

Implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) pada Yayasan Merpati Putih

Suci Indayanti¹, Maxion Sumtaky², Parawiyati³

Akuntansi, Universitas Merdeka Malang. 085233455905

e-mail: indayanti.suci@gmail.com¹, maxion.sumtaky@unmer.ac.id², parawiyati@unmer.ac.id³

ABSTRAK

Kata Kunci:

*Good Corporate Governance
Pengertian Yayasan
Manajemen SDM
Fraud*

Good Corporate Governance (GCG) merupakan prinsip yang sangat penting dan perlu diterapkan dalam pengelolaan sebuah yayasan demi tercapainya suatu tujuan. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisa Implementasi GCG pada YMP. Metode penelitian ini menggunakan metode diskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini terdapat 2 sumber data yang digunakan oleh peneliti yaitu data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen latar belakang Yayasan atau perusahaan, laporan keuangan, dan struktur organisasi YMP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yayasan perlu adanya perbaikan mulai dari STATUTA Universitas, Pokok Kepegawaian YMP, dan perlunya sistem yang dapat mengontrol semua kinerja karyawan baik dosen maupun tendik, perlu adanya rotasi pegawai, dan perlu adanya struktur organisasi yang jelas beserta dengan kewenangannya.

ABSTRACT

Keyword:

*Good Corporate Governance
Foundation Understanding
Human Resource Management
Fraud*

Good Corporate Governance (GCG) is a very important principle and must be applied in the management of a foundation in order to a goal. The purpose of this research is to analyze the implementation of GCG in YMP. This research method uses qualitative discriptive methods. In this study, there are two data sources used by researchers: primary data and secondary data sources. Primary data is data obtained directly by the researchers, while secondary Data is data derived from the background documents of the Foundation or company, financial reports, and the structure of the organization of the YMP. The results of the research show that the foundation needs to be different from the STATUTES of the University, the Tree of competence of YMP, the need for a system that can control the performance of all employees, both lecturers and lecturers, needs a rotation of staff, and needs a clear organizational structure with its authority.

I. PENDAHULUAN

Yayasan Merpati Puti (YMP) merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang Pendidikan yang berbadan hukum. Peraturan terkait dengan Yayasan pertama kali diatur pada tahun 2001 melalui UU No 16 tahun 2001 tentang Yayasan, akan tetapi seiring berjalannya waktu peraturan mengalami perubahan melalui UU No 28 Tahun 2004. Dengan peraturan UU No 28 Tahun 2004 sudah menjadi subjek hukum yang harus didaftarkan dan memiliki badan hukum. YMP merupakan satu-satunya lembaga atau yayasan perguruan tinggi.

Meskipun yayasan adalah lembaga yang bergerak dibidang nirlaba, tetapi tetap diperlukannya tata Kelola atau good corporate governance (GCG) yang baik. GCG merupakan prinsip korporasi yang sehat dan perlu diterapkan dalam pengelolaan yayasan yang dilaksanakan semata-mata demi menjaga kepentingan yayasan dalam rangka mencapai maksud tujuan yayasan. Sama halnya dengan YMP yang merupakan salah satu Yayasan yang bergerak dalam Pendidikan tinggi dan memerlukan GCG yang baik. Dalam pelaksanaannya, diperlukan prinsip-prinsip sebagai dasar diterapkan praktik GCG di Perusahaan, prinsip-prinsip tersebut dikenal dengan singkatan TARIF yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas atau tanggungjawab, Independensi, Kewajaran dan Kesetaraan. Hal ini akan lebih kuat jika Semakin kritisnya Masyarakat atau stake holder, akan menjadikan prinsi-prinsip GCG akan menjadikan tuntutan kepada SDM untuk menjadi lebih professional pada sebuah Lembaga non profit dalam hal ini adalah Yayasan Pendidikan (Bastian, 2007:75)

Meski GCG memiliki prinsip-prinsip yang baik tetapi akan lengoh menjadi lebih baik dengan adanya dukungan system informasi akuntansi dengan konsep kualitas informasi akuntansi yang dibahas pada bagian ini diadopsi dari konsep kualitas sistem informasi yang telah dikembangkan oleh para ahli dan diuji oleh banyak peneliti terdahulu dalam mengukur konsep kualitas informasi akuntansi. Konsep kualitas sistem informasi pada umumnya telah banyak didefinisikan oleh para ahli sejak tahun 1992 model kesuksesan sistem informasi yang dikemukakan (De.Lone dan McLean, 1992).

YMP saat ini dalam tata kelola manajemen mengalami beberapa banyak masalah yang perlu adanya perbaikan. Hal tersebut perlu dilakukan dikarenakan banyaknya SDM yang sangat susah untuk diatur atau banyak yang melakukan pelanggaran yayasan, ketidak efektifan dan kurangnya efisiensi SDM dalam yayasan, serta kurangnya profesionalitas para pegawai, karena hal itulah yang menyebabkan adanya ketidak selarasan atau rusaknya semua manajemen pada YMP untuk saat ini. Melihat apa yang sudah terjadi pada YMP saat ini maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul Implementasi Good Corporate Governance (GCG) pada Yayasan Merpati Putih (YMP).

II. METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif. Metode riset akuntansi ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbasis pada filosofi positivisme dan mengacu pada teori akuntansi positif yang telah dikembangkan oleh Watts & Zimmerman. Penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Proses dan makna cenderung lebih di tonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Adapun dalam penelitian kualitatif peneliti bertolak dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai penjelas dan berakhir dengan suatu teori (Noor: 2011).

Penelitian yang menggunakan metode kualitatif dengan penelitian yang berangkat dari inkuiri dan naturalistic yang dengan beberapa temuannya tidak didapatkan dari prosedur perhitungan secara statistic (Basrowi dan Suwandi, 2008). Sedangkan menurut Meleong (2010) penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki maksud dan tujuan terkait dengan fenomena terkait apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistic dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata atau Bahasa yang alamiah dan memanfaatkan dengan berbagai metode.

Dalam penelitian ini terdapat 2 sumber data yang digunakan oleh peneliti yaitu data primer dan sumber data sekunder. Menurut Sugiyono 2017, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Fokus penelitian ini adalah Bagaimana tatakelola perencanaan kebijakan pada pengendalian terhadap Dosen dan tendik Yayasan YMP dan Bagaimana implementasi tata kelola kebijakan pada Yayasan Merpati Putih apakah pelaksanaannya sudah sesuai dengan standart akuntansi yang berlaku.

Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Gusti, DKK tahun 2018 yang berjudul Analisis Manajemen Resiko dan GCG pada Lembaga Perkreditan Desa. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan hasil penelitian adalah LPD Desa Adat Padang kerta memiliki resiko bisnis berupa resiko kredit, resiko operasional, resiko pasar, resiko likuiditas, resiko strategik, dan resiko reputasi. Dalam pengelolaan LPD menerapkan prinsip-prinsip tata Kelola GCG yang meliputi prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggungjawab, kemandirian, dan kewajaran. Penerapan GCG tersebut masih terdapat beberapa kekurangan sehingga perlu dilakukan penyusunan GCG yang baik bagi LPD. Penyusunan GCG yang baik bagi LPD didasari atas kekurangan dalam penyusunan konsep GCG yang lama.

Pada penelitian yang dilakukan Alyani 2018 dengan judul penelitian Analisis Penerapan Good Corporate Governance Pada Organisasi Pengelola Zakat (Studi Kasus di Badan Amil Zakat Nasional dan Dompot Dhuafa) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya terkait GCG adalah menunjukkan bahwa penerapan Good Corporate Governance pada Badan Amil Zakat Nasional dan Dompot Dhuafa telah sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran. Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Yayasan merupakan suatu badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang terpisah dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu dalam beberapa bidang mulai dalam bidang sosial, bidang Pendidikan, bidang kemanusiaan, dan lain sebagainya. Berdasarkan tujuannya Yayasan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu yayasan yang mencari keuntungan atau berorientasi pada profit dan Yayasan sosial atau non profit. Peraturan terkait dengan Yayasan pertama kali diatur pada tahun 2001 melalui UU No 16 tahun 2001 tentang Yayasan, akan tetapi seiring berjalannya waktu peraturan mengalami perubahan melalui UU No 28 Tahun 2004. Dengan peraturan UU No 28 Tahun 2004 sudah menjadi subjek hukum yang harus didaftarkan dan memiliki badan hukum.

Menurut Kemenristekdikbud, Yayasan Pendidikan adalah yayasan yang berdiri sebagai penyelenggaraan pendidikan baik formal maupun nonformal. Penyajian data Yayasan Pendidikan berdasarkan pada NPYP sebagai kode referensi bagi Yayasan Pendidikan. Dasar hukum Pendirian Satuan Pendidikan (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi): Permendikbud No. 81 Tahun 2013 Pasal 2, Permendikbud No. 36 Tahun 2014 Pasal 2, Permendikbud No. 84 Tahun 2014 Pasal 2, Permendikbud No. 7 Tahun 2020 Pasal 1. Dasar hukum Pendirian Satuan Pendidikan (Kementerian Agama): PMA No. 14 Tahun 2014 Pasal, PMA No. 66 Tahun 2016 Pasal 9, PMA No. 30 Tahun 2020 Pasal 3, PMA No. 54 Tahun 2014 Pasal 4, PMA No. 27 Tahun 2016 Pasal 6, PMA No. 10 Tahun 2020 Pasal 6, PMA No. 39 Tahun 2014 Pasal 6.

Tata Kelola yayasan yang baik merupakan prinsip-prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan yayasan untuk mencapai keseimbangan antara kesetaraan serta kewenangan yayasan dalam memberikan pertanggungjawaban kepada stakeholder. Prinsip-prinsip itulah yang mengarahkan untuk dijadikan suatu perangkat atau standart yayasan memperbaiki citra, efisien dan efektivitas, serta tanggung jawab sosial yayasan. Maka dari itu penerapan GCG sangat diperlukan untuk untuk membangun atau mewujudkan suatu yayasan yang baik demi tercapainya tujuan atau visi misi yayasan terutama pada lembaga yayasan Pendidikan yang masuk dalam kategori Perusahaan nirlaba. Dimana beban moral dan kepercayaan kepada Masyarakat dan stakeholder adalah menjadi hal yang paling utama.

Sedangkan menurut efenfendi, 2016 Corporate Governance (tata Kelola Perusahaan) adalah sistem pengendalian internal Perusahaan yang tujuan utamanya adalah pengelolaan resiko yang signifikan bagi pemenuhan tujuan bisnisnya, dengan maksud untuk melindungi asset Perusahaan dan meningkatkan nilai investasi pemegang saham dari waktu ke waktu.

Dalam pelaksanaannya, diperlukan prinsip-prinsip sebagai dasar diterapkannya praktik GCG di Perusahaan, prinsip-prinsip tersebut dikenal dengandengan singkatan TARIF, yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, Kewajaran dan Kesetaraan (Manossoh,2016).

Fraud merupakan suatu hal yang disengaja, bisa terjadi dalam perusahaan yang bersifat mengutamakan keuntungan pribadi, kelompok atau pihak lain dengan cara melakukan kecurang, seperti mencuri, korupsi dan menggunakan kekuasaan dengan tidak semestinya. Menurut IAPI (Ikatan Akuntan Publik Indonesia) fraud ialah tindakan yang disengaja oleh satu individu atau lebih

dalam manajemen atau pihak yang bertanggungjawab atas tata kelola, karyawan, dan pihak ketiga yang melibatkan dengan memanipulasi data untuk memperoleh satu keuntungan secara tidak adil atau melanggar hukum. Hal ini tentu saja bisa terjadi karena sistem dan prosedur yang dibuat belum berjalan dengan baik. Beberapa kasus bahkan melibatkan para petinggi atau pengurus.

Kasus fraud terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan dari pihak internal tersendiri. Salah satu cara untuk mencegah terjadinya fraud adalah dengan menerapkan secara benar good corporate governance. OJK (Otoritas Jasa Keuangan) telah mengeluarkan POJK No.4/POJK.03/2015 yang mengatur cara penerapan tata kelola yang baik dengan mengikuti prinsip-prinsip keterbukaan (transparency), akuntabilitas (accountability), pertanggungjawaban (responsibility), independensi (independency), dan kewajaran (fairness). Peran dari manajemen perusahaan dalam menerapkan peraturan tata kelola yang kurang mengakibatkan celah yang bisa diambil untuk melakukan tindakan fraud. Harus adanya rotasi yang dilakukan atau pengecekan secara terjadwal oleh pihak audit intern dan berkala dari pihak audit luar.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Yayasan Merpati Putih merupakan yayasan yang bergerak dalam bidang Pendidikan. Dimana Yayasan diatur dalam peraturan UU No.28 tahun 2004 yang berisi Yayasan merupakan salah satu lembaga yang harus memiliki badan hukum. Sehingga dengan adanya UU maka tata Kelola sebuah Yayasan seharusnya dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang sudah dirancang oleh pendiri atau sesuai dengan visi dan misi Yayasan tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada Yayasan Perguruan Tinggi Merpati Putih (YMP). YMP merupakan satu satunya perguruan tinggi. YMP berdiri sejak 18 Februari 1963 sehingga pada tahun 2024 ini YMP sudah memasuki HUT yang ke 61. YMP awalnya didirikan oleh orang awam (bukan seorang Biarawan atau Biarawati) namun seiring dengan berjalannya waktu Yayasan tersebut diserahkan kepada Keuskupan Malang. Namun pada tahun 2020 dengan adanya pandemi Covid 19 yang terjadi diseluruh Indonesia yang berdampak besar mulai dari sektor ekonomi, Kesehatan, jumlah pengangguran yang semakin meningkat karena banyaknya Perusahaan yang bangkrut, hingga berdampak pada lembaga Pendidikan swasta yang dimana sumber dana yang didapat paling besar berasal dari mahasiswa. Hal tersebut membuat yayasan menjadi banyak masalah mulai dari keuangan sampai dengan manajemen.

Akibat hal tersebut yayasan membentuk KONSORSIUM. KONSORSIUM yaitu 3 lembaga yang bersatu untuk tetap mempertahankan Yayasan supaya tetap dapat sebagai Yayasan penyelenggara YMP. Dengan adanya Kerjasama atau bersatunya tiga konggregasi ini diharapkan dapat memperbaiki sistem atau kondisi Yayasan yang cukup meprihatinkan, karena menurut peneliti saat ini yayasan mempunyai masalah salah satunya pada tata kelola manajemen yang kurang baik, sehingga perlu adanya perubahan. Peneliti penemuan berbagai masalah dalam sistem manajemen

pada YMP diantaranya adalah tidak adanya pembaharuan STATUTA yang jelas untuk dijadikannya landasan kebijakan yang baru, dan belum adanya perbaikan tentang peraturan pokok kepegawaian yayasan.

STATUTA dalam yayasan sudah cukup lama belum diperbaiki karena terakhir diperbaiki pada tahun 2020. Dimana isi dalam STATUTA tersebut yang dimiliki yayasan saat ini kurang lengkap untuk membuat kebijakan-kebijakan yang seharusnya bisa untuk membuat SDM baik tenaga pendidik maupun tenaga non pendidik menjadi lebih baik. Pembaharuan STATUTA saat ini menjadi masalah utama sehingga sangat penting untuk diperbaharui secepatnya karena didalam tata kelola manajemen banyak ditemukan penggelapan (froud) yang tidak sesuai dengan prinsip teori Good Corporate Govenace. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya senioritas didalamnya atau gap baik tenaga pendidik maupun tenaga pengajar, ditemuikannya kepala biro yang tidak mempunyai staff, adanya kepala bagian keuangan yang tidak pernah di rolling ke unit lain sampai dengan 10 tahun lebih.

Dengan adanya froud tersebut yayasan tidak dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan visi misi yayasan karena SDM yang ada terlalu banyak tuntutan tetapi kinerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pengurus yayasan. Terutama pada kinerja dosen (oknum dosen) yang tidak melakukan tugas tridarma dengan baik, sehingga mempengaruhi kualitas prodi yang dimiliki pada lembaga Pendidikan yang diselenggarakan oleh YMP. Selain itu hampir semua karyawan baik tenaga pendidik maupun non pendidik YMP belum memilikinilai-nilaiyang dihayati pada setiap individu misalkan rasa akan memiliki dan mencintai terhadap lembaga itu kurang bertumbuh. Sehingga GCG sangat dibutuhkan untuk mendapatkan tata Kelola manajemen yang baik terutama manajemen SDM.

Melihat permasalahan terkait dengan implementasi yayasan yang belum menerapkan prinsip-prinsip GCG maka yayasan harus segera melakukan perubahan sistem demi menjadikan yayasan yang lebih baik dan lebih maju. Adapun yang harus dilakukan oleh yayasan adalah sebagai berikut:

Hal diatas harus diterapkan demi terwujudnya suatu tata kelola manajemen yang baik pada YMP. Keempat indikator diatas merupakan kunci utama untuk timbulnya manajemen yang baik dan terstruktur, karena:

A. Transparansi

Transparansi pada tata Kelola manajemen juga diperlukan karena tidak hanya pada sistem keuangan saja yang memerlukan prinsip transparansi, karena dengan adanya transparansi bisa membuat seluruh elemen atau unit yang berkaitan dengan yayasan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Sikap ini juga bisa menjamin evaluasi kinerja dan pembuatan Keputusan yang baik oleh dewan Pembina, pengawas, dan pengurus yayasan dengan mengembangkan sistem teknologi yang sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang tingkat transparansi pada yayasan maka yayasan harus melakukan pembenahan karena ditemukan beberapa masalah pada tata Kelola manajemen sebagai berikut:

1. Saat ini YMP untuk meningkatkan sistem transparansi demi tercapainya manajemen dan SDM yang baik sedang melakukan pembenahan sistem. Sistem yang baru ini bisa mencakup mulai dari kehadiran dan pulang setiap karyawan, perkembangan kinerja karyawan, sampai dengan data keuangan yang antara yayasan dan bagian keuangan universitas (lembaga Pendidikan yang diselenggarakan) bisa sama melihat arus kas sehingga dengan adanya sistem ini tidak lagi menimbulkan rasa curiga antar satu dengan lainnya dan yang paling utama untuk para pimpinan dapat melihat kinerja seluruh karyawan baik dosen maupun tenaga non kependidikan (tendik). Yayasan menggunakan sistem ini karena sebelumnya antara yayasan dan universitas selalu terjadi polemik atau masalah terkait dengan tranparansi bagi dari segi keuangan, dan yang berhubungan dengan SDM yang ada. Sistem ini dibuat karena banyaknya karyawan yang tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan banyak yang melanggar peraturan yang berlaku pada yayasan terutama kehadiran karyawan.
2. Pada YMP juga ditemukan adanya KKN dalam proses perekrutan karyawan. Dimana hal tersebut seharusnya tidak boleh terjadi karena hal tersebut akan beresiko besar unterjadinya forud (kecurangan) dalam segala hal terutama pada hal-hal yang berhubungan dengan keuangan
3. Pada Lembaga yang diselenggarakan (Perguruan Tinggi) ditemukannya adanya pelanggaran pada Biro Akademik, Dimana pada biro tersebut ditemukan terdapat 85 mahasiswa yang tidak melakukan pembayaran dan KRS, sehingga menyebabkan kerugian pada yayasan.

B. Profesionalisme

Pada Yayasan Merpati Putih dalam profesionalisme kerja bisa dikatakan kurang baik, peneliti bisa pengatakan hal tersebut karena:

1. Adanya unsur senioritas pada beberapa dosen, dimana untuk pengembangan karier dosen muda bisa terhalang karena dosen muda jika ingin melakukan mengembangkan kariernya atau ilmunya selalu dipersulit terutama pada sistem administrasi, karena harus mendahulukan dosen yang lebih senior atau lebih lama bekerja sebagai pegawai tetap yayasan.
2. Adanya tendik atau tenaga kependidikan (oknum) yang tidak dapat bekerja sesuai dengan tanggungjawab masing-masing, bahkan ada yang merugikan lembaga juga dan ada yang juga menghambat kinerja dosen.
3. Adanya karyawan baik dosen ataupun tendik yang bekerja tidak bisa profesioanal, karena selalu mebuat aturan sendiri dan melanggar aturan-aturan yang berlaku di yayasan. Sehingga muncul tidak ada Kerjasama yang baik.

C. Efisiensi dan Efektivitas

1) Efisiensi

Efisiensi merupakan keberhasilan yang dinilai dari segi besar kecilnya SDM untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan. Dalam YMP efisiensi pada karyawan untuk

menuju suatu manajemen yang baik belum bisa dilaksanakan dengan baik karena banyaknya oknum yang tidak mau patuh dengan pimpinan dan aturan tetapi justru bermaksud untuk menghambat bahkan menghancurkan program-program yang sudah dirancang untuk kemajuan yayasan dan lembaga yang diselenggarakannya.

2) Efektivitas

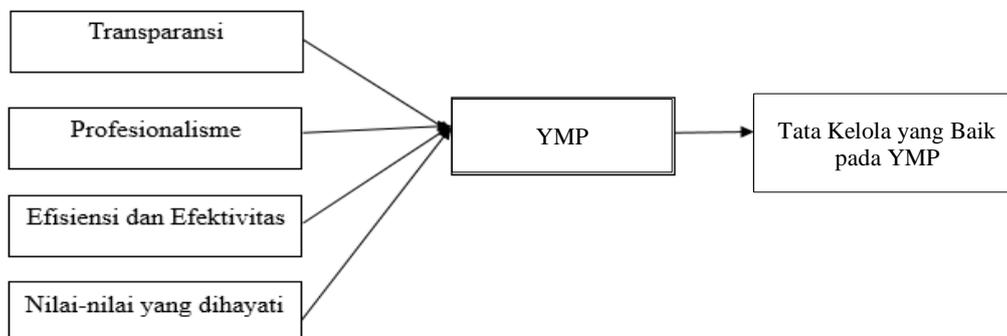
Efektivitas merupakan sejauh mana suatu kegiatan mencapai tujuannya. Pada YMP dalam sistem manajemen SDM-nya dianggap kurang efektif karena banyak kegiatan-kegiatan yang diadakan tapi tidak membawa dampak positif terhadap lembaga terutama pada saat donatur utama yayasan masih ada. Tidak tercapainya tujuan juga dikarenakan penempatan pada suatu biro atau unit yang terlalu lama, hal itulah yang menjadikan factor utama suatu lembaga tidak berjalan secara efektif bahkan bisa merugikan lembaga.

D. Nilai-nilai yang Dihayati

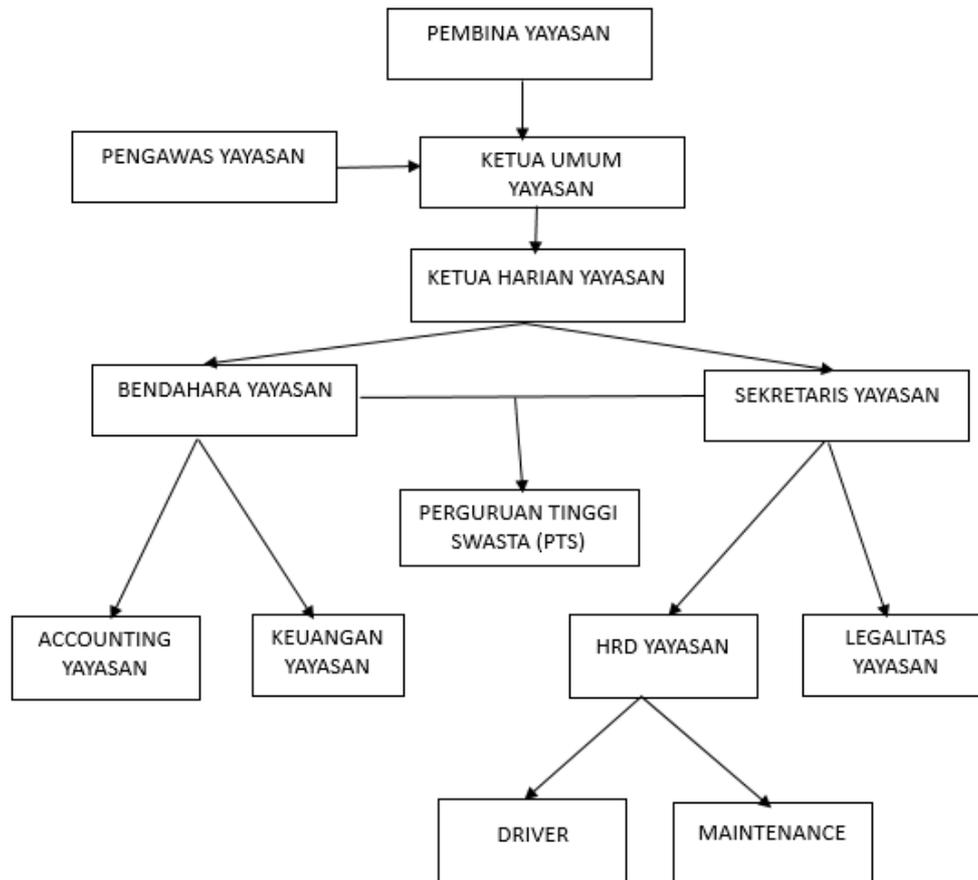
Setiap pegawai (SDM) baik pada Perusahaan ataupun yayasan diwajibkan untuk memiliki nilai-nilai yang dihayati pada lembaga dimana seseorang itu bekerja. Nilai-nilai yang perlu dihayati diantaranya yaitu nilai untuk memiliki lembaga dan nilai saling menghargai satu sama lain. Nilai untuk memiliki lembaga sangat diperlukan karena dengan menghayati nilai tersebut maka setiap SDM akan selalu ikut menjaga merawat lembaga tersebut mulai dari segi fisik atau bangunan sampai dengan nama baik yayasan, bahkan akan timbul rasa untuk mengembangkan lembaga tersebut untuk menjadi lebih maju. Sedangkan nilai untuk menghargai satu sama lain dalam hal ini adalah antar pegawai itu sangat perlu dihayati, hal tersebut sangat penting karena dengan adanya penghatian atas nilai-nilai tersebut akan bisa menciptakan suasana lingkungan kerja yang sangat enak mulai dari pimpinan hingga karyawan biasa dan akan muncul Kerjasama yang baik untuk kemajuan lembaga.

Penulisan Gambar

Berikut adalah gambar yang diusulkan oleh penelitian yang diharapkan bisa mengimplementasikan prinsip-prinsip GCG sehingga muncul tata Kelola yang baik pada Yayasan.



Gambar 1. Hasil Penelitian (Peneliti 2024)



Gambar 2. Hasil Penelitian (Peneliti 2024)

IV. SIMPULAN

Yayasan MerPati Puti merupakan yayasan yang bergerak dalam bidang Pendidikan perguruan tinggi. Namun yayasan ini saat ini mengalami beberapa problem salah satunya adalah tata kelo terkait dengan manajemen lembaga yayasan, sehingga diperlukannya pembenahan untuk menjadikan suatu yayasan yang memiliki tata Kelola manajemen yang baik dan berintegritas. Oleh karena itu untuk memperbaiki hal tersebut diperlukan:

- a. Pembaruan sistem terkait dengan transparansi yang jelas dan tidak mudah dimanipulasi oleh pegawai atau server. Hal ini dilakukan supaya semua hal mulai dari kehadiran karyawan baik tendik dan dosen apakah sudah bekerja sesuai dengan jam kerja, apakah dosen sudah melakukan tugas tridharma dengan baik, apakah keuangan yayasan dan Perguruan Tinggi sebagai lembaga yang diselenggarakan sudah berjalan sesuai dengan kebutuhan atau tidak, dll. Sehingga segala macam hal bisa dimonitor dalam satu sistem karena hal itu bisa lebih efektif untuk dijalankan dan tidak perlu melakukan pengecekan secara manual dan tidak perlu melibatkan banyak orang untuk mengontrol hal tersebut.
- b. Yayasan perlu melakukan pembinaan untuk seluruh karywan baik dosen ataupun tendik, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja, komunikasi antar sesama sehingga

tidak akan timbul yang namanya senioritas dalam bekerja dan diharapkan bisa menjadikan seluruh karyawan yayasan bisa menjadi lebih profesional dan kreatif. Ini juga diperlukan untuk menumbuhkan rasa nilai-nilai yang dihayati.

- c. Perlu adanya pembaharuan peraturan kepegawaian yang lebih ketat dan sesuai dengan ketentuan terbaru karena peraturan kepegawaian yang ada saat ini sudah terlalu lama yaitu peraturan tahun 2016.
- d. Perlu adanya pembaharuan STATUTA yang baru, dimana pada yayasan STATUTA yang dipakai adalah STATUTA tahun 2020. Sehingga yayasan bisa lebih jelas untuk menegakkan peraturan-peraturan yang selama ini sering diabaikan dan dilanggar terutama oleh dosen.
- e. Perlu adanya rotasi pegawai pada setiap unit dan pegawai tidak boleh lebih dari 5 tahun dari satu unit atau biro, karena untuk mengurangi tingkat kecurangan.
- f. Perlu adanya struktur organisasi yang jelas beserta tugas dan tanggungjawabnya dan pemisahan tugas dan kewenangan antara yayasan dengan lembaga yang diselenggarakan. Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:
 - 1) Tugas dan kewenangan Dewan Pembina Yayasan Merujuk pada pasal 28 ayat (1) UU No 28 tahun 2004, pembina adalah organ yayasan yang memiliki kewenangan yang tidak dapat diserahkan kepada pengurus maupun pengawas, baik itu oleh undang-undang maupun anggaran dasar. Orang-orang yang diangkat sebagai pembina adalah para pendiri yayasan itu sendiri atau bisa juga dipilih berdasarkan keputusan rapat anggota yang mana orang tersebut dinilai memiliki kinerja yang baik dan dedikasi yang tinggi sehingga dapat mewujudkan tujuan yayasan. Adapun tugas dan wewenang dari pembina yayasan adalah sebagai berikut:
 1. Memutuskan atau menyetujui perubahan anggaran dasar;
 2. Melakukan pengangkatan dan pemberhentian anggota pengurus dan pengawas;
 3. Menetapkan kebijakan umum yayasan yang didasarkan pada anggaran dasar yayasan;
 4. Melakukan pengesahan terkait program kerja dan rancangan anggaran tahunan yayasan;Menetapkan keputusan terkait penggabungan atau pembubaran yayasan.
 - 2) Ketua Umum Yayasan bertugas untuk membawahi semua yang berada pada naungan yayasan termasuk pada lembaga yang diselenggarakan (perguruan tinggi). Ketua Umum Yayasan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh pengurus lainnya yaitu ketua harian, bendahara, dan sekretaris. Pengambilan sebuah keputusan besar dalam yayasan dan lembaga yang diselenggarakan hanya bisa diputuskan oleh Ketua Umum Yayasan, tetapi tetap dalam pengawasan pengawas yayasan. Sedangkan untuk keputusan yang menyangkut dengan perubahan-perubahan terutama kebijakan dan yang mencakup

stakeholder harus mendapatkan persetujuan Dewan Pembina Yayasan. Pengurus sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan sesuai dengan pada pasal 31 ayat (1) dan (2) UU No 28 tahun 2004.

Untuk bendahara dalam hal ini dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dibantu oleh dua orang staff yang pertama adalah bagian accounting yang bertugas untuk mengerjakan laporan keuangan dan pajak yayasan, dan yang kedua adalah bagian keuangan dimana bagian keuangan bertugas untuk mengerjakan kas harian beserta bertugas menjadi kasir yayasan. Sedangkan untuk sekretaris dibantu oleh dua orang staff yaitu satu orang untuk bagian legalitas yayasan, dan satu orang sebagai HRD atau pengurus kepegawaian pada yayasan. HRD sendiri selain mengurus seluruh karyawan pada yayasan juga bertugas membawahi driver dan bagian maintenance yang ada pada yayasan itu sendiri. Dengan adanya pemisahan dan struktur organisasi yang jelas maka dapat dibentuk tugas dan tanggungjawab masing-masing (SOP). Dengan adanya SOP yang baik maka tata kelola pada manajemen yayasan dapat berjalan dengan efektif dan efisien karena tidak melenceng dari tugas dan tanggungjawab masing-masing.

- 3) Pengawas adalah organ yayasan yang memiliki tugas mengawasi para pengurus dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pengurus yayasan. Pengawas juga memiliki wewenang memberikan arahan atau tegoran kepada pengurus dalam pengambilan langkah oleh para pengurus. Tanggung jawabnya pengawas diatur dalam anggaran dasar yang merujuk pada pasal 41 ayat (1) dan (2) UU No 28 tahun 2004, pengawas memiliki wewenang untuk memberhentikan secara sementara anggota pengurus dengan menyebutkan alasan yang kuat. Pemberhentian ini berlangsung paling lama 7 hari dan harus dilaporkan secara tertulis kepada pembina. Pengawas diangkat, diberhentikan, dan diganti oleh pembina melalui rapat pembina dengan mekanisme mengikuti ketentuan yang tercantum dalam anggaran dasar. Sama seperti pengurus, apabila terjadi kepailitan pada yayasan yang disebabkan oleh kelalaian pengawas sedangkan kekayaan yayasan tidak mencukupi untuk menutup kerugian, maka para anggota pengawas harus bertanggung jawab secara bersama-sama untuk menutup kerugian tersebut.
- 4) Pada struktur organisasi diatas pengurus juga bertanggungjawab atas keberlangsungan atas lembaga yang diselenggarakan dalam hal ini adalah perguruan tinggi. Perguruan tinggi itu sendiri juga memiliki struktur organisasi yang disetujui oleh Dewan Pembina untuk Rektor dan kepala bagian lainnya yang diangkat oleh Pengurus Yayasan itu sendiri. Tetapi dalam struktural atau aturan seorang pimpinan pada lembaga yang diselenggarakan oleh yayasan apabila terdapat masalah tidak diperbolehkan langsung

melaporkan kejadian tersebut kepada ketua umum yayasan, pengawas yayasan, dan dewan Pembina yayasan, tetapi harus melalui prosedur yang ada yaitu melalui bendahara atau sekretaris terlebih dahulu, dari sekretaris atau bendahara baru dinaikkan kepada ketua harian yayasan. Apabila permasalahan ketua harian tidak bisa mengambil keputusan baru dinaikkan kepada ketua umum yayasan dengan mengadakan rapat bersama. Akan tetapi meskipun pengurus yayasan mempunyai kewenangan dalam mengatur kebijakan manajemen SDM, dan keuangan atas lembaga yang diselenggarakan, namun pada perguruan tinggi yayasan tidak berhak mengatur untuk mengatur beberapa hal yang dilakukan oleh perguruan tinggi misalnya kebijakan terhadap mahasiswa, kegiatan mahasiswa, pemilihan Ka. Prodi.

- 5) Perguruan Tinggi Swasta (PTS) adalah perguruan tinggi yang didirikan dan dikelola oleh masyarakat dengan membentuk badan penyelenggara berbadan hukum yang berprinsip nirlaba dan wajib memperoleh izin resmi dari pemerintah. Badan penyelenggara tersebut dapat berbentuk yayasan, perkumpulan, atau bentuk lainnya sesuai undang-undang. Proses koordinasi PTS dilakukan oleh Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis). Sehingga PTS memiliki tugas utama adalah menjalankan proses tugas belajar mengajar dan menjalankan kewajiban administrasi baik akademik maupun non akademik, terkait dengan tugas tridharma dosen, kemahasiswaan sesuai dengan aturan dari Kopertis. PTS tidak berhak mengelola keuangan apapun dan tidak berhak mengatur yayasan sebagai lembaga penyelenggara. Oleh karena itu apabila didalam penyelenggaraan PTS terjadi suatu permasalahan pimpinan PTS baik itu Rektor, para Wakil Rektor, dan staff lainnya tidak bisa melakukan protes secara langsung kepada Dewan Pembina, Pengawas, dan Ketua Umum yayasan melainkan harus melalui ketua harian, sekretaris, dan bendahara terlebih dahulu. Begitu sebaliknya apabila terjadi suatu permasalahan misalkan terdapat pegawai yang membuat kesalahan yayasan tidak bisa melakukan pemanggilan secara langsung tetapi harus melalui pimpinan PTS yang diselenggarakan oleh yayasan. Dengan adanya sistem pembagian tugas dan kewenangan antara Yayasan dan PTS sebagai lembaga yang diselenggarakan yang jelas maka penerapan tata kelola manajemen yang baik dapat berjalan sesuai dengan visi misi yayasan dan lembaga yang diselenggarakan (PTS) sehingga lembaga bisa menjadi lebih berkembang dan maju.

DAFTAR RUJUKAN

- [1]. Aprianti, Ni Gusti Nyoman. Putu S.K., dan Putu Eka D.M.D. 2018. Analisis Penyusunan Konsep Manajemen Risiko Dan Good Corporate Governance (GCG) Pada Lembaga Perkreditan Desa (Studi pada LPD Desa Adat PadangkertaKecamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem, Provinsi Bali). *Jurnal Akuntansi* volume 9 No. 1
- [2]. Atsarina, Alrina. 2018. Analisis Penerapan Good Corporate Governance Pada Organisasi Pengelola Zakat (Studi Kasus di Badan Amil Zakat Nasional dan Dompot Dhuafa). *Jurnal Menara Ekonomi*, ISSN: 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume IV No. 2 - April 2018
- [3]. Basrowi, Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- [4]. Bastian, Indra. 2007. *Akuntansi untuk LSM dan Partai Politik*. Jakarta: Erlangga
- [5]. De.Lone, William H and. 2023. Informasi Systems Success: The Quest for the Dependent Variabel. *Informasi System Research The Institute of Management Science*. Page 15.
- [6]. Effendi, M.A. 2016. *The Power Good Corporate Governace: Teori dan Implementasi*.
- [7]. Kurnia, R. Luki, Zuhrahma. 2021 *Good Corporate Governance (GCG) dan Komite Audite*. Bandung: Zurra Infigro Media.
- [8]. Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- [9]. Manossoh, H. 2016. *Good Corporate Governace Untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan*. Jawa Barat: PT Norlive Kharisma Indonesia.
- [10]. Meleong, Lexi. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakara
- [11]. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- [12]. UU No.40. (2012). *Kompendium Hukum Yayasan*. Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementrian dan HAM RI.
- [13]. <https://campus.quipper.com/kampuspedia/perguruan-tinggi-swasta-pts>
- [14]. <https://kandaralaw.com/inilah-tugas-dan-wewenang-organ-yayasan/>
- [15]. <https://referensi.data.kemdikbud.go.id/pustaka/yayasan>