

Kelembagaan Jurnal dan Kemandirian Lembaga

Penulis

**Eko Amiadji Julianto
Susila Herlambang**

Kelembagaan Jurnal dan Kemandirian Lembaga

Penulis

Eko Amiadji Julianto

Susila Herlambang

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN YOGYAKARTA**

2021

Kelembagaan Jurnal dan Kemandirian Lembaga

Eko Amiadji Julianto Susila Herlambang

Copyright (C) Eko Amiadji Julianto, Susila Herlambang 2021

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis.

Cetakan Pertama, 2021 ISBN:



Diterbitkan oleh:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Pembangunan Nasional
"Veteran" Yogyakarta Jl. Pajajaran (Lingkar Utara) Condongcatur Yogyakarta 55283 Telp. 0274
486188, 486733, Fax. (0274) 486400

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan buku ini. Buku berjudul Kelembagaan Jurnal dan Kemandirian Lembaga ini mengupas dasar teori dan praktik dalam mengelola jurnal dan mengindexasi jurnal agar ter Sinta kan.

Buku ini berisi penjelasan tentang jurnal Jurnal Tanah dan Air (JTA) yang pada awalnya hidup segan mati tak mau. Kemudian dengan adanya pembenahan kedalam (termasuk penggantian pengurus) dan pembenahan keluar (kerjasama dengan Badan Penerbit dan Publikasi UGM) dan atas binaan nya maka JTA saat ini dalam tahapan menunggu hasil akreditasi.

Demikian semoga buku ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan menambah khazanah ilmu pengetahuan bidang pengelolaan jurnal.

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar

Daftar Isi

BAB 1. Latar Belakang

BAB 2. Kajian Pustaka

BAB 3. Kelembagaan

BAB 4. Kesimpulan

Daftar Pustaka

BAB I. LATAR BELAKANG

Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti) Mohammad Nasir mengatakan, per tanggal 22 Juni 2018, publikasi ilmiah Indonesia di tingkat ASEAN berdasarkan data di Scopus sebanyak 12.233, menduduki posisi kedua setelah Malaysia. Nasir menyebut, capaian tersebut menandakan bahwa jurnal Indonesia mulai diakui dunia.

“Ini yang menjadi sangat penting, kita mendorong kuantitas dulu sebelum nanti meningkatkan pada kualitas. Tapi minimal kita harus masuk pada standar dunia dulu. Kalau standar dunia bisa terpenuhi dengan baik, maka peneliti kualitas akan kami tingkatkan,” kata Nasir usai pada acara Sinta Award di Gedung Kemenristekdikti, Jakarta, Rabu (4/7).

Nasir mengungkapkan, publikasi ilmiah tersebut memegang peranan sangat penting sebagai bukti pertanggung jawaban ilmiah hasil penelitian sehingga dapat dikenal luas secara global. Menurut dia, peningkatan jumlah jurnal itu adalah dampak dari kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mendukung peningkatan publikasi dan jurnal.

Nasir menyebutkan, Kebijakan yang telah dibuat oleh Kemenristekdikti, diantaranya yaitu persyaratan menghasilkan artikel ilmiah yang telah dimuat dalam jurnal ilmiah terakreditasi bagi setiap jenjang jabatan fungsional dosen, peneliti, guru, widyaiswara, perekayasa serta fungsional lainnya.

“Ditambah saat ini perguruan tinggi akademik atmosfernya sudah mulai baik, ini harus menjadikan lebih baik. Memang kita harus lakukan paksaan, setelah dipaksa akan dilakukan tindakan akhirnya menjadi budaya. Mudah-mudahan kalau ini sudah lebih baik, maka akan jadi budaya riset ini betapa penting yang akan dilakukan Indonesia,” jelas dia.

Sementara itu Direktur Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Dimiyati menyatakan, dalam mendorong peningkatan publikasi dan jurnal dengan memberikan hibah dan insentif dengan jumlah sekitar Rp 28 miliar ke dalam 9 kategori. Seperti Bantuan Akses Database Jurnal Internasional, Bantuan Seminar Luar Negeri, Bantuan

Konferensi Ilmiah Internasional, Insentif Artikel Terbit Pada Jurnal Internasional (IAJI), Hibah Penulisan Buku Ajar, Insentif Buku Ajar Terbit, Bantuan Pengelolaan Jurnal Elektronik, Insentif Jurnal Terakreditasi, dan Insentif Jurnal Terindeks Internasional Bereputasi.

Adapun penganugerahan Sinta Award kali ini, diberikan dengan 20 kategori yang dibuat berdasarkan pelaksanaan kebijakan yang dilakukan oleh stakeholders dari perguruan tinggi serta lembaga penelitian dan pengembangan. Penghargaan tersebut diberikan kepada dosen, peneliti, institusi dan jurnal yang telah menunjukkan prestasi yang nyata dalam peningkatan publikasi dan jurnal ilmiah.

“Sampai 26 Juni 2018 telah terdaftar lebih dari 109.000 dosen, 4.530 lembaga, 2.066 jurnal, 9.905 buku dan 1.445 kekayaan intelektual yang sudah masuk terindeks di Sinta berdasarkan hasil verifikasi, akreditasi dan evaluasi,” kata Dimiyati.

Dia mengatakan, SINTA dalam kurun satu tahun telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, dari sisi kuantitas dan kualitas. Integrasi data yang sebelumnya hanya dilakukan dengan Google Scholar dan Scopus, ditingkatkan dengan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia untuk buku, Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual untuk paten dan hak cipta, serta Orchid dan Web of Science untuk publikasi internasional.

“Saya ucapkan selamat, semoga dapat menjadi pemacu dan pemicu dosen, peneliti, institusi, dan pengelola jurnal untuk terus meningkatkan kuantitas dan kualitas publikasi ilmiah baik secara nasional maupun internasional,” kata Dimiyati.

Gumanti Awaliyah-Republika | republika.co.id | Thu, 05th July 2018, 15:15

Program Studi Ilmu Tanah Jurusan Agroteknologi di Fakultas Pertanian UPN

“Veteran Yogyakarta, merupakan prodi yang sudah cukup tua. Dinamisasi akreditasi juga sudah panjang, mulai akreditasi B, kemudian A beberapa kali, kemudian karena kebijakan nasional Prodi Ilmu Tanah dimerges ke Jurusan Agroteknologi. Sampai diaktifkannya kembali Prodi Ilmu Tanah ini pada tahun 2017 dan akreditasi yang diperoleh adalah B, akibat belum ada lulusan.

Seiring dengan hal tersebut di Prodi Ilmu Tanah memiliki Jurnal Ilmu Tanah dan Air sebagai wadah para dosen untuk bisa mempublikasi tulisannya. Jurnal yang sudah diterbitkan sejak tahun 2000 ini juga mengalami pasang surut di dalam mendapatkan artikel ilmiah. Ada masa artikel yang masuk sangat banyak, disisi yang lain ada masa kesulitan didalam mendapatkan artikel yang baik untuk diterbitkan.

Pada sisi yang lain sebagai suatu lembaga yang dituntut untuk mandiri, prodi Ilmu Tanah sadar betul bahwa keberadaan sebuah jurnal yang bereputasi adalah sangat penting untuk mendukung eksistensi sebuah program studi.

Dengan latar belakang beberapa hal diatas prodi ilmu tanah maka tujuan dari hibah kelembagaan ini adalah akan melakukan beberapa kegiatan akselerasi indeksasi oleh Sinta.

Adapun metodologi yang akan dilaksanakan adalah melakukan pembenahan kedalam, mulai penyegaran pengurus, dewan redaksi, maupun reviewer. Beberapa kegiatan ke luar juga dilakukan, mulai dengan memanggil praktisi jurnal/relawan jurnal, atau link pertukaran artikel dengan kolega. Hibah kelembagaan ini akan melakukan kegiatan tersebut dengan lebih intensif dan masif melalui pendampingan yang intensif.

Sehingga dengan melihat beberapa hal diatas hibah kelembagaan dengan judul Penguatan/Indexasi Jurnal Tanah dan Air (JTA) dalam rangka mendukung Kemandirian Program Studi Ilmu Tanah adalah sangat layak untuk didanai. Kami berharap dalam waktu tidak akan lama lagi JTA akan memperoleh Akreditasi Sinta 3.

Beberapa permasalahan yang muncul dengan JTA saat ini adalah :

1. Mengalami kesulitan didalam mendapatkan artikel jurnal dalam jumlah yang memadai sehingga bisa melakukan seleksi untuk mendapatkan artikel yang memadai/baik.
2. Sempat mengalami tidak bisa menerbitkan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dalam tata tertib/aturan jurnal
3. Ada masa dimana artikel yang masuk sangat banyak, disisi yang lain ada masa kesulitan didalam mendapatkan artikel yang baik untuk diterbitkan.

4. Karena belum ter indeks dengan baik, maka daya tarik JTA masih lemah karena cum nya kecil/belum bisa dijadikan untuk kenaikan pangkat.
5. Perlu admin yang part time sehingga lebih fokus mengurus jurnal.

Pada sisi yang lain sebagai suatu lembaga yang dituntut untuk mandiri, prodi Ilmu Tanah sadar betul bahwa keberadaan sebuah jurnal yang bereputasi adalah sangat penting untuk mendukung eksistensi sebuah program studi.

Dengan latar belakang beberapa hal diatas prodi ilmu tanah maka tujuan dari hibah kelembagaan ini adalah akan melakukan beberapa kegiatan akselerasi indeksasi oleh Sinta. Sedangkan tujuan khususnya adalah Jurnal Tanah dan Air (JTA) ter Sinta kan 3.

Adapun metodologi yang akan dilaksanakan adalah melakukan pembenahan kedalam, mulai penyegaran pengurus, dewan redaksi, maupun reviewer. Beberapa kegiatan ke luar juga dilakukan, mulai dengan memanggil praktisi jurnal/relawan jurnal, atau link pertukaran artikel dengan kolega. Hibah kelembagaan ini akan melakukan kegiatan tersebut dengan lebih intensif dan masif melalui pendampingan yang intensif.

Keberadaan Jurnal dalam sebuah program sttudi adalah sangat vital. Kedepan Program studi Ilmu Tanah juga akan menerapkan bahwa syarat kelulusan adalah dengan menyerahkan draft jurnal dan sudah siap untuk diterbitkan. Sehingga dengan semakin bagusnya akreditasi JTA akan membuat seleksi artikel yang semakin baik, dan ini akan membuat semakin kokoh Program Studi Ilmu Tanah dan akan meningkatkan reputasi Program Studi juga.

Sehingga dengan melihat beberapa hal diatas hibah kelembagaan dengan judul Penguatan/Indexasi Jurnal Tanah dan Air (JTA) dalam rangka mendukung Kemandirian Program Studi Ilmu Tanah adalah sangat layak untuk didanai. Kami berharap dalam waktu tidak akan lama lagi JTA akan memperoleh Akreditasi Sinta 3

Hibah kelembagaan ini direncanakan multi tahun (2 tahun) sesuai dengan tahapan pencapaian secara bertahap selama 2 tahun.

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

Upaya mengatasi permasalahan dalam pengelolaan jurnal dapat dilakukan melalui kelembagaan. Kelembagaan jurnal ilmiah secara tidak langsung diharapkan mampu menciptakan hubungan yang sinergis dengan sektor-sektor lain sehingga secara sinergis mampu menunjang pengembangan sumberdaya manusia sehingga dapat meningkatkan indeksasi jurnal. Namun keberadaan kelembagaan jurnal ilmiah kenyataannya belum berperan secara optimal.

Dalam ensiklopedia sosiologi, “lembaga” diistilahkan sebagai “institusi”, sebagaimana didefinisikan oleh Macmillan, “merupakan seperangkat hubungan-hubungan norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang nyata yang terpusat pada kebutuhan-kebutuhan sosial dan serangkaian yang penting dan berulang (Saharuddin, 2001:1). Sementara Adelman dan Thomas dalam buku yang sama mendefinisikan institusi sebagai suatu bentuk interaksi diantara manusia yang mencakup sekurang-kurangnya tiga tingkatan. Pertama, tingkatan nilai kultural yang menjadi acuan bagi institusi yang lebih rendah tingkatannya. Kedua, mencakup hukum dan peraturan yang mengkhususkan pada apa yang disebut aturan main (the rules of the game). Ketiga, mencakup pengaturan yang bersifat kontraktual yang digunakan dalam proses transaksi. Ketiga tingkatan institusi ini menunjuk pada hierarki dari yang ideal hingga yang paling konkrit, dimana institusi yang lebih rendah berpedoman pada institusi yang lebih tinggi tingkatannya (2001:1).

Pengertian lain dari lembaga adalah pranata. Koentjaraningrat (1994:16) lebih menyukai sebutan pranata dan mengelompokkannya kedalam delapan golongan, dengan prinsip penggolongan berdasarkan kebutuhan hidup manusia sebagai berikut :

- (1) pranata-pranata yang bertujuan memenuhi kebutuhan kehidupan kekerabatan yang disebut kinship atau domestic institutions;
- (2) pranata-pranata yang bertujuan memenuhi kebutuhan manusia untuk pencarian hidup, memproduksi, menimbun dan mendistribusi harta dan benda, disebut dengan economic institutions. Contoh : pertanian, peternakan, pemburuan, feodalisme, industri barter, koperasi, penjualan dan sebagainya;

- (3) pranata-pranata yang bertujuan memenuhi kebutuhan penerangan dan pendidikan manusia supaya menjadi anggota masyarakat yang berguna, disebut educational institutions;
- (4) pranata-pranata yang bertujuan memenuhi kebutuhan ilmiah manusia, menyelami alam semesta sekelilingnya, disebut scientific institutions;
- (5) pranata-pranata yang bertujuan memenuhi kebutuhan manusia menyatakan rasa keindahan dan untuk rekreasi, disebut aesthetic and recreational institutions;
- (6) pranata-pranata yang bertujuan memenuhi kebutuhan manusia untuk berhubungan dengan Tuhan atau dengan alam gaib disebut religion institutions;
- (7) pranata-pranata yang bertujuan memenuhi kebutuhan manusia untuk mengatur kehidupan berkelompok secara besar-besaran atau kehidupan bernegara disebut political institutions;
- (8) pranata-pranata yang mengurus kebutuhan jasmaniah dari manusia, disebut somatic institutions;

Hendropuspito (1989:63), menggunakan kata institusi daripada lembaga. Disebutkan bahwa institusi merupakan suatu bentuk organisasi yang secara tetap tersusun dari pola-pola kelakuan, peranan-peranan dan relasi sebagai cara yang mengikat guna tercapainya kebutuhan-kebutuhan sosial dasar.

Unsur penting yang melandasi sebuah institusi menurut Hendropuspito (1989:63), dapat dilihat dari unsur definisi sebagai berikut :

- Kebutuhan sosial dasar (basic needs)

Kebutuhan sosial dasar terdiri atas sejumlah nilai material, mental dan spiritual yang pengadaannya harus terjamin, tidak dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor kebetulan atau kerelaan seseorang.

Keseluruhan komponen yang dipadukan itu dipandang oleh semua pihak yang berkepentingan sebagai suatu bentuk cara hidup dan bertindak yang mengikat. Mereka menyadari bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam suatu institusi harus disesuaikan dengan peraturan institusi. Pelanggaran terhadap norma-norma dan pola-pola kelakuan dikenai sanksi yang setimpal. Dalam institusi keterikatan pada norma

dan pola begitu penting bahkan diperkuat dengan sanksi demi tercapainya kelestarian dan ketahanan secara kesinambungan.

Norman Uphoff, seorang ahli Sosiologi yang banyak berkecimpung dalam penelitian lembaga lokal, menyatakan sangat sulit sekali mendefinisikan institusi, karena definisi institusi sering dipertukarkan dengan organisasi (1986:9). Menurut Uphoff, “institutions are complexes of norm and behaviors that persist over time serving collectively valued purposed” (1986:9). Institusi atau lembaga merupakan serangkaian norma dan perilaku yang sudah bertahan (digunakan) selama periode waktu tertentu (yang relatif lama) untuk mencapai maksud/tujuan bernilai kolektif (bersama) atau maksud-maksud yang bernilai sosial

Sebagaimana telah disampaikan sebelumnya, dalam beberapa pendefinisian lembaga selalu dikaitkan dengan “organisasi” didalamnya. Namun demikian terdapat beberapa pengertian organisasi yang membedakan dengan pengertian lembaga. Menurut Lubis dan Huseini (1987:1), organisasi sebagai satu kesatuan sosial dari kelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola tertentu, sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tuganya masing-masing yang sebagai satu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai bentuk-bentuk yang jelas sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

Amitai Etzioni (1985:3) mengatakan bahwa masyarakat terdiri dari organisasi-organisasi, dimana hampir sepanjang hidup manusia dilaluinya dengan bekerja untuk kepentingan organisasi. Dengan demikian organisasi merupakan suatu unit sosial (pengelompokan manusia) yang sengaja dibentuk dan dibentuk dengan penuh pertimbangan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

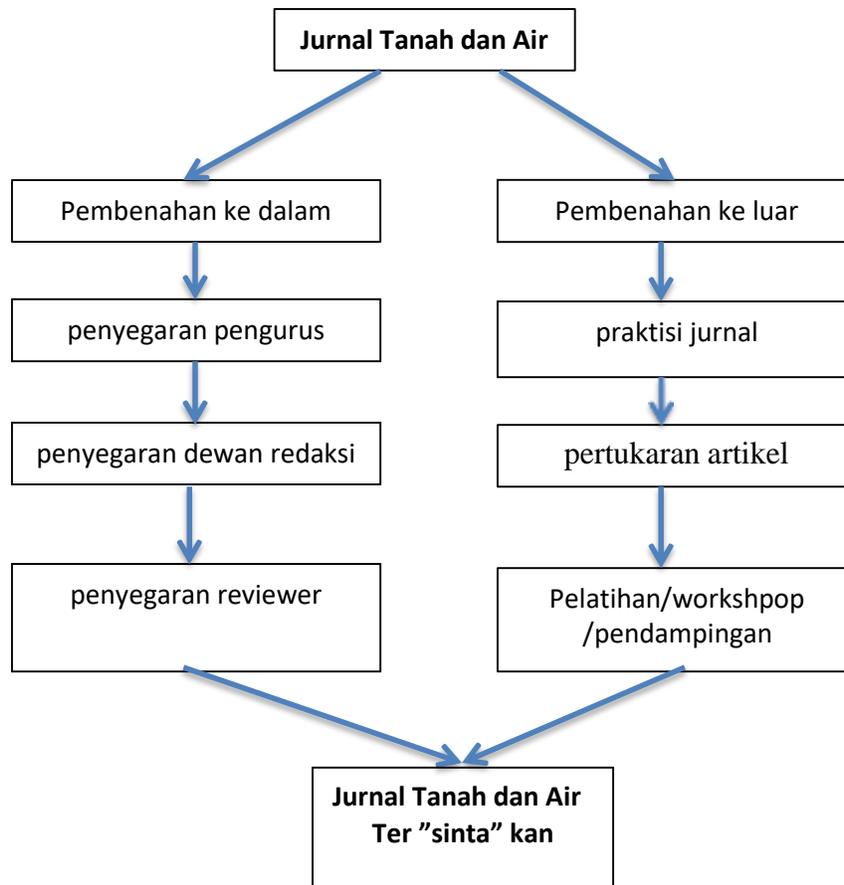
Menurut Uphoff (1986:8), organisasi merupakan struktur yang mengakui dan menerima adanya peranan. Organisasi bergerak pada bidang formal dan informal dimana struktur yang ada, dihasilkan dari adanya interaksi diantara peranan yang semakin kompleks

Perbedaan antara lembaga dan organisasi semakin terlihat, apabila dilihat dari tipe lembaga, (Uphoff, 1986:8) membedakanya sebagai berikut :

- (a) lembaga yang bukan organisasi
- (b) organisasi yang bukan lembaga
- (c) lembaga yang juga organisasi atau sebaliknya organisasi yang termasuk lembaga

Oleh karenanya diperlukan upaya penguatan kelembagaan jurnal ilmiah agar kelembagaan bisa berperan dalam mengatasi berbagai permasalahan pengelola jurnal yang semakin kompleks. Penguatan kelembagaan dapat menjamin adanya kontinuitas atau kesinambungan pada usaha penyebaran pengetahuan teknis atau teknologi kepada pengelola dan menyiapkan pengelola agar mampu bersaing dalam struktur persaingan yang lebih terbuka. Kerjasama pengelola dalam kelembagaan dapat mendorong penggunaan sumberdaya yang lebih efisien (Listyati et.al., 2014). Secara spesifik Esman dan Uphoff seperti dikutip Garkovich dalam Anantanyu (2011), menjelaskan peran kelembagaan pengelola meliputi: 1) interorganizational task atau tugas organisasi, dimaksudkan untuk memediasi masyarakat dan negara; 2) resource tasks atau tugas sumberdaya, mencakup mobilisasi sumberdaya lokal dan pengelolaannya untuk mencapai tujuan masyarakat; 3) service tasks atau tugas pelayanan, meliputi permintaan pelayanan yang menggambarkan koordinasi permintaan masyarakat lokal atau tujuan pembangunan; dan 4) extra-organizational tasks atau tugas antar organisasi, yang memerlukan adanya permintaan lokal terhadap birokrasi atau organisasi luar masyarakat terhadap campur tangan oleh agen-agen luar. Agar peran kelembagaan jurnal ilmiah tersebut dapat optimal harus berbasis pada pemanfaatan potensi sumberdaya manusia lokal, sumberdaya institusi lokal, sumberdaya fisik lokal, dan sumberdaya alam yang dimiliki daerah (Subiyono, 2014: 94). Dengan demikian penguatan kelembagaan akan berkontribusi dalam mendorong kemandirian dan meningkatkan kesejahteraan pengelola jurnal.

State of the art dari penelitian kelembagaan ini, "Salah satu tiang penyangga reputasi sebuah Prodi ditentukan oleh Akreditasi Jurnal Ilmiah yang dimiliki oleh Prodi Tersebut, karena dengan Jurnal yang terindeks bagus akan membawa nama harum keberadaan prodi.



Gambar 1. Peta Jalan/Road Map dari Penelitian Kelembagaan

Dalam kajian ilmu politik kelembagaan banyak ditekankan pada aturan main (*the rules*) dan kegiatan kolektif (*collective action*) untuk kepentingan bersama atau umum (*public*). Ilmu psikologi melihat kelembagaan dari sudut tingkah laku manusia (*behaviour*). Ilmu hukum menegaskan pentingnya kelembagaan dari sudut hukum, aturan dan penegakan hukum serta instrumentan proses litigasinya.

Analisis dan pengembangan kelembagaan memerlukan dukungan pendekatan analisis

dari tingkah laku organisasi, psikologi, sosiologi, antropologi, hukum dan ekonomi. Perpaduan dari berbagai pendekatan ini bisa menghasilkan analisis kelembagaan yang komprehensif. Sebagian pakar spesialis kelembagaan hanya memusatkan perhatian pada kode etik, aturan main, sedangkan sebagian hanya melihat pada organisasi dengan struktur, fungsi dan manajemennya. Kebanyakan analisis kelembagaan saat ini memadukan organisasi dan aturan main. Analisis mungkin akan menjadi lebih kompleks tetapi bisa dicari hal-hal pragmatis yang bisa diterjemahkan ke dalam strategi pengembangan. Logika analisis institusi bisa dipakai untuk menjelaskan kegagalan pemerintah dan negara atau kegagalan pasar ataupun kegagalan berbagai model pembangunan saat ini.

Menurut Uphoff, istilah kelembagaan dan organisasi sering membingungkan dan bersifat *interchangeably*. Secara keilmuan, *social institution* dan *social organization* berada dalam level yang sama, untuk menyebut apa yang kita kenal dengan kelompok sosial, grup, *social form*, dan lain-lain yang relatif sejenis. Namun, perkembangan akhir-akhir ini, istilah “kelembagaan” lebih sering digunakan untuk makna yang mencakup keduanya sekaligus. Ada beberapa alasan kenapa orang-orang lebih memilih istilah tersebut. Kelembagaan lebih dipilih karena kata “organisasi” menunjuk kepada suatu *social form* yang bersifat formal, dan akhir-akhir ini semakin cenderung mendapat *image* negatif. Kata kelembagaan juga lebih disukai karena memberi kesan lebih “sosial” dan lebih menghargai budaya lokal, atau lebih humanistik.¹

Fenomena yang terjadi saat ini, di mana hampir semua institusi pelayanan publik mengalami kelemahan dalam proses penguatan kelembagaan organisasi, sehingga lemahnya penguatan kelembagaan ini berdampak pada tidak maksimalnya proses pelayanan yang dilakukan, salah satu contohnya proses penguatan dan kelembagaan yang terjadi pada Pendidikan Tinggi. Pendidikan tinggi merupakan institusi yang selalu dituntut agar memaksimalkan peran dan fungsinya dalam melakukan pelayanan pendidikan kepada masyarakat, karena pendidikan tinggi diyakini mampu melahirkan pemimpin-pemimpin masyarakat yang akan membawa perubahan ke arah yang lebih

baik. Dalam mengemban kepercayaan masyarakat tersebut pendidikan tinggi dituntut untuk senantiasa berinovasi serta meningkatkan mutu pendidikannya.

Dalam peningkatan mutu pendidikan, salah satu upaya yang harus dilakukan pendidikan tinggi adalah upaya menguatkan sistem kelembagaan yang ada, karena dengan semakin kuatnya sistem kelembagaan maka pendidikan tinggi dapat memaksimalkan perannya sebagai pusat inkubator pendidikan bagi masyarakat. Kemudian di samping itu juga kuatnya sistem kelembagaan yang ada tentu akan meminimalisir segala persoalan yang melingkupi pendidikan tinggi di saat ini.

Berdasarkan persoalan di atas, makalah ini berusaha mengkajiteori kelembagaan dalam pendekatan organisasi, kemudian mencoba mengkaitkan fenomena kelembagaan pendidikan tinggi sebagai institusi pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Teori kelembagaan yang ada diimplementasikan dalam konsep pengembangan pendidikan tinggi, dengan menitik beratkan penguatan kapasitas kelembagaan organisasi pendidikan tinggi sebagai upaya mengembangkan peran dan fungsi pendidikan tinggi. Diakhir tulisan ini diharapkan dapat menemui model pengembangan kelembagaan pendidikan tinggi yang dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi, menjadi solusi terhadap berbagai problematika pendidikan tinggi di tanah air.

III. KELEMBAGAAN

Perspektif tentang Kelembagaan

Para ilmuwan sosial memiliki latar belakang beragam mendefinisikan kelembagaan secara beragam menurut sudut pandang keilmuwanannya. Douglas North misalnya, seorang sejarawan ekonomi terkemuka mendefinisikan kelembagaan sebagai batasan-batasan yang dibuat untuk membentuk pola interaksi yang harmonis antara individu dalam melakukan interaksi politik, sosial dan ekonomi.² Schmid North mengartikan kelembagaan sebagai sejumlah peraturan yang berlaku dalam sebuah masyarakat, kelompok atau komunitas, yang mengatur hak, kewajiban, tanggung jawab, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Menurut Schotter kelembagaan merupakan regulasi atas tingkah laku manusia yang disepakati oleh semua anggota masyarakat dan merupakan penata interaksi dalam situa tertentu yang berulang.³

Menurut Jack Knight mengartikan kelembagaan adalah serangkaian peraturan yang membangun struktur interaksi dalam sebuah komunitas.⁴ Ostrom mengartikan kelembagaan sebagai aturan yang berlaku dalam masyarakat (arena) yang menentukan siapa yang berhak membuat keputusan, tindakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, aturan apa yang berlaku umum di masyarakat, prosedur apa yang harus diikuti, informasi apa yang mesti atau tidak boleh disediakan dan keuntungan apa yang individu akan terima sebagai buah dari tindakan yang dilakukannya.⁵ Singkatnya, kelembagaan adalah aturan main yang berlaku dalam masyarakat yang disepakati oleh anggota masyarakat sebagai sesuatu yang harus diikuti dan dipatuhi (memiliki kekuatan sanksi) dengan tujuan terciptanya keteraturandan kepastian interaksi sesama anggota masyarakat. Interaksi yang dimaksud terkait dengan kegiatan ekonomi, politik maupun sosial.

Berdasarkan atas bentuknya (tertulis/tidak tertulis) North membagi kelembagaan menjadi dua: informal dan formal. Kelembagaan informal adalah kelembagaan yang keberadaannya di masyarakat umumnya tidak tertulis: adat istiadat, tradisi, pamali, kesepakatan, konvensi dan sejenisnya dengan beragam nama dan sebutan dikelompokkan sebagai kelembagaan informal. Sedangkan kelembagaan formal adalah peraturan tertulis seperti perundang-undangan, kesepakatan (*agreements*), perjanjian kontrak, peraturan bidang ekonomi, bisnis, politik dan lain- lain. Kesepakatan-kesepakatan yang berlaku baik pada level international, nasional, regional maupun lokal termasuk ke dalam kelembagaan formal.⁶

Pendidikan tinggi merupakan lembaga/institusi dalam pengertian organisasi. Ada struktur kepengurusan di mana mahasiswa, dosen dan pegawai merupakan anggota dari organisasi tersebut. Tujuannya adalah mendidik mahasiswa agar menjadi manusia pandai; bermoral dan punya integritas diri; melakukan penelitian dan menyebarkan hasil penelitian tersebut agar ilmu pengetahuan terus berkembang; mengadakan pengabdian sebagai kesempatan untuk mengimplementasikan hasil penelitiannya pada masyarakat; dan mensejahterakan stakeholder kampus agar ketigatujuan tersebut dapat berjalan dengan baik. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan aturan main yang jelas di mana setiap stakeholder dengan penuh kesadaran merasa terikat dan bertanggungjawab untuk melaksanakan aturan main itu dengan baik.

Penguatan kapasitas kelembagaan, di sisi lain, merupakan suatu pendekatan pembangunan di mana semua orang (pihak) memiliki hak yang sama terhadap sumberdaya, dan menjadi perencana pembangunan bagi diri mereka. Menurut Eade dalam Tony, pengembangan kapasitas kelembagaan terfokus pada lima isu pokok:

1. Penguatan kapasitas kelembagaan sering digunakan secara sederhana untuk menjadikan suatu lembaga lebih efektif mengimplementasikan proyek pembangunan. Kelembagaan merupakan instrumen untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Penguatan kapasitas kelembagaan dapat juga menunjuk pada upaya yang mendukung organisasi untuk menjadi katalis dialog dan atau memberikan kontribusi dalam mencapai alternatif pembangunan. Pandangan ini menekankan peran mendemokratisasikan organisasi pemerintah dan organisasi berbasis masyarakat dalam masyarakat madani. Jika penguatan kapasitas kelembagaan adalah suatu cara untuk mencapai tujuan, kemudian tujuan yang dimaksudkan oleh lembaga-lembaga yang ikut serta, maka harus dinyatakan secara eksplisit agar dapat membandingkan berbagai pilihan atau mengevaluasi kemajuannya.
3. Jika penguatan kapasitas kelembagaan merupakan tujuan akhir (misalnya memperkuat kualitas suatu pengambilan keputusan), maka pilihan tersebut membutuhkan tujuan yang jelas dan analisis kontekstual terhadap unsur-unsur kelembagaan. Fokusnya adalah misi organisasi yang berimbang, dan
4. Keterkaitan dengan lingkungan eksternal, struktur dan aktivitasnya. Kriteria efektivitasnya akan berhubungan dengan faktor luar di mana misi itu dirasakan tepat, masuk akal dan terpenuhi.⁷

Menurut Sumpeno, penguatan kapasitas adalah suatu proses peningkatan

atau perubahan perilaku individu, organisasi dan sistem masyarakat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Penguatan kapasitas adalah perubahan perilaku untuk:

1. Meningkatkan kemampuan individu dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap;
2. Meningkatkan kemampuan kelembagaan dalam organisasi dan manajemen, finansial dan kultur;
3. Meningkatkan kemampuan masyarakat dalam kemandirian, keswadayaan dan mengantisipasi perubahan.

Masih menurut Sumpeno bahwa hasil yang diharapkan dengan adanya penguatan kapasitas kelembagaan adalah: (a) penguatan individu, organisasi dan masyarakat; (b) terbentuknya model pengembangan kapasitas dan program; dan (c) terbangunnya sinergitas pelaku dan kelembagaan. Mengacu pendapat tersebut di atas, terdapat dua fokus dalam penguatan kapasitas, yaitu: perubahan perilaku, dan strategi dalam penguatan kelembagaan untuk mengatasi masalah dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Adanya strategi penguatan kapasitas kelembagaan diharapkan pemberdayaan masyarakat secara institusional maupun secara individu dapat terwujud. Di dalam penguatan kapasitas kelembagaan, kerjasama antar pihak menjadi sangat penting, dalam hal ini kerjasama pemerintah, swasta dan *Non Government Organization* (Lembaga Pengembangan Masyarakat) serta masyarakat itu sendiri.

Karakteristik dan Kinerja Kelembagaan

Institusi bersifat dinamis, yang keberadaannya dalam sebuah komunitas selalu berubah, beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam komunitas tersebut. Cepat atau lambatnya perubahan, Oliver Williamson menganalisis perubahan institusi dalam empat tingkatan, yaitu perubahan kelembagaan yang terjadi pada: (1) level sosial (masyarakat); (2) level kelembagaan formal (*formal institutional environment*); (3) level tata kelola (*governance*); dan (4) perubahan bersifat kontinyu.⁸

Perubahan kelembagaan pada level masyarakat adalah perubahan yang terjadi pada

kelembagaan yang keberadaannya telah menyatu dalam sebuah masyarakat, seperti norma, kebiasaan, tradisi, hukum adat dan lain-lain. Perubahan kelembagaan pada level ini berlangsung sangat lambat dan dapat berlangsung dalam waktu yang lama 100 sampai 1000 tahun.

Kinerja kelembagaan didefinisikan sebagai kemampuan suatu kelembagaan untuk menggunakan sumberdaya yang dimilikinya secara efisien dan menghasilkan *output* yang sesuai dengan tujuannya dan relevan dengan kebutuhan pengguna. Ada dua hal untuk menilai kinerja kelembagaan yaitu produknya sendiri berupa jasa atau material, dan faktor manajemen yang membuat produk tersebut bisa dihasilkan. Satu cara yang lebih sederhana telah dikembangkan untuk memahami kinerja internal dan (sedikit) eksternal suatu kelembagaan, melalui ukuran-ukuran dalam ilmu manajemen. Ada empat dimensi untuk mempelajari suatu kelembagaan (*institutional assessment*), yaitu:⁹

Pertama, kondisi lingkungan eksternal (*the external environment*). Lingkungan sosial di mana suatu kelembagaan hidup merupakan faktor pengaruh yang dapat menjadi pendorong dan sekaligus pembatas seberapa jauh sesuatu kelembagaan dapat beroperasi. Kedua, motivasi kelembagaan (*institutional motivation*). Kelembagaan dipandang sebagai suatu unit kajian yang memiliki jiwanya sendiri. Terdapat empat aspek yang bisa dipelajari untuk mengetahui motivasi kelembagaan, yaitu sejarah kelembagaan (*institutional history*), misi yang diembannya, kultur yang menjadi pegangan dalam bersikap dan berperilaku anggotanya, serta pola penghargaan yang dianut (*incentiveschemes*).

Ketiga, kapasitas kelembagaan (*institutional capacity*). Pada bagian ini dipelajari bagaimana kemampuan kelembagaan untuk mencapai tujuan-tujuannya sendiri. Kemampuan tersebut diukur dari lima aspek, yaitu: strategi kepemimpinan yang dipakai (*strategic leadership*); perencanaan program (*program planning*); manajemen dan pelaksanaannya (*management and execution*); alokasi sumberdaya yang dimiliki (*resource allocation*); dan hubungan dengan pihak luar yaitu terhadap *clients*,

partners, government policymakers, dan external donors. Keempat, kinerja kelembagaan (*institutional performance*). Terdapat tiga hal pokok yang harus diperhatikan yaitu keefektifan kelembagaan dalam mencapai tujuan-tujuannya, efisiensi penggunaan sumber daya, dan keberlanjutan kelembagaan berinteraksi dengan para kelompok kepentingan di luarnya.

Model Pengembangan Kelembagaan Pendidikan Tinggi

Pengembangan kelembagaan tinggi Islam merupakan salah satu perspektif tentang perubahan sosial lembaga yang direncanakan dan dibina, serta berkaitan dengan inovasi-inovasi yang berorientasi pada perubahan sosial yang dilakukan melalui organisasi formal bersandar kepada ajaran Islam. Tujuannya adalah untuk membangun organisasi yang dapat hidup dan efektif serta dapat mendukung inovasi sebagai perubahan sosial yang Islami. Proses yang terjadi dalam pembangunan lembaga ini bersifat generik, di mana inovasi sosial ini tidak dipaksakan dalam tiap sektor masyarakat. Sehingga dalam model pengembangan kelembagaan ditempatkan sebagai organisasi formal yang menghasilkan perubahan, dan melindungi perubahan serta jaringannya.

Variabel-variabel yang terkandung dalam konsep pengembangan kelembagaan tinggi secara umum adalah: (1) Kepemimpinan merupakan salah satu unsur terpenting yang paling kritis dalam Pembangunan Lembaga. Karena proses perubahan yang dilakukan memerlukan manajemen. Kepemimpinan terdiri dari pemegang kedudukan yang secara formal ditunjuk, atau mereka yang secara kontinyu menjalankan pengaruhnya; (2) Doktrin sebagai proyeksi dari ekspektasi dan tujuan-tujuan, serta metode operasional yang mendasari tindakan sosial; (3) Program menunjuk pada tindakan-tindakan sosial yang berhubungan dengan pelaksanaan dari fungsi yang merupakan *output* dari lembaga yang bersangkutan; (4) Sumber-sumber daya adalah *input* dari segala unsur yang terkandung dalam pembangunan lembaga. Artinya, sumber-sumber daya yang dibutuhkan sebagai kelengkapan lembaga mempengaruhi tiap segi dari kegiatan lembaga dan merupakan kesibukan yang penting dari semua kepemimpinan

lembaga; dan (5) Struktur intern bertugas sebagai struktur dan proses yang diadakan untuk bekerjanya lembaga dan pemeliharannya. Struktur intern mempengaruhi kemampuan untuk melaksanakan komitmen yang sudah terprogram.

Pendidikan tinggi, baik umum maupun Islam, merupakan entitas yang unik. Pendidikan tinggi memiliki sejarah berdiri dan perkembangan yang berbeda-beda, yang mengakibatkan pola manajemen mereka berbeda satu sama lain. Secara umum pola manajemen tersebut dapat dipilahkan menjadi empat model berikut, di mana masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan.

Tanpa Patron

Ini adalah model manajemen pendidikan tinggi yang tidak memiliki lembaga manajemen yang membawahi pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi seperti ini biasanya berdiri dan berkembang atas inisiatif sekelompok orang yang sekaligus berperan sebagai guru dan pengelola pendidikan tinggi. Lembaga atau yayasan yang membawahi biasanya dibentuk kemudian sekedar sebagai persyaratan administratif, terutama terkait dengan aturan hukum. Lembaga atau yayasan tersebut tidak memiliki peran selain administratif dan formalistik, sebab pada dasarnya keberadaannya hanya sebagai formalitas.

Kelebihan pendidikan tinggi tipe ini terletak pada “kebebasan” pengelola Pendidikan tinggi. Mereka tidak tertuntut oleh target-target tertentu dari lembaga yang membawahi, sebab lembaga tersebut tidak lebih tahu urusan pendidikan tinggi. Hanya saja, kebanyakan pendidikan tinggi tipe ini tidak berkembang, bahkan kebanyakan menempatkan diri sebagai pendidikan tinggi “buangan” bagi siswa yang tak diterima di pendidikan tinggi negeri. Ini dikarenakan pengelola pendidikan tinggi menjadi pemikir dan sekaligus pelaksana pengelolaan pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi tipe ini umumnya rawan konflik, terutama dalam hal rekrutmen tenaga dan saat pergantian kepala pendidikan tinggi.

Patron Simbolik

Pendidikan tinggi model ini pada dasarnya mirip dengan pendidikan tinggi tanpa patron, hanya saja, antara pendidikan tinggi dan lembaga atau yayasan memiliki hubungan yang relatif dekat dengan pengelola pendidikan tinggi. Pengelolaan pendidikan tinggi sepenuhnya di tangan sekelompok pengelola pendidikan tinggi meskipun keberadaan pendidikan tinggi berdiri dan berkembang atas inisiatif seseorang atau komunitas sosial di sekitarnya.

Kelebihan dan kekurangan pendidikan tinggi tipe ini hampir sama dengan pendidikan tinggi tanpa patron. Sebagian pendidikan tinggi dapat berkembang pesat dari segi jumlah siswa, karena dukungan masyarakat yang kuat. Pendidikan tinggi tertentu biasanya menjadi kebanggaan karena jumlah siswanya, meski honorarium gurunya biasanya tak begitu besar. Hanya saja, pendidikan tinggi tipe ini umumnya rawan konflik, terutama dalam hal rekrutmen tenaga dan saat pergantian pimpinan pendidikan tinggi.

Semi Patron

Pendidikan tinggi tipe ini pada dasarnya juga berjalan sepenuhnya di tangan pengelola pendidikan tinggi, tetapi pendiri pendidikan tinggi memiliki pengaruh besar terhadap sikap, perilaku guru dan pengelola pendidikan tinggi, maupun kebijakan penting di pendidikan tinggi. Inisiator dan pendiri pendidikan tinggi berperan menentukan berbagai kebijakan strategis mulai dari menentukan visi dan misi, kebijakan pendidikan, hingga kriteria-kriteria guru dan pengelola pendidikan tinggi. Ini terjadi dikarenakan sang inisiator merupakan pihak yang memiliki posisi hukum kuat dan berperan dalam menyediakan berbagai sarana dan pembiayaan. Berdirinya pendidikan tinggi terjadi akibat inisiatif seseorang atau komunitas, yang hanya dapat berperan dalam menentukan kebijakan-kebijakan besar, tetapi kurang mampu mengelola urusan teknis di pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi tipe ini biasanya memiliki program dan kebijakan yang lebih terarah karena dukungan tokoh atau organisasi yang kuat. Manajemen pendidikan tinggi memiliki keleluasaan dalam mengelola pendidikan tinggi, kecuali bila menyimpang

dari kebijakan pemilik pendidikan tinggi. Sebagian pendidikan tinggi dapat berkembang menjadi pendidikan tinggi favorit, tetapi sebagian lagi sulit berkembang karena tokoh atau lembaga yang membawahi kurang mampu memberikan arahan yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Patron Penuh

Pendidikan tinggi tipe ini pada umumnya dikelola dengan kriteria yang ketat, mulai dari visi, misi, program kurikulum hingga pembiayaan yang secara detail dirancang dan kendalikan oleh lembaga pendiri dan pemilik pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi tipe ini biasanya berdiri atas inisiatif seseorang atau komunitas di mana sang inisiator berperan dalam pengelolaan pendidikan tinggi secara menyeluruh. Selain menentukan visi, misi dan sistem kerja secara luas, lembaga atau yayasan yang membawahi pendidikan tinggi merancang dan mengendalikan pengelolaan pendidikan tinggi hingga aspek yang paling detail.

Pengelola pendidikan tinggi Islam sepenuhnya berperan layaknya manajer perusahaan atau kepala pendidikan tinggi negeri yang segala kebijakan, sikap dan keputusannya harus dikonsultasikan dengan lembaga atau dinas yang membawahi, di samping menempatkan ajaran Islam sebagai sumber primer. Pendidikan tinggi-pendidikan tinggi swasta *bonafid* yang berkembang pada kurun sekitar menjelang tahun 2000-an dan sesudahnya pada umumnya menganut model ini.

Pendidikan tinggi didirikan sebagai hasil rancangan seseorang atau sekelompok orang yang memiliki keahlian di bidang pendidikan, yang mampu merancang dan mengendalikan pengelolaan pendidikan tinggi hingga aspek yang sangat detail. Pengelola pendidikan tinggi pada dasarnya hanya instrumen pengelolaan yang bertugas mewujudkan visi, misi dan kebijakan pemilik pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi tipe ini umumnya menempatkan diri sebagai pendidikan tinggi favorit dengan biayamahal. Kuatnya manajemen menjadikan pendidikan tinggi mampu memberikan jaminan mutu yang terpercaya di masyarakat. Hanya saja, ketatnya manajemen membuat pendidikan tinggi ini membutuhkan guru dan pengelola pendidikan tinggi

dengan kriteria dan pola kerja yang ketat. Meski mampu memberikan honorarium lebih baik dibanding pendidikan tinggi kebanyakan, tetapi tak semua orang yang memilih profesi guru memiliki kesiapan mental dan kemampuan untuk mengelola pendidikan tinggi seperti ini.

Pengembangan kelembagaan pendidikan tinggi menjadi hal yang mutlak untuk dilakukan dalam bentuk penguatan kapasitas organisasi pendidikan tinggi yang dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan mutu pendidikan tinggi yang ada. Berdasarkan beberapa penjelasan teori di atas minimal ada empat dimensi yang dapat dilakukan sebagai upaya pengembangan kelembagaan pendidikan tinggi. Pertama, melakukan pengkajian terhadap kondisi lingkungan eksternal pendidikan tinggi (*the external environment*). Lingkungan eksternal pendidikan tinggi merupakan faktor pendorong dan sekaligus pembatas seberapa jauh sesuatu pendidikan tinggi dapat beroperasi. Lingkungan dimaksud berupa kondisi politik dan pemerintahan (*administrative and external policies environment*), sosiokultural (*sociocultural environment*), teknologi (*technological environment*), kondisi perekonomian (*economic environment*), berbagai kelompok kepentingan (*stakeholders*), infrastruktur, serta kebijakan terhadap pengelola sumberdaya yang ada (*policy natural resources environment*). Seluruh komponen lingkungan tersebut perlu dianalisis bentuk pengaruhnya terhadap pendidikan tinggi.

Kedua, meningkatkan motivasi pendidikan tinggi (*institutional motivation*). Lembaga pendidikan tinggi merupakan unit kajian yang memiliki jiwanya sendiri. Dalam konteks ini terdapat empat aspek yang bisa dipelajari dalam mengetahui motivasi pendidikan tinggi, yaitu sejarah pendidikan tinggi (*institutional history*), misi yang diembannya, kultur yang menjadi pegangan dalam bersikap dan berperilaku anggotanya, serta pola penghargaan yang dianut (*incentive schemes*). Ketiga, penguatan kapasitas pendidikan tinggi (*institutional capacity*). Dalam tahap ini bagaimana kemampuan pendidikan tinggi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Kemampuan tersebut diukur dari lima aspek: strategi kepemimpinan yang dipakai (*strategic leadership*), perencanaan program (*program planning*), manajemen dan

pelaksanaannya (*management and execution*), alokasi sumberdaya yang dimiliki (*resourceallocation*), dan hubungan dengan pihak luar yaitu terhadap *clients, partners, government policy makers*, dan *external donors*.

Keempat, peningkatan kinerja pendidikan tinggi (*institutionalperformance*). Adapun peningkatan kinerja pendidikan tinggi ini dilihat dari tiga hal pokok yang harus diperhatikan yaitu keefektifan pendidikan tinggi dalam mencapai tujuan-tujuannya, efisiensi penggunaan sumber daya, dan keberlanjutan pendidikan tinggi dalam mengemban visi dan misi yang dijalani.

Kemudian untuk menjadikan lembaga pendidikan tinggi sebagai lembaga yang memiliki kompetensi sebagai pusat inkubator pendidikan, maka lembaga harus ditunjang dengan kemampuan kelembagaan yang mencakup: (a) pembiayaan, harus ada ketetapan/kebijakan menyangkut proporsi (prosentase) besarnya anggaran yang dapat dikelola; (b) personalia, harus adapenetapan kualifikasi SDM tertentu tertentu sebagai prasyarat menjadi pengelolaan lingkungan tersebut; (c) peralatan (sarana/prasarana), harus ada saran dan prasarana penunjang yang dapat mensupport operasionalisasi pendidikan tinggi. Di samping itu juga kemampun kinerja kelembagaan pedidikan tinggi perlu diukur dengan melakukan evaluasi dan monitoring terus menerus dengan menitik beratkan pada; masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*), Manfaat, (*benefit*).

IV. KESIMPULAN

Berangkat dari pemaparan sebelumnya maka tulisan ini dapat disimpulkan, bahwa “lembaga”, apakah dia diistilahkan “institusi”— lembaga merupakan seperangkat hubungan norma-norma, keyakinan-keyakinan, dan nilai-nilai yang nyata, yang terpusat pada kebutuhan-kebutuhan sosial dan serangkaian tindakan yang penting dan berulang. Kemudian dapat pula dikatakan institusi sebagai suatu bentuk interaksi di antara manusia yang mencakup sekurang-kurangnya tiga tingkatan. Pertama, tingkatan nilai kultural yang menjadi acuan bagi institusi yang lebih rendah tingkatannya. Kedua, institusi mencakup hukum dan peraturan yang mengkhususkan pada apa yang disebut aturan main (*the rules of the game*). Ketiga, mencakup pengaturan yang bersifat kontraktual yang digunakan dalam proses transaksi.

Model kelembagaan pendidikan yang banyak dipraktekan saat ini yaitu: (1) Model Patron, yaitu model manajemen pendidikan tinggi yang tidak memiliki lembaga manajemen yang membawahi pendidikan tinggi tersebut; (2) Model Patron Simbolik, model ini pada dasarnya mirip dengan pendidikan tinggi tanpa patron, hanya saja, antara pendidikan tinggi dan lembaga atau yayasan memiliki hubungan yang relatif dekat dengan pengelola pendidikan tinggi;

(3) Model Semi Patron, model kelembagaan jenis tipe ini pada dasarnya juga berjalan sepenuhnya di tangan pengelola pendidikan tinggi, tetapi pendiri pendidikan tinggi memiliki pengaruh besar terhadap sikap, perilaku dosen dan pengelola pendidikan tinggi, maupun kebijakan penting di pendidikan tinggi; (4) Model Patron Penuh, tipe ini pada umumnya dikelola dengan kriteria yang ketat, mulai dari visi, misi, program kurikulum hingga pembiayaan yang secara detail dirancang dan kendalikan oleh lembaga pendiri dan pemilik pendidikan tinggi.

Dari keempat model kelembagaan pendidikan tinggi tersebut, model Patron Penuh yang sangat ideal menjadi model kelembagaan alternatif yang dapat meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Ada empat dimensi yang dapat dilakukan sebagai upaya pengembangan kelembagaan pendidikan tinggi, yaitu melakukan pengkajian terhadap kondisi lingkungan eksternal pendidikan tinggi (*the external environment*); meningkatkan motivasi pendidikan tinggi (*institutional motivation*); penguatan kapasitas pendidikan tinggi (*institutional capacity*); dan peningkatan kinerja pendidikan tinggi (*institutional performance*).

Catatan:

- 1 Norman Uphoff, *Local Institutional Development: An Analytical Sourcebook With Cases*, (Kumarian Press, 1986).
- 2 D. C. North, *Institutions, Institutional Change and Economics Performance*, (Cambridge University Press, 1990), hlm. 17.
- 3 A. Schotter, *The Economic Theory of Social Institutions*, (Cambridge: Cambridge University Press, 1981), hlm. 82.
- 4 A. Schotter, *The Economic Theory of Social Institutions*, hlm. 78.
- 5 E. Ostrom, *Governing of the Common. The Evolution of Institutions for Collective*

- Action*, (Cambridge University Press, 1990).
- 6 D. C. North, *Institutions, Institutional Change and Economics Performance*, hlm. 53.
 - 7 Daniel E. Hebding dan Leonard Glick, *Introduction to Sociology: A Text with Readings*, (Hill Inc dan Philipine Graphic Art Inc, Pilipina 1994), hlm. 34.
 - 8 O. E. Williamson, *The New Institutional Economics: Taking Stock*, (Looking Ahead. Journal of Economic Literature, 2000.), vol. 38, hlm. 595-613.
 - 9 Amitai Etzioni, *Comparative Analysis of Complex Organizations*, (USA: The Free Press of Glencoe, Inc., 1961), hlm. 54.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Schotter. *The Economic Theory of Social Institutions*. Cambridge: Cambridge University Press, 1981.
- Amitai Etzioni. *Comparative Analysis of Complex Organizations*. USA: The Free Press of Glencoe, Inc., 1961.
- Daniel E. Hebding dan Leonard Glick. *Introduction to Sociology: A Text with Readings*. Hill Inc dan Philipine Graphic Art Inc, Pilipina 1994.
- D. C. North. *Institutions, Institutional Change and Economics Performance*. Cambridge University Press, 1990.
- E. Ostrom. *Governing of the Common. The Evolution of Institutionsfor Collective Action*. Cambridge University Press, 1990).
- Norman Uphoff. *Local Institutional Development: An Analytical Sourcebook With Cases*. Kumarian Press. 1986
- O. E. Williamson. *The New Institutional Economics: Taking Stock*. Looking Ahead. *Journal of Economic Literature*, 2000.), vol. 38
- Anantanyu, Sapja. 2011. Kelembagaan Petani: Peran dan Strategi Pengembangan Kapasitasnya. SEPA, Vol. 7 No. 2, Pebruari 2011. hal 102-109
- Listyati, Dewi., et al. 2014. Penguatan Kelembagaan Untuk Peningkatan Posisi Tawar Petani Dalam Sistem Pemasaran Kakao. *Jurnal TIDP 1 (1)*, Maret 2014, hal 15-24.
- Subiyono. 2014. Sumbangan Pemikiran Menggapai Kejayaan Industri Gula Nasional. Surabaya: PTPN X.
- Etzioni, Amitai, 1985, *Organisasi-Organisasi Modern*, Jakarta, UI Press
- Hendropuspito, 1989, *Sosiologi Sistemik*, Jakarta Kanisius
- Koentjaraningrat, 1994. *Kebudayaan, Mentalitas, dan Pembangunan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Lubis, Hari dan Huseini, Martani (1987), *Teori Organisasi: Suatu pendekatan makro*, Jakarta, Pusat Antar Universitas Indonesia
- Saharuddin, 2001, *Nilai Kultur Inti dan Institusi Lokal Dalam Konteks Masyarakat Multi Etnis*. Bahan Diskusi Tidak diterbitkan. Depok : Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia

Uphoff, Norman T (ed). 1982. Rural development and Local Organization in Asia.
Volume I: Introduction and South Asia. New Delhi: Macmillan

Uphoff, Norman T.1986. Local Institutional development, An Analytical Sourcebook
with cases. West Hartford Connecticut : Kumarian Press

