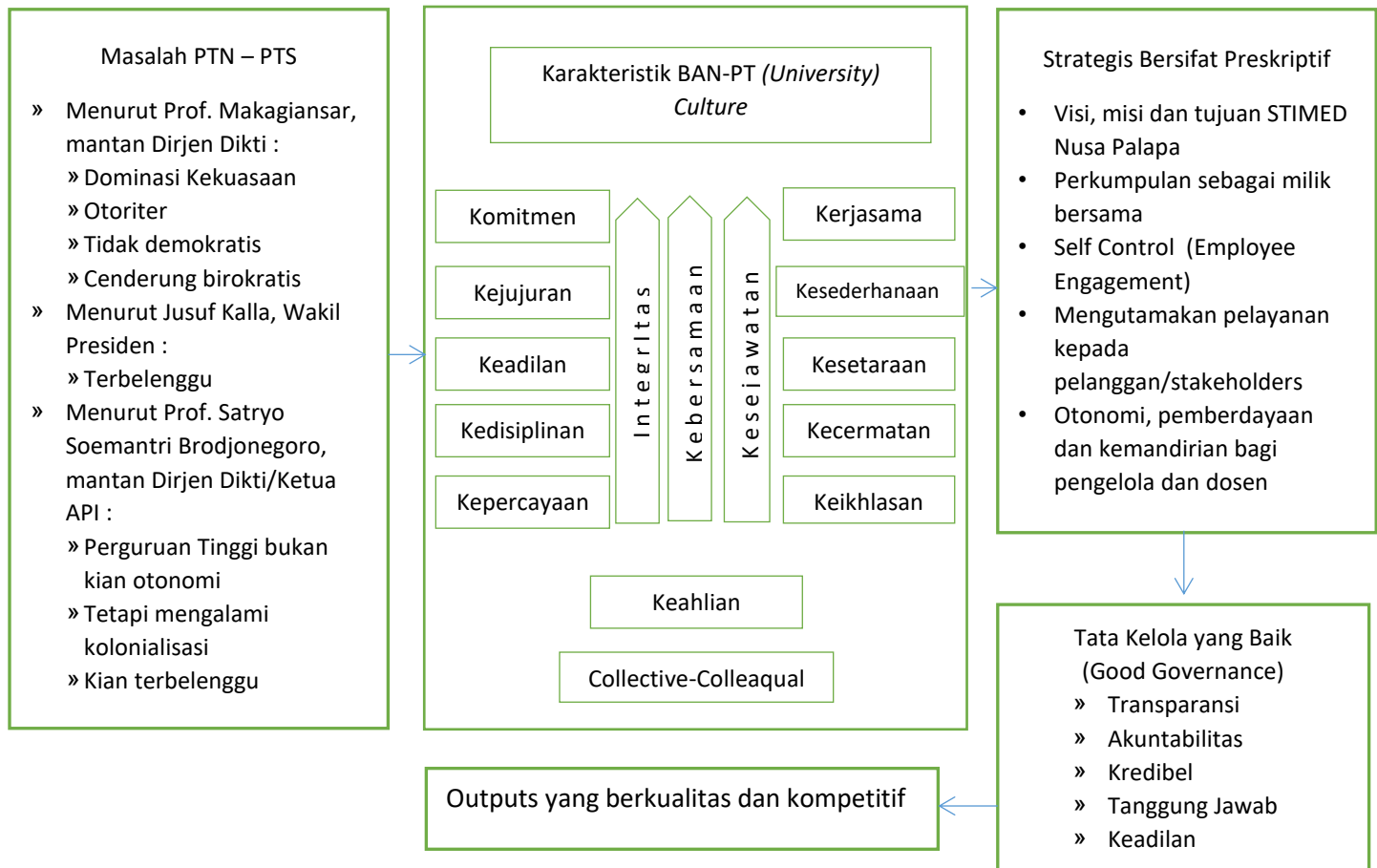


# TATA KELOLA STIMED NUSA PALAPA

## MODEL TATA KELOLA STIMED NUSA PALAPA

( Mengacu kepada model Reinventing Government dari Osborne David dan Gaebler )

Oleh : A. Batinggi



### A. 5 Core Strategies (5CS)

**Pertama** : Visi, Misi dan Tujuan

**Visi :**

Menjadi Pusat Unggulan dibidang Teknologi Informatika, Sistem Informasi Dan Multimedia di Kawasan Timur Indonesia dengan Bersaing Secara Nasional Dan Berwawasan Global

**Misi :**

- Menyediakan lingkungan belajar berkualitas untuk mengembangkan kapasitas pembelajar yang inovatif dan adaptif.
- Mengembangkan pengabdian masyarakat yang lebih efektif sesuai kondisi aktual masyarakat dalam bidang teknologi informatika, komunikasi dan multimedia.

- Menerapkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, Teknologi Informasi, Komunikasi dan Multimedia bagi kemaslahatan umat manusia.
- Melestarikan, mengembangkan, menemukan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya melalui penelitian.

**Tujuan :**

- a. Mengembangkan dan memanfaatkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang relevan dengan tujuan pembangunan nasional dan daerah melalui penyelenggaraan program-program studi, penelitian, pembinaan kelembagaan, serta pengembangan sumberdaya manusia akademik yang berdaya guna dan berhasil guna;
- b. Mampu berperan sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang unggul;
- c. Mewujudkan kampus sebagai masyarakat akademik yang handal, didukung oleh budaya ilmiah yang menjunjung tinggi kebenaran, terbuka, kritis, kreatif, inovatif, serta tanggap terhadap dinamika perubahan regional, nasional maupun global;
- d. Meningkatkan produktivitas dan kualitas luaran, khususnya yang berkaitan dengan kebutuhan pembangunan dan dunia usaha;
- e. Meningkatkan mutu prasarana, sarana dan teknologi serta mewujudkan atmosfer akademik yang kondusif serta bermanfaat bagi masyarakat untuk mendukung terselenggaranya misi Sekolah tinggi;
- f. Memupuk dan mengembangkan kerjasama kemitraan dengan sektor eksternal seperti pemerintah, dunia usaha dan industri serta dengan perguruan tinggi dan lembaga-lembaga IPTEKS lainnya, baik di dalam maupun di luar negeri.

**Kedua :** Undang – Undang Perguruan Tinggi No. 22 tahun 2012 Pasal 60, ayat 3 :

“ Badan penyelenggara sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 2 (PTS) dapat berbentuk yayasan, perkumpulan dan bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ”.

Pokok – pokok pikiran pendirian yayasan pendidikan Mattirowali dan pembukaan STMIK Mattirowali Berubah Menjadi Yayasan Nusa Palapa dan STIMED Nusa Palapa

- i. Investasi pendirian Yayasan Pendidikan Mattirowali dan Pembukaan STMIK Mattirowali pada dasarnya dibagi atas lima bagian pokok, yaitu :

- 1). Investasi Jasa, berupa pemikiran (konsep), tenaga (fisik), dan lain-lain yang tidak berwujud uang
  - 2). Investasi Dana, yang berhasil dikumpul dari kalangan internal Yayasan, calon dosen yang diusulkan dalam proposal pendirian STMIK Mattirowali, dan tokoh-tokoh pendidikan berdasar keyakinan akan masa depan usaha ini dengan jumlah sesuai kemampuan, tetapi tidak melebihi Rp 50 juta dan minimal Rp 5 Juta.
  - 3). Investasi berupa barang, setelah diteliti oleh Tim mengenai spesifikasi, harga dan lama penggunaannya serta perhitungan susut, maka Pimpinan menetapkan nilai akhir
  - 4). Balas jasa bagi mereka yang telah diangkat menjadi pegawai/pejabat walaupun belum menerima gaji. Nilai rupiah balas jasa akan ditentukan dalam rapat pemegang saham
  - 5). Investasi jasa, berupa bantuan untuk memperoleh dana atau barang baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri.
- II. Point 1 s/d 5 dihitung sebagai investasi secara proporsional dan dinyatakan sebagai pemilik usaha ini yang akan dibadan hukumkan (akte notaris)
  - III. Point II tersebut berlangsung selama usaha ini belum mandiri atau dengan kata lain apabila usaha sudah dapat membiayai dirinya, maka point I ini ditutup (dihentikan)
  - IV. Investasi I.1.4.5 akan dinilai dengan uang sebagai balas jasa dan dihitung sebagai investasi melalui kesepakatan dalam rapat investor
  - V. Perincian Investasi dan keterlibatan para investor terlampir
  - VI. Apabila usaha ini sudah mandiri, maka tanggung jawab pengelola berada pada manajemen dan bertanggung gugat pada pemilik (investor) dan lembaga lain sesuai aturan
  - VII. Pemilik dan pengelola (manajemen) terpisah, artinya tidak mutlak pengelola adalah dari pemilik. Idealnya kalau pengelola adalah dari seluruhnya atau sebagian dari pemilik, asalkan dapat memajukan usaha ini. Dalam jangka panjang sesuai aturan, maka pengelola harus dipilih atau di seleksi dari professional
  - VIII. Model ini mungkin mirip apa yang dikenal sebagai :  
Badan Hukum Milik Swasta (BHMS)

**Ketiga** : Self Control berbasis kepemilikan menurut :

- 1) Menurut Prof. Jeffrey Pfeffer, organisasi yang dibangun atas pemilikan karyawan mempunyai 2 keuntungan:
  - Kurang/tidak terjadi konflik antara pemilik modal dan karyawan

- Organisasi sehat

2) Menurut Patricia Susanto:

Employee Engagement (*The Ownership*) potensi SDM dapat teraktualisasi secara optimal, karena ada kebebasan untuk bertindak (berbuat). Menurut UNDP, kebebasan adalah sumber kreativitas dan inovasi.

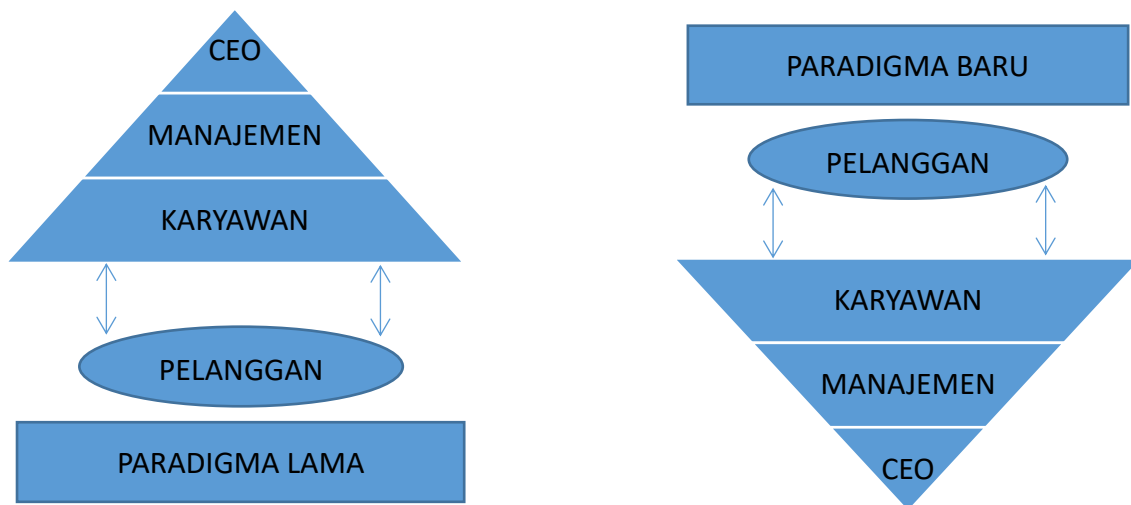
3) Menurut Science News letter dalam Lesbian :

orang akan bekerja lebih baik apabila :

- Dia diperlakukan secara pribadi
- Dia diberi tingkat kebebasan dalam caranya melakukan pekerjaan
- Dia diberi kelonggaran untuk membuat keputusan sendiri

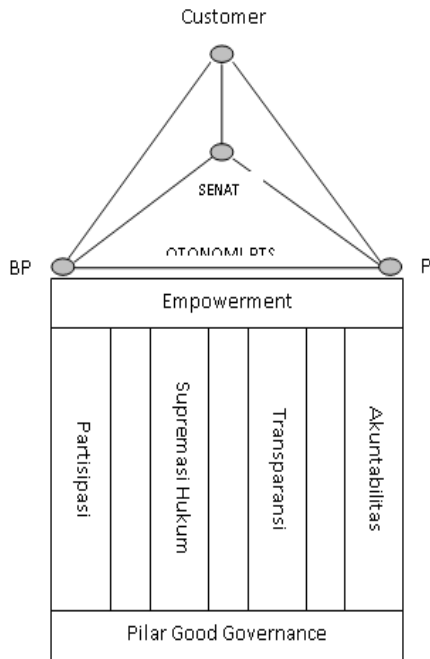
4) Perubahan dari sense of belonging (paradigma lama) menjadi actual belonging (paradigma baru)

**Keempat** :Pembalikan mental model pada birokrat dari keadaan lebih suka dilayani menuju pada lebih suka melayani.



Instrumen dan prinsip ini, menurut Lukam (2004 : 23) adalah pembalikan mental model pada birokrat dari keadaan lebih suka dilayani menuju pada lebih suka melayani. Selanjutnya dikatakan,pergeseran paradigma tersebut adalah “dari menempatkan pemimpin puncak birokrasi pada piramida tertinggi dengan warga negara (customer) berada pada posisi terbawah menuju pada “menempatkan warga negara (customer) pada puncak piramida tertinggi, dengan pemimpin birokrasi berada pada posisi di bawah”.

**Kelima** : Otonomi PTS dikembangkan berlandaskan Good Governance dan Empowerment



- 1) Otonomi PTS adalah kewenangan PTS untuk mengurus kepentingan civitas akademika dan stakeholders menurut prakarsa sendiri berlandaskan aspirasi civitas akademika sesuai dengan karakteristik (pilar) Good Governance. Dengan otonomi, kreativitas, ingenuitas dan produktivitas pribadi civitas akademika dapat tercapai dan berkembang.
- 2) Governance adalah proses penyelenggaraan Pemerintahan dalam rangka penyediaan Public Goods and Services. Penerapan terbaiknya adalah Good Governance. Ada berbagai rumusan Governance.
  - » UNDP, Governance is the way state power is used in managing economic and social resources for development of society.
  - » Bank Dunia, Governance is the exercise of political, economic and administrative authority to manage a nation's affair at all levels.

Rumusan ini cenderung mengarah kepada Public Governance, meliputi 3 domain, yaitu :

1. Npegara / Pemerintahan
2. Dunia Usaha (Private Sector)
3. Masyarakat (Society)
  - » Menurut UNDP Good Governance adalah hubungan sinergis dan konstruktif diantara ketiga domain tersebut.

Telah kita uraikan apa yang dimaksudkan dengan Governance dan Good Governance, sekarang pertanyaan selanjutnya “Mengapa perlu Good Governance ?”

- Teori baru dalam administrasi publik sebagai tuntutan reformasi menuju demokratis
- Pengaruh globalisasi menuntut penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dan efektif
- Secara khusus embrio Good Governance :
  - 1) Transparansi dan diseminasi informasi
  - 2) Keterlibatan masyarakat dalam setiap tahap pengelolaan program
  - 3) Indikator kinerja berbasis laporan
  - 4) Verifikasi dari pihak independen atas pengelolaan program
  - 5) Diperlukan mekanisme pengaduan dan keluhan dalam bentuk Unit Pengaduan Masyarakat (UPM)
- » Bagaimana penerapan Good Governance ?

GG mempunyai karakteristik ( Pilar ) yang apabila dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen, maka tujuan organisasi akan tercapai dengan efektif.
- » Menurut UNDP ada 9 (sembilan) karakteristik GG, sebagai berikut :
  - 1) Participation
  - 2) Rule of Law
  - 3) Transparency
  - 4) Responsiveness
  - 5) Equity
  - 6) Effectiveness and efficiency
  - 7) Accountability
  - 8) Strategic vision
  - 9) Consensus Orientation
- » Menurut Prof. Dr. Mustopadidjaja dan Prof. Bintoro Tjokroamidjojo, bahwa apabila keseluruhan karakteristik disederhanakan, maka cukup 4 (empat) karakteristik, yaitu :
  - 1) Partisipasi
  - 2) Supremasi Hukum
  - 3) Transparansi
  - 4) Akuntabilitas
- » Selanjutnya UNDP membedakan karakteristik Good Governance dan Good Corporate Governance, sebagai berikut :

- Keadilan (Fairness)
- Transparansi (Transparancy)
- Akuntabilitas (Accountability)
- Tanggung Jawab (Responsibility)
- Moralitas (Morality)
- Keandalan (Reliability)
- Komitmen (Commitment)

### 3) Empowerment (Pemberdayaan)

#### ❖ Mengapa perlu pemberdayaan ?

- 1) Keunggulan kompetitif tidak lagi ditentukan keunggulan materi, tetapi keunggulan pengetahuan dari SDM.
- 2) Kegagalan Big Government dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- 3) Keajaiban pembangunan Jerman dan Jepang dengan paradigma baru manajemen : Empowerment.
- 4) Sebagai tugas profesional : memberi tugas, tanggung jawab dan trust kepada bawahan

#### ❖ Apa itu Empowerment ?

- 1) Partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, dimana mereka berpartisipasi secara aktif sebagai suatu yang ideal, tetapi jika mereka hanya turut ramai saja (tidak dapat digolongkan sebagai empowerment). Karena keberhasilannya didalam organisasi, mereka berhak dalam pemilikan saham.
- 2) Pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan.
- 3) Shift in power dan sharing of power dalam pengambilan keputusan yang mendayagunakan kebebasan individu.
- 4) Yin-Yang : berkaitan pada visi dan misi, disertai kebebasan bertindak dalam pemecahan masalah dilingkungan wewenang sendiri.
- 5) Peter B. Vail : Empowerment ada didalam suatu organisasi jika para karyawan lapisan bawah organisasi merasa bahwa mereka diharapkan atas prakarsa sendiri dan dengan itikad baik bertindak demi pemenuhan misi organisasi, walaupun tindakan itu melampaui batas tanggung jawab formalnya dan jika tindakannya itu salah, betapa besar kesalahan itu mereka percaya tidak akan dihukum semena-mena karena prakarsa tersebut.

#### ❖ Bagaimana Empowerment ditetapkan ?

Model untuk menuju empowerment harus berlangsung dalam tiga level :

**Level 1 : Individual Mind – Set**

- apakah individu dalam organisasi percaya bahwa mereka mampu melakukan perubahan yang merupakan sumber kreatifitas dan inovasi
- apakah mereka mendengar hati nurani mereka sendiri
- apakah mereka mencari cara baru
- apakah mereka percaya dalam hal apa yang dapat terjadi

**Level 2 : Personal and Intergroup Relationship**

- apakah orang-orang akan bertanggung jawab sendiri, memanej diri sendiri dan setuju dapat bertanggung jawab antara satu dengan yang lainnya
- pernahkah orang-orang belajar tentang keterampilan kerjasama, percaya, komunikasi pemecahan masalah bersama dan saling menghormati
- apakah mereka tahu bagaimana menciptakan tim pembelajaran
- apakah orang dapat menciptakan hubungan informal diantara kelompok masyarakat dan antar kelompok korporat dalam organisasi

**Level 3 : Organizational Policies dan Structures**

- apakah kebijakan dan prosedur mendukung dan memberanikan individu dan team empowerment
- apakah ada budaya, misi, visi dan nilai yang jelas dan diterima oleh setiap orang
- bagaimana orang-orang dapat membuat input kedalam kebijakan
- apakah keamanan dan kejujuran dapat terjamin

Menurut Yin-Yang Empowerment dapat terwujud apabila ada jaminan kebebasan individu sebagai sumber kreativitas dan inovasi dan tetap terikat pada visi dan misi yang telah disetujui bersama. Yin-Yang menyebutnya sebagai teori Dualistik.

**Kesimpulan :**

Otonomi PTS dibangun dan dikembangkan berlandaskan pilar (karakteristik) Good Governance disertai pemberdayaan (empowerment) antara Badan Penyelenggara dan Pengelola serta pada level individu, level Personal dan Intergroup Relationship dan Organisational Policies dan Structures.



## B. Pimpinan PTS yang Profesional dan Empowerment

### Pengelola PTS Profesional dan Empowerment

#### ❖ Apa itu Profesionalisme, Profesional dan Profesi

- Profesionalisme adalah sikap seseorang terhadap profesinya, kesungguhan hati untuk mendalami, menerapkan dan bertanggung jawab atas profesinya. Syarat penting profesionalisme adalah komitmen sikap pribadi dan sikap moral yang ditandai kesetiaan, loyalitas dan pertanggung jawaban terhadap pekerjaan.
- Profesi adalah suatu aktivitas yang memerlukan “Specialized Knowledge” yang sering memerlukan waktu dan persiapan akademi yang panjang.
- Profesional adalah apabila pekerjaannya memiliki standar teknis atau etika suatu profesi.

#### ❖ Professionalisme dan etika adalah roh yang menghidupi dan mengendalikan aktivitas suatu bisnis termasuk Perguruan Tinggi. Tanpa profesionalisme dan etika, bisnis hanya menggali kubur sendiri. Tetapi profesionalisme juga punya roh, yaitu Demokrasi (kebebasan) sebagai harkat kodrati yang diletakkan Tuhan pada manusia sebagai mahluk menempatkan kendali ditangan manusia. Demokrasi (kebebasan) sebagai harkat kodrati adalah anugerah Tuhan yang tidak terhingga nilainya. Hanya dengan kebebasan manusia dapat berkreasi dan inovasi (Bank Dunia).

Empowerment (pemberdayaan) adalah Kebebasan yang terikat (Yin-Yang). Apabila para anggota organisasi sudah mengerti dan komit terhadap visi dan misi organisasi, maka berilah kebebasan untuk berkreasi dan inovasi.

## B. KESIMPULAN

1. Model tata kelola STIMED Nusa Palapa mengaju kepada Reinveenting Government
2. Mentransformasi permasalahan, pihak PT menjadi sesuai karakteristik Perguruan Tinggi menurut BAN PT, meelalui strategi yang bersifat presfektif
3. Dari terbelenggu / otoriter ke tata kelola yang baik

## LAMPIRAN

Legaitas Kampus STIMED Nusa Palapa

### Akreditasi Perguruan Tinggi

Per Desember 2014

PT WILAYAH	PT TERAKREDITASI			PT TERAKREDITAS I	PT BELUM DIAKREDITASI	TOTAL PT
	A	B	C			
<b>LUAR JAWA</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>71</b>	<b>2.135</b>	<b>2.206</b>
<b>JAWA</b>	<b>19</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>93</b>	<b>1.975</b>	<b>2.068</b>
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>69</b>	<b>74</b>	<b>164</b>	<b>4.110</b>	<b>4.274</b>

Ada disparitas yang besar antara mutu pendidikan tinggi

di Jawa dan di Luar Jawa

# Akreditasi Program Studi

Per Desember 2014

PRODI WILAYAH	A	B	C	D	BELUM DIAKRED ITASI	PRODI DIAKREDI- TASI	TOTAL PRODI
<i>LUAR JAWA</i>	223	2,925	5,182	36	1,182	8,366	9,548
<i>JAWA</i>	1,478	4,374	4,149	34	790	10,035	10,825
<b>TOTAL</b>	<b>1,701</b>	<b>7,299</b>	<b>9,331</b>	<b>70</b>	<b>1,972</b>	<b>18,401</b>	<b>20,373</b>

Ada disparitas yang besar antara mutu pendidikan tinggi di Jawa dan di Luar Jawa

Data diambil dari Ristek Dikti pada acara Asem, Makassar 19 Oktober 2015

# Tata Kelola STIMED Nusa Palapa

---

Oleh : A. Batinggi \*)



---

\*) Pendiri STIMED NP, mantan Ketua STIMED NP dan sekarang Ketua Pembina Yayasan Nusa Palapa

**STIMED Nusa Palapa Makassar**

Jalan Tamangapa Raya No. 6A Kompleks Perumahan Unhas Antang, Makassar

Telp. 0411-490607 . Fax. 0411-8900199

E-mail : [info@stimednp.ac.id](mailto:info@stimednp.ac.id) Website : <http://www.stimednp.ac.id>