

Surplus Laporan, Defisit Perubahan Dilema Perguruan Tinggi dalam Otoritarianisme Manajerial

St. Sunardi

“Kami ribuan pejabat struktural di perguruan-perguruan tinggi di Tanah Air, sudah biasa dengan banyak susah. Seperti kerbau, apa pun yang diletakkan di pundak kami oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti), ya kami jalankan. Namun, pekan lalu, minimal pada saya, batas tahan sakit sudah mencapai puncak. Dan setelah diyakinkan rekan-rekan saya bahwa reaksi pertama saya, mengamuk, kurang nJawani, saya dengan ini mengajak rekan-rekan seperguruan maupun Dikti Depdiknas untuk refleksi bersama.” Franz Magnis-Suseno, *Kompas*.¹

“Increasingly, students are being asked to pay for the costs of the regulation of higher education rather than education itself”. M. Evans, *Killing Thinkin. The Death of University*.²

Ketika saya membaca artikel Franz Magnis-Suseno “Cukup adalah cukup” (2005) saya merasa sedih bercampur senang. Saya sedih atas fakta yang dikeluhkan Magnis-Suseno: dunia pendidikan tinggi kita dililit oleh benalu birokrasi yang membuat para dosen mengalami *overloaded*. Saya merasa senang karena ternyata keadaan itu tidak hanya saya alami namun juga oleh orang lain bahkan oleh sosok yang saya kenal patuh hukum dan aturan

1 Franz Magnis-Suseno “Cukup Adalah Cukup”, dlm *Kompas*, 2005.

2 M. Evans (2004), *Killing Thinkin. The Death of University*, London: Continuum, 10.

seperti Franz Magnis Suseno. Jadi saya ini masih “normal”. Keadaan ini rupanya tidak membaik. Bahkan sebaliknya. Kian hari semakin banyak orang yang mengeluhkan keadaan serupa. Bahkan belum lama ini saya mendapatkan tamu dari sebuah perguruan tinggi swasta yang sudah tidak tahan lagi dengan dunia kampusnya yang dinilainya sudah terlalu berorientasi bisnis. Tamu itu minta saya untuk membagi pengalaman saya karena menurutnya kampus kami itu selalu mengutamakan visi daripada bisnis. Setengah berteriak saya menjawab: “Sama. Kita semua mengalami hal yang sama!”.

Celaknya, kita semuanya sebenarnya belum tahu betul apa sesungguhnya yang sedang terjadi pada perguruan tinggi kita dengan gaya tata kelola baru ini. Oleh karena itu sampai kini saya belum bosan untuk membahasnya sampai kita menemukan titik terang. Pada tulisan ini saya akan membahas tiga hal: asal-usul tata kelola atau manajerialisme baru di Indonesia, implikasi manajerialisme baru bagi kehidupan akademis di perguruan tinggi, dan beberapa sikap dalam menghadapi otoritarianisme manajerial ini.

1. Tatanan Dunia Manajerial Baru

Jenis manajemen atau tata kelola yang sedang kita hadapi ini sebenarnya tidak hanya menimpa perguruan tinggi melainkan sudah meliputi hampir semua bidang kehidupan. Di Indonesia manajerialisme baru ini rupanya sedang gencar-gencarnya akan diterapkan dalam pelayanan publik. Pada tulisan ini saya hanya akan memfokuskan pada bidang dunia pendidikan tinggi – sebuah bidang yang mendapatkan tempat istimewa pada jaman sekarang karena konon bisa menjadi pusat perubahan!

(a) *Manajerialisme.*

Manajemen yang kita praktikkan sekarang ini bukan sekedar manajemen melainkan sudah menjadi *manajerialisme*. “Isme” baru ini biasanya dipakai untuk menunjuk pemakaian manajemen yang *berlebihan* baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Apa saja yang akan dilakukan harus direncanakan dan apa saja yang sudah dilakukan harus diaudit. Kalau tidak, kegiatan tersebut pantas dicurigai. Kegiatan yang tidak direncanakan dan tidak dilaporkan dengan prinsip-prinsip auditing bisa menimbulkan ketidakpastian dalam suatu lembaga dan pada gilirannya bisa merugikan dan bahkan bisa mengancam lembaga itu sendiri.

Mengapa manajerialisme dijalankan dan bahkan terkesan dipaksakan? Manajemen ini dijalankan untuk menguasai, mengontrol, dan memanfaatkan seefisien mungkin berbagai *resources* dalam kehidupan kita untuk tujuan atau

hasil tertentu. Dalam perguruan tinggi di Indonesia, hal ini bisa kita saksikan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 49 Tahun 2014 di mana dinyatakan standar kompetensi lulusan. Unsur-unsur lainnya (ada tujuh) harus dikembalikan pada standar kompetensi lulusan. Masalahnya, kompetensi macam apa yang diharapkan? Di Indonesia, masalah standar kompetensi itu dicantumkan dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)³. Dari mana dan bagaimana KKNI itu dirumuskan? Hampir pasti KKNI itu dimaksudkan untuk meningkatkan daya saing bangsa dan sebagainya. Bisa diduga, dalam KKNI itu dirinci kompetensi lulusan dari A sampai Z. Dari sini kita bisa melihat bagaimana masyarakat kita sedang dibentuk menjadi masyarakat manajerial. Idealisme apapun yang kita anut harus bisa diterjemahkan ke dalam kerangka kualifikasi nasional. Jadi KKNI mengambil alih idealisme. Hanya dengan cara ini Indonesia diyakini akan bisa bersaing secara global. Jadi manajerialisme sebagai penerapan manajemen secara berlebihan itu bertitik tolak dari ideologi pasar bebas. Maksudnya, KKNI itu adalah standar yang harus disiapkan untuk masyarakat kita supaya bisa hidup dalam pasar bebas. Selain itu, manajerialisme pada akhirnya dimaksudkan supaya kita bisa bersaing, melakukan ekspansi. Dengan demikian, manajerialisme yang sedang kita jalani sekarang ini bukan hanya bisa diartikan sebagai manajemen yang berlebihan namun juga bisa dirumuskan demikian: manajerialisme = manajemen + ideologi + ekspansi.⁴

Dalam manajerialisme kita tidak lagi hanya berurusan dengan bagaimana mengatur atau mencapai tujuan melainkan juga sudah ditentukan apa yang harus dicapai. Manajerialisme yang semula dipakai dalam perusahaan ini kini dipakai dalam hampir semua bidang kehidupan kita termasuk dalam perguruan tinggi. Bisa dipahami kalau budaya dan masyarakat yang dihasilkan oleh manajerialisme baru itu sering disebut budaya audit (*audit culture*) dan masyarakat audit (*audit society*).⁵ Ya, entah suka atau tidak, entah diuntungkan atau tidak; kini kita menyaksikan lahirnya kelompok kelas baru dalam masyarakat, yaitu kelas manajer yang menggantikan peran-peran yang selama ini dipegang oleh kelompok-kelompok seperti ideolog, intelektual, politisi, dan bahkan para pemimpin agama.

3 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

4 T. Klikauer (2013), *Managerialism. A Critique of an Ideology*, Palgrave Mcmillan, 3.

5 Dalam bentuknya yang mudah dipahami namun juga cukup menantang, masalah ini diulas dalam buku-buku M. Power seperti *The Audit Explosion* (1996) dan *Organized Uncertainty. Designing a World of Risk Management* (2007).

(b) *Manajemen pro-pasar bebas*

Di Indonesia, jejak-jejak praktik manajerialisme ini sudah kita rasakan pada tahun 1990-an, ketika mulai ada program penyesuaian struktural (*structural adjustment program*, SAP). Program yang dimotori oleh Bank Dunia dan IMF ini merupakan program bantuan pada negara-negara berkembang yang dililit utang dan dikhawatirkan tidak bisa mengembalikan utang-utangnya pada donor.⁶ Supaya utang baru ini bisa membuat negara-negara itu mampu membayar, negara-negara itu harus melakukan penyesuaian struktural. Yaitu, suatu perubahan dalam berbagai sektor terutama ekonomi dan sosial yang memungkinkan negara yang bersangkutan lebih pro pasar.⁷ Tidak mengherankan kalau ujung dari penyesuaian struktural ini berupa deregulasi dan privatisasi yang membuat banyak orang menjerit. Hubungan antara pemberi bantuan dan yang dibantu ini bisa kita saksikan secara simbolis dalam foto mantan Presiden Soeharto yang menandatangani *Letter of Intent* di hadapan Direktur IMF Michel Camdessus.⁸

Dalam kaitannya dengan dunia pendidikan (tinggi), arah penyesuaian struktural ini bisa kita baca dalam dokumen *Higher Education in Developing Countries. Peril and Promise* (2000) yang dikeluarkan Bank Dunia. Selain mendorong agar perguruan tinggi lebih berperan dalam kemajuan ekonomi suatu negara, dokumen itu juga mengajukan desain baru tentang sistem pendidikan tinggi dimana diperkenalkan tata kelola yang meliputi sistem akreditasi, penjaminan mutu, dan sebagainya.⁹ Masalah manajemen (*governance*) mendapat perhatian khusus karena, manajemen yang berlaku sampai saat itu dianggap “tradisional dan informal” dan manajemen yang sedang diwawarkan itu lebih bersifat “koheren dan rasional”!¹⁰ Inilah salah titik balik yang mengubah wajah pendidikan tinggi menjadi seperti sekarang ini.

(c) *Koesidensi reformasi pendidikan di Indonesia dan munculnya manajerialisme baru.*

Menarik sekali untuk diperhatikan bahwa gerakan Reformasi di Indonesia (termasuk reformasi pendidikan) muncul bersamaan dengan munculnya

6 SAPPRIN (2004), *Structural Adjustment. The SAPRI Report: The Policy Roots of Economic Crisis, Poverty and Inequality*, London - N.Y.: Zed Books, 2.

7 J. Murphy (2008), *The Aesthetics of the Oppressed. The World Bank and Global Managerialism*, London - N.Y.: Routledge, 50.

8 *Kompas*, 2 Oktober 1998.

9 World Bank (2000), *Higher Education in Developing Countries. Peril and Promise*, 50-58.

10 *Ibid*, 58.

manajerialisme baru. Situasi ini bisa mengecoh kita. Kita bisa terjebak dalam telikung logika *post hoc propter hoc*: kita semua mengira bahwa reformasi pendidikan yang berjalan selama ini bersumber pada gerakan reformasi di Indonesia 1998 padahal tidak.

Pada tahun-tahun pertama, saya dan sejumlah teman masih terkecoh. Oleh karena itu kami menerbitkan buku *Pendidikan Nasional dalam Reformasi Politik dan Kemasyarakatan* (2005)¹¹, sebuah antologi tulisan dari para pakar dan praktisi pendidikan yang kami anggap mumpuni. Gagasan dalam buku itu kami maksudkan untuk membuka wacana arah reformasi pendidikan yang berdasarkan pada kondisi kita. Selain itu kita juga menyaksikan sejumlah orang yang mencoba memeriksa perkembangan pendidikan di perguruan tinggi. Sebut saja misalnya *Cendekiawan dan Kekuasaan dalam Negara Orde Baru* (2003) karya Daniel Dhakidae.¹² Semangat dari tulisan-tulisan semacam ini cukup jelas: mengajak kita semua untuk memperbincangkan arah dan tujuan reformasi pendidikan kita. Ajakan ini ternyata salah alamat. Perencanaan dan pelaksanaan reformasi pendidikan kita ternyata tidak membutuhkan telaah ulang atas kondisi dan sejarah pendidikan kita selama ini, karena reformasi pendidikan kita tidak lebih dan tidak kurang hanya menjalankan *template* reformasi yang sudah disiapkan oleh Bank Dunia dan IMF seperti disebut di atas. Atas nama “globalisasi” (jargon yang diulang-ulang pada awal tahun 2000-an), kita dipaksa melakukan paket reformasi pendidikan tinggi yang menempatkan perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan massa untuk memenuhi pasar kerja masyarakat kapitalis baru.

Memang di sana-sini ada sejumlah “ahli” pendidikan dan pejabat yang mencoba merumuskan arah reformasi pendidikan kita. Akan tetapi kalau kita periksa sungguh-sungguh, semuanya hanya merupakan penerapan hampir secara verbatim manajerialisme baru yang dipaksakan oleh lembaga-lembaga internasional. Para “ahli” pendidikan yang lahir bersamaan dengan penerapan manajerialisme baru itulah yang kini menguasai pendidikan di Indonesia. Sebaliknya, para ahli pendidikan semisal almarhum Mochtar Buchori dan Suka Hardjana (bidang pendidikan musik) itu dianggap tidak relevan lagi. Suara mereka justru mengganggu hati nurani. Begitulah dengan cepat lahir kelas manajer pendidikan. Apa hasilnya? Kita semuanya sebenarnya terkecoh (*kecélé*) dengan reformasi pendidikan kita. Tiga hasil

11 St. Sunardi & Praptomo Baryadi, ed. 2005. *Pendidikan Nasional dalam Reformasi Politik dan Kemasyarakatan*, Yogyakarta: USD Press.

12 D. Dhakidae (2003), *Cendekiawan dan Kekuasaan dalam Negara Orde Baru*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

yang mencolok adalah homogenisasi berfikir, beban kerja yang meningkat, dan biaya pendidikan yang tinggi. Homogenisasi berfikir muncul karena kita semua satu bahasa yaitu bahasa manajerial, beban kerja muncul karena tuntutan audit yang berlebihan, dan biaya tinggi muncul karena dibutuhkan banyak uang untuk membiayai tata kelola dan audit pendidikan seperti saya sebutkan dalam epigراف di atas: *“Increasingly, students are being asked to pay for the costs of the regulation of higher education rather than education itself”*.

2. Budaya Audit dan Defisit Perubahan

Apa efek manajerialisme baru dalam dunia pendidikan dan secara khusus pendidikan tinggi? Pasti banyak. Orang yang masuk perguruan tinggi semakin banyak, orang-orang yang lulus tepat waktu dan bahkan lebih cepat juga banyak. *Last but not least*, perguruan tinggi yang mengalami surplus pendapatan pasti juga makin banyak. Benarkah itu semua sesuai dengan KKNi? Saya melihat bahwa manajerialisme baru ini sulit untuk mendongkrak kehidupan akademis di perguruan tinggi karena banyak kegiatan dan laporan dilakukan hanya karena *pro forma*. Itulah yang membuat saya mengajukan hipotesa surplus laporan defisit perubahan. Untuk Indonesia, hal ini harus mendapatkan perhatian khusus supaya kebanyakan perguruan tinggi kita yang masih muda dan bahkan sangat muda sehingga perlu rintisan kultur akademis. Manajemen yang eksekutif atau manajerialisme baru ini bisa menghambat kultur akademis karena empat alasan berikut: (a) kolonisasi bahasa manajerial yang memiskinkan komunikasi akademis, (b) manajemen baru sebagai pelembagaan kecurigaan yang menghambat lahirnya kepemimpinan akademis, dan (c) pelembagaan kecurigaan yang mengakibatkan demoralisasi komunitas akademis.

(a) Kolonisasi bahasa

Efek paling besar dari manajerialisme baru pada kehidupan kita adalah efek pada bahasa. Kalau manusia berfikir dan berkomunikasi lewat bahasa, cara kita berfikir dan berkomunikasi kini didominasi oleh gaya manajerialisme baru. Visi dan misi, *good governance*, akuntabilitas, *outcomes*, penjaminan mutu dan sebagainya menjadi mantra-mantra baru dalam komunikasi kita. Ungkapan-ungkapan ini tidak hanya kita temukan dalam perguruan tinggi melainkan juga di lembaga-lembaga lain dari gereja paroki sampai dengan kantor polisi. Bahasa manajerialisme baru ini sudah berhasil menghadirkan dirinya secara kuat dan sistematis sehingga memaksa kita untuk memakainya tanpa kita sadari. Oleh karena itu tidak mustahil kalau bahasa manajerial ini secara hegemonik sedang menciptakan dunianya

sendiri.¹³ Bahkan ada yang mengatakan bahwa “masyarakat manajerial menata, membentuk, menentukan, atau paling tidak menginflitasi semua bentuk normal hubungan antar manusia”.¹⁴

Bahasa manajerial itu sudah menjadi *common sense* dan kita pakai hampir sama sekali tanpa problematik. Bahasa manajerial ini kelihatannya netral, tapi sesungguhnya menyembunyikan hubungan hierarkis dan koersif.¹⁵ Sebaliknya barang siapa mempersoalkannya justru terancam kehilangan *common sense*, bahkan dicap sebagai orang “gila”. Praktik-praktik manajerial seperti audit, sertifikasi, akreditasi tidak lain daripada ritual-ritual kontrol hidup kita sebagaimana dimaui oleh ideologi isme baru.¹⁶ Singkatnya, bahasa manajerial ini sedang mengubah hidup kita tanpa kita sadari kecuali kita hanya merasakan adanya sesuatu yang hilang; kita merasa terasing dengan diri kita dan sesama kita; kita diminta untuk melakukan sesuatu yang tidak kita yakini; merencanakan yang tidak kita harapkan. Bahasa inilah yang sedang dipakai untuk membesarkan anak-anak muda kita dan bahkan seluruh dunia. Bahasa inilah yang sedang dipakai untuk menata ulang hubungan kekuasaan.

(b) *Pemudaran kepemimpinan akademis.*

Manajerialisme baru juga bisa menghambat lahirnya kepemimpinan akademis. Pemimpin akademis sehebat apapun harus siap menghadapi bangunan birokratis yang tidak butuh idealisme dan imajinasi akademis. Dalam bangunan birokratis semacam ini yang dibutuhkan hanyalah kemampuan merencanakan, mengawal pelaksanaan rencana, audit internal, dan membela lembaga di hadapan audit eksternal. Tugas kepemimpinan semacam ini pada dasarnya meyakinkan supaya suatu lembaga berjalan sesuai dengan rencana. Pada praktiknya, tugas ini dijalankan dengan mengeliminasi setiap bentuk kemungkinan yang bisa mengganggu pelaksanaan rencana. Justru karena itulah manajerialisme baru ini sering disebut pelembagaan ketidakpercayaan (*institutionalized distrust*), dasar dari kepemimpinan adalah ketidakpercayaan (*distrust*). Pemimpin sejati dalam manajerialisme baru adalah pemimpin yang bisa melihat kemungkinan

13 A. Mayr (2008), *Language and Power. An Introduction to Institutional Discourse*. Continuum, 51.

14 T. Klikauer (2013), 267.

15 M. Strathern, Ed. (2000), *Anthropological Studies in Accountability, Ethics and the Academy*. London - N.Y: Routledge, 62.

16 Kondisi ini sejajar dengan lahirnya Orientalisme sebagaimana diteliti oleh E. Said maupun seksualitas oleh M. Foucault.

terjadinya penyelewengan dan dengan itu dia menciptakan sistem kontrol supaya kemungkinan itu tidak menjadi kenyataan. Jadi keutamaan seorang pemimpin adalah *distrust*. Model kepemimpinan semacam ini pasti berbeda dengan model kepemimpinan akademis yang selama ini kita bayangkan. Kepercayaan menjadi landasan fundamental dalam dunia akademis untuk membangun hubungan antar akademisi yang konon masing-masing mempunyai idealisme dan karakter yang berbeda-beda. Memang benar, secara teoretis seorang pemimpin harus bisa menggerakkan dan memberikan inspirasi. Akan tetapi dorongan dan inspirasi tentu akan diarahkan untuk mendorong dan menginspirasi apa yang sudah direncanakan.

(c) *Demoralisasi akademis*

Loyalitas merupakan tanda terjalannya hubungan atas dasar kepercayaan. Dalam dunia akademik, loyalitas muncul tidak terlepas dari cita-cita keilmuan yang sedang diperjuangkan oleh lembaga tersebut. Loyalitas muncul karena adanya *shared commitment*. Betapapun kondisi ini tidak mudah dijalankan, suatu komunitas atau lembaga akademik yang tidak menjunjung tinggi loyalitas pastilah akan membosankan. Kebosanan (pembosanan?) inilah yang membayang-bayangi komunitas akademis yang diformat secara berlebihan dengan manajerialisme baru. Memang harus diakui bahwa dalam manajerialisme baru juga dikenal apa yang disebut “nilai-nilai dasar” (*core values*). Akan tetapi, dalam manajerialisme baru nilai-nilai di sini bersifat instrumental-manajerial. Nilai-nilai tidak lebih daripada alat pemersatu dan bukannya diperlakukan sebagai nilai pada dirinya di mana setiap individu bersedia mempertaruhkan hidupnya pada nilai-nilai. Sebaliknya, persatuan dan ikatan hanya bersifat manajerial – suatu jenis persatuan di mana orang tidak bersedia mempertaruhkan hidupnya. Tidaklah berlebihan kalau keadaan ini menimbulkan demoralisasi, yaitu kondisi di mana orang tidak lagi mempunyai harapan akan apa yang dihasilkannya. Orang bisa saja bicara soal *academic excellence* misalnya. Akan tetapi kenyataannya orang sudah tidak lagi percaya akan hal-hal tersebut. Itu tidak ada, tidak akan pernah bisa dicapai, orang tidak perlu merasa mencapainya, akan tetapi oleh karena satu dan lain hal orang-orang harus terus mengucapkannya. Itulah contoh demoralisasi dalam dunia akademik. Demoralisasi juga bisa dilihat pada begitu banyaknya *award* (termasuk dari Presiden) guna menunjukkan bahwa memang sudah terjadi prestasi yang luar biasa. Kita semua tahu bahwa itu tidak ada, bahkan orang tidak merasa perlu mempercayainya. Lebih parah lagi kalau, pudarnya loyalitas itu bukan hanya berakibat pada demoralisasi melainkan juga patologi atau persisnya patologi administratif.

Manajemen yang nota bene dimaksudkan untuk *menyehatkan* manajemen lama alias “tradisional dan informasl” yang dianggap tidak efisien dan efektif ternyata justru bisa menimbulkan *sakit* baru. Tidak ada gejala sakit atau pathologi yang lebih mudah kita pahami daripada ketidakberdayaan kita untuk menguasai diri kita. Ketidakberdayaan ini muncul saat kita berhadapan dengan begitu banyak hal (manusia, barang, kegiatan, dan sebagainya) yang harus dicatat dan dilaporkan sampai-sampai kita tidak lagi bisa merasakan sosok perguruan tinggi secara utuh. Situasi inilah yang bisa membuat kita mengalami patologi agresif karena merasa kehilangan identitas. Orang mengira bahwa penjumlahan unsur-unsur itu bisa menjadi identitas, orang lupa bahwa identitas itu juga merupakan hasil relasi – suatu wilayah yang angkat diabaikan dalam manajerialisme baru. Gejala patologis ini antara lain bisa kita saksikan pada omongan muluk-muluk (*wishful thinking*) dalam kategori peringkatan (world class misalnya), ketidakmampuan menciptakan ruang politik dan *policy* kecuali hanya hasrat untuk menjalankan perintah, “mabuk” jadwal harian, sudah tidak lagi mempunyai waktu untuk melakukan tugas yang benar-benar membutuhkan waktu eksklusif tidak bisa diganggu, dan sebagainya. Saya tidak bisa membayangkan apa jadinya pekerjaan akademik yang mengalami degradasi loyalitas, terperangkap dalam demoralisasi, dan menderita patologi administratif.

3. Tiga Sikap Menghadapi Manajerialisme Baru

Lalu bagaimana kita menghadapi fenomena manajerialisme baru ini? Saya tidak punya jawaban untuk ditawarkan. Hanya saja saya melihat bahwa manajerialisme baru itu tidak kalah otoritarian daripada rejim militer yang pernah kita alami. Bahkan dalam hal-hal tertentu, rejim manajerial ini lebih sulit kita hadapi karena musuh tidak berupa sosok atau lembaga melainkan sudah menyebar dan bahkan sedang menjadi cara hidup. Sambil menanti dan memperjuangkan semacam masyarakat paska-manajerial, untuk sementara saya hanya bisa melihat adanya tiga jenis sikap yang selama ini berkembang dalam masyarakat kita terhadap manajerialisme, yaitu: sikap pragmatis, sikap skeptis, dan sikap sinis.

(a) *Sikap pragmatis: demi profit*

Sikap ini diambil oleh orang yang menerima tuntutan audit dalam berbagai bentuknya sebagai sesuatu yang natural, wajar. Semua tuntutan itu bisa dipertanggungjawabkan, tidak ada sesuatu pun yang perlu dipersoalkan secara serius. Selain dianggap wajar, tuntutan manajerial ini ternyata bisa menjadi medium untuk *show of force* sejauh orang melakukan

banyak kegiatan dan dibuktikan dengan dokumen. Oleh karena itu orang semakin antusias untuk menjalankannya. Tuntutan manajerial itu *de facto* juga bisa memberikan sejumlah keuntungan (*profit*) berupa keamanan kelembagaan, insentif finansial, dan gengsi sosial. Bahkan kalau beruntung, orang bisa mendapatkan *award*. Oleh karena itu, orang semacam ini hanya rela menghabiskan waktu dan tenaganya dalam ruang-ruang yang sudah digariskan seturut garis-garis manajerial. Bahkan lama-kelamaan orang semacam ini bisa menikmati ritual audit itu sendiri tanpa lagi mempedulikan apa tujuannya. Orang-orang semacam inilah yang bisa menjadi stok untuk mengisi "*managerialist class*" yang pada gilirannya akan menjadi penguasa baru. Saya menduga orang semacam ini bisa (tapi belum tentu pasti) memberontak setelah dia tidak tahan lagi memendam kesepian intelektualnya yang ia sembunyikan secara tidak sadar – sejenis kesepian yang tidak bisa digantikan oleh profit yang ia dapatkan!

(b) *Sikap skeptis: karena profit*

Sikap ini dipilih oleh orang yang menerima tuntutan manajerial namun tidak yakin bahwa manajemen baru itu bisa menjadi sarana untuk mencapai tujuan pendidikan. Rasa tidak percaya ini bisa berkembang menjadi rasa gelisah. Akan tetapi rasa gelisah ini hanya tetap menjadi kegelisahan, tidak bisa berkembang menjadi semacam kritik atau resistensi karena dia tidak melihat alternatif lain dari manajemen yang ada. Untuk orang semacam ini, terlalu absurd untuk mempercayai manajerialisme baru, namun terlalu lemah untuk menolaknya; terlalu berharga melepas profit (status jabatan atau insentif finansial) yang didapatkan karena kepatuhan pada audit, namun terlalu mahal untuk melepas hasrat kuatnya untuk menjadi dirinya sendiri. Dia selalu dalam keadaan ketidakpastian, terombang-ambing. Tidak heran kalau orang semacam ini menjalani budaya manajerial itu secara setengah-setengah. Kalau ada yang bisa dihindarkan, dihindarkan saja; kalau tidak bisa, dijalani sewajarnya saja.

(c) *Sikap sinis: beyond profit principle*

Sikap ini diambil oleh orang yang sebenarnya tidak anti pada manajemen, namun dia melihat secara transparan dalam manajerialisme baru ini suatu kontradiksi dan kerusakan (*damage*) yang justru menggegogoti kultur akademis. Selain itu, orang semacam ini melihat bahwa ternyata para pimpinan (baca kelompok kelas manajer) yang begitu antusias menyuarakan pentingnya tata kelola, akuntabilitas, dan sebagainya tidak yakin dengan apa mereka suarakan. Mereka ini bersuara hanya karena dipaksa oleh keadaan dan dengan demikian bisa menyelamatkan diri mereka. Kata-kata yang mereka pakai bukan bahasa mereka. Mereka sendiri sudah mulai

kehilangan bahasa mereka. Pengalaman-pengalaman menghadapi kontradiksi, *damage*, dan para manajer yang tidak berdaya dengan pekerjaannya sendiri inilah yang membuat orang terpaksa harus mengambil jarak. Inilah yang saya sebut sikap sinis. Dia tetap bermain-main dalam manajerialisme baru bukan untuk mendapatkan profit yang dijanjikan melainkan untuk menciptakan ruang baru yang tidak ada dalam ruang manajerial itu. Dia bermain dengan *beyond profit principle*. Oleh karena itu tidak jarang orang semacam ini kadang-kadang akan melakukan sesuatu yang lebih besar daripada yang dituntut oleh auditor. Langkah ini bukan untuk menyenangkan auditor melainkan untuk melakukan ironisasi suatu praktik *non-sense* sampai melahirkan ruang baru dan melakukan ironisasi suatu praktik yang dianggap bermakna atau *common sense* (menurut para auditor) sampai menjadi *non-sense*.¹⁷ Inilah salah satu cara efektif untuk menghadapi otoritarianisme manajerialisme baru sambil berjaga-jaga menyambut masyarakat paska-manajerialisme.

Daftar Pustaka

- Clark, J., S. Gewirtz, E. McLaughlin. (2000). *New Managerialism, New Welfare?* London: Sage.
- Deem, R., S. Hillyard, M. Reed. (2007). *Knowledge, Higher Education, and the New Managerialism*. Oxford University Press.
- Evans, M. (2004). *Killing Thinking. The Death of the Universities*. London: Continuum.
- Hoyle, E. & M. Wallace. (2005). *Wallace. Education Leadership: Ambiguity, Professionals and Managerialism*. London: Sage Publication.
- Hutter, B. & M. Power. Ed. (2005). *Organizational Encounter with Risk*. Cambridge University Press.
- Klikauer, T. (2013). *Managerialism. A Critique of an Ideology*. Palgrave Mcmillan.
- Mayr, A. (2008). *Language and Power. An Introduction to Institutional Discourse*. Continuum.
- Murphy, J. (2008). *The Aesthetics of the Oppressed. The World Bank and Global Managerialism*. London - N.Y.: Routledge.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Pemerintah RI No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- Peraturan Presiden RI No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.

17 Masalah ini antara lain sudah dieksplorasi oleh E. Hoyle & M. Wallace dalam bukunya *Wallace. Education Leadership: Ambiguity, Professionals and Managerialism* (2005).

- Power, M. (2007). *Organized Uncertainty. Designing a World of Risk Management*. Oxford University Press.
- _____. (2004). *The Risk Management of Everything Rethinking the Politics of Uncertainty*. London: Demos.
- _____. (1996). *The Audit Explosion*. London: Demos.
- SAPPRIN. (2004). *Structural Adjustment. The SAPRI Report: The Policy Roots of Economic Crisis, Poverty and Inequality*, London – N.Y: Zed Books.
- Sennet, R. (2006). *The Culture of the New Capitalism*. New Haven – London: Yale University Press.
- Strathern, M. Ed. (2000). *Anthropological Studies in Accountability, Ethics and the Academy*. London – N.Y: Routledge.
- Undang-Undang RI No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- World Bank. (2000). *Higher Education in Developing Countries. Peril and Promise*. Washington.