

Good Governance pada dunia Perguruan Tinggi

Agung Waluyo,MM
Internal Auditor BRI
e-mail : agung@bri.co.id

ABSTRACT *In this time, Good Governance is mandatory, just not in business corporation, but also needed in government sector, Non Government Organisation, etc. The ecencial of Good Governance is acuntability, transparancy and implementation of ethic in his duty and their function, such as corporate ethic, social ethic and nation state ethic. Good Governance in University is first step proactive action to protect from internal conflict. Good Governance Implementation is a final implementation from Risk Management, Control management and acuntability principle.*

Keyword : *Good Governance, Perguruan Tinggi, Risk Management, Control Management*

1. PENDAHULUAN

1.1. Pengertian Good Govrnance

Good corporate Governance (GCG) merupakan suatu hal yang relative baru di Indonesia. pertama kali disinggung / dibahas oleh Berle dan Means pada tahun 1932 dalam bukunya yang menganalisis terpisahnya kepemilikan saham (*ownership*) dan control. Pemisahan tersebut berimplikasi pada timbulnya konflik kepentingan antara pemilik saham dan pihak manjemen dalam struktur kepemilikan perusahaan yang tersebar. (*dispersed ownership*).

Pada akhir tahun 1980-an, mulai banyak kesimpulan yang menyebutkan struktur kepemilikan dalam bentuk *dispersed ownership* akan memberikan dampak bagi memburuknya kinerja manajemen. Pada tahun 1992, untuk pertama kalinya terdapat usaha untuk melembagakan *corporate governance* pada Bank of England dan London Stock exchange.

Overseas Economic Cooperation Development (OECD) mendefinisikan : Sekumpulan hubungan antara pihak manajemen dan pemegang saham dan pihak lain yang berkepentingan dengan perusahaan. *Corporate Governance* juga mensyaratkan adanya struktur perangka tuntuk mencapai tujuan dan pengawasan atas kinerja. Corporate Governance yang baik, akan memberikan rangsangan bagi board dan

manajemen untuk mencapai tujuan yang merupakan kepentingan perusahaan dan pemegang saham.

Menurut Kementrian BUMN RI melalui Keputusan Menteri BUMN No : KEP 17/M-MBU/2002 mendefinisikan *Corporate Governance* adalah :

Suatu proses dari struktur yang digunakan organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan perturan perundang undangan dan nilai nilai etika.

Menurut Price Waterhouse Coopers (PWC), sebuah konsultan bisnis yang termasuk *big five* dunia, *Corporate Governance* terkait dengan pengambilan keputusan yang efektif, Dibangun melalui kultur organisasi, nilai nilai sistem, berbagai proses, kebijakan kebijakan dan struktur organisasi yang bertujuan untuk mencapai bisnis yang menguntungkan, efisien, dan efektif dalam mengelola risiko dan bertanggung jawab dengan memperhatikan kepentingan stakeholders.

Dalam kata sederhana *Good Governance* adalah pengambilan penyelenggaraan bisnis/pemerintah berdasarkan prinsip partisipasi maksimal dari stakeholders yang sesuai dengan hukum, aturan (*rule of law*), transparansi, responsivitas, akuntabilitas, efektif dan efisien serta visi strategis. Prinsip partisipasi menekankan pada keterlibatan serta peran serta semua stakehldersdalam proses pengambilan keputusan dan merumuskan kebijakan, program dan pengawasannya.

1.2 Arti penting GCG

Good Corporate Governance makin mencuat namanya dan diperbincangkan para praktisi bisnis, setelah adanya kasus Enron, Artur Enderson dan Worldcom terjadi di Amerika Serikat, publik telah memberontak terhadap perusahaan mengenai laporan keuangan yang rancuh serta skandal-skandal, proteksi terhadap lingkungan, pekerja, pelanggan dan hak asasi manusia, fakta-fakta tentang penyuaapan, keserakahan yang dilakukan dengan curang dan kegagalan mengelola perusahaan sesuai dengan harapan-harapan yang *stakeholder*.

Ketika terjadi keruntuhan Enron, Artur Enderson dan Worldcom, perusahaan-perusahaan tersebut menunjukkan kepada dunia kegagalan dan kerapuhan gaya lama

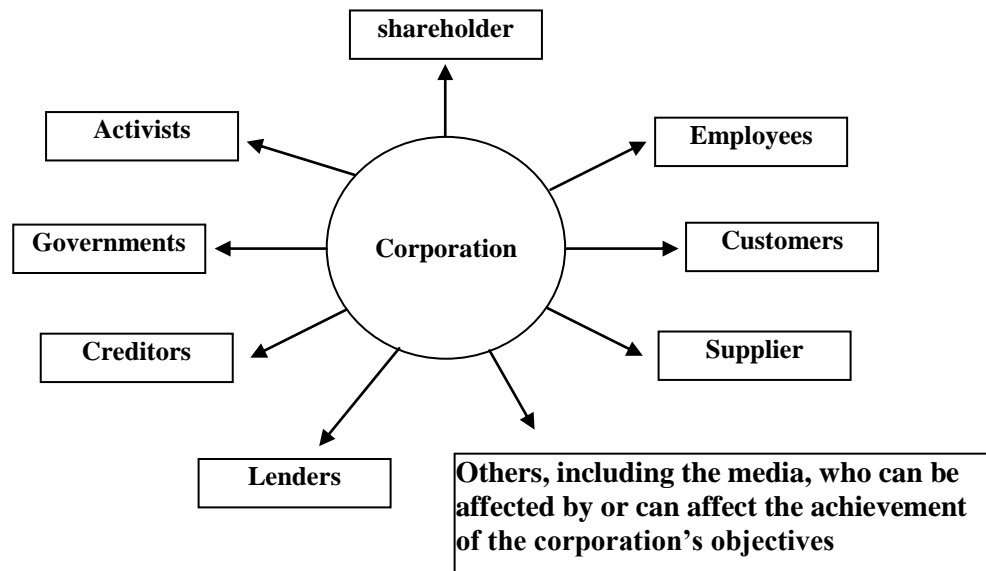
dalam mengelola yang hanya berorientasi kepada shareholder serta kegagalan model klasik akuntabilitas. Kredibilitas perusahaan *North American* (Amerika Utara), para akuntan profesional, dan pasar modal sangat menurun drastis dalam pandangan publik sehingga Presiden Bush dan para pimpinan perusahaan dipanggil secara berulang-ulang untuk melakukan reformasi, akhirnya kongres dan senat Amerika Serikat sebagai wakil dari pejabat pemerintah menampung dua proposal atau usulan yaitu pembuatan *Sarbane Oxley Act* (SOX) dalam waktu satu bulan dan pendeklarasian kebangkrutan Worldcom dalam beberapa hari.

SOX telah melakukan reformasi kerangka pengelolaan perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dan agar perusahaan memperdagangkan saham di bursa saham Amerika Serikat, kerangka kerja yang termuat dalam SOX akan diatur oleh *Securities and Exchange Commission* (SEC). SOX akan diberlakukan di Amerika Serikat dan pada perusahaan luar yang terdaftar dalam SEC dan terhadap akuntan serta pengacara luar yang melayani perusahaan tersebut. Ini berarti, misalnya dari 177 perusahaan besar di Kanada yang memperdagangkan sahamnya di Amerika Serikat akan mentaati SOX demikian pula para akuntan dan pengacara luar yang bekerja para perusahaan tersebut, selama itu SOX menjadi standar kerangka pengelolaan dan akuntabilitas di seluruh dunia.

Harapan-harapan yang dituntut oleh para stakeholder serta harapan perlunya secara langsung untuk memulihkan kredibilitas perusahaan telah meningkatkan jumlah kerangka pengelolaan dan kerangka akuntabilitas baru. SOX merupakan suatu respon terhadap meningkatnya tuntutan perhatian terhadap *stakeholder* yang ditimbulkan oleh skandal-skandal yang mempengaruhi kehidupan investor dan khususnya para pegawai yang telah pensiun, para karyawan serta yang terkait dengan mereka. Akhirnya, kegagalan dari perilaku yang diharapkan demikian signifikan sehingga perlu reformasi yang cepat, perlu kerangka kerja baru, untuk memulihkan kepercayaan terhadap pengelolaan dan akuntabilitas perusahaan

Berdasarkan adanya tekanan stakeholder dan keinginan untuk memperkuat dukungan *stakeholder*, maka perusahaan menyadari bahwa peran *stakeholder* sangat penting lalu mengelola perusahaan untuk memperkecil resiko dan memaksimalkan peluang untuk terciptanya kerangka akuntabilitas stakeholder. De facto, perusahaan

semakin menyadari bahwa perusahaan harus memperhitungkan seluruh sub *shareholder* seperti yang ditunjukkan dalam gambar skema akuntabilitas *stakeholder* perusahaan dibawah ini.



1.3.. Pengelolaan Akuntabilitas Stakeholder yang lebih luas

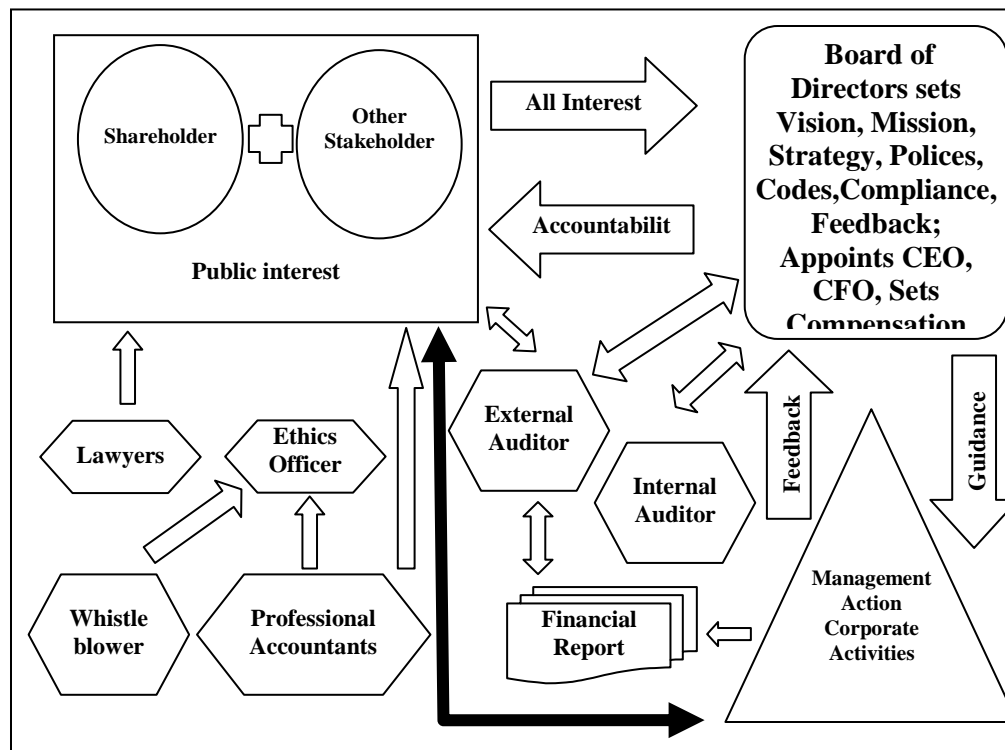
Ketika direktur dan eksekutif perusahaan menyadari bahwa keberhasilan perusahaan secara hukum sangat ditentukan oleh *shareholder* dan secara strategis sangat ditentukan oleh *stakeholder* dimana para stakeholder mempunyai pengaruh sangat besar terhadap pencapaian target perusahaan, maka perusahaan mulai mengerti cara pengelolaan secara logis dan cara pengelolaan yang diharapkan sesuai dengan kepentingan seluruh stakeholder. *Shareholder* sesungguhnya merupakan kelompok stakeholder dan merupakan kelompok yang sangat penting untuk kelanjutan perusahaan, tetapi *shareholder* tersebut bukanlah satu-satunya kelompok stakeholder yang mempengaruhi aktifitas perusahaan dan kepentingan *shareholder* tersebut tidaklah sama.

Untuk meminimalkan reaksi *stakeholder* yang merugikan dan untuk mengoptimalkan peluang dimasa yang akan datang, maka perusahaan harus menilai perilaku mereka sendiri agar benar-benar mencakup kepentingan kelompok stakeholder, hal ini telah menjadi dasar fokus dalam penilaian lingkungan dan isu-isu

manajemen selama beberapa dekade. Perubahan yang telah terjadi *analisis pengaruh stakeholder telah semakin berkembang sebagai alat yang digunakan untuk memeriksa, memeringkat dan menilai kepentingan stakeholder sampai pada tingkat menggabungkan kepentingan tersebut kedalam proses pengelolaan yang menguntungkan dan benar-benar diharapkan.*

Dalam proses pengelolaan yang berorientasi pada akuntabilitas *stakeholder*, dewan direktur harus, seperti yang ditunjukkan pada gambar berikutnya ini, memasukkan seluruh kepentingan stakeholder ke dalam perhitungan dan memastikan bahwa kepentingan tersebut membentuk visi perusahaan, misi, strategi, kebijakan, kode etika, praktek, mekanisme tata tertib dan mekanisme perencanaan. Apabila hal ini tidak dilakukan, maka aktivitas perusahaan akan gagal memperhitungkan kepentingan stakeholder sehingga perusahaan akan kehilangan dukungan satu atau beberapa kelompok *stakeholder*. Misalnya apabila tidak menekankan nilai atau jaminan pelanggan, atau apabila terlalu menekankan keuntungan jangka pendek, maka hal tersebut memerlukan biaya untuk mendukung pelanggan lebih lanjut.

Gambar Proses pengelolaan yang berorientasi pada akuntabilitas *stakeholder*



Pedoman yang tepat yang diperkuat mekanisme umpan balik dan budaya etika harus dimasukkan kedalam manajemen kalau tidak maka pihak manajemen akan berkata sejujurnya bahwa tak seorangpun yang telah memberi tahu mereka batas-batas yang harus diikuti dalam menjalankan operasinya. Garis-garis pedoman ini akan mempengaruhi pembuatan laporan keuangan dan sumber-sumber feedback (umpan balik lainnya serta perilaku yang diterapkan dalam menangani pelanggan, pekerja dan stakeholder lainnya.

Dewan direktur dapat memperoleh nasehat dari beberapa perwakilan apabila perilaku manajemen memunculkan masalah. *Shareholder* biasanya memilih auditor dari luar untuk memberikan pendapatnya apakah laporan keuangan yang telah dibuat oleh manajemen benar-benar menyajikan hasil operasi yang benar dan posisi keuangan perusahaan dan sesuai dengan prinsip yang diterima secara umum. Auditor external perlu mengadakan pertemuan dengan komite audit dari dewan, lalu membahas laporan keuangan serta cara kerja perusahaan dan memberikan pendapat mereka. Pertemuan ini juga akan membahas tentang ukuran-ukuran yang digunakan dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Selain itu peran auditor internal perusahaan adalah menilai apakah kebijakan perusahaan bersifat komprehensif, lalu memeriksanya. Lalu auditor internal tersebut melaporkan secara langsung secara berkala kepada komite audit walaupun pihak manajemen tidak hadir dan bahkan dapat melaporkannya dari hari-hari kepada CEO.

Berdasarkan proposal SOX, pengacara perusahaan diharapkan untuk membela dewan direktur terhadap permasalahan yang timbul apabila pihak manajemen tidak memberikan respon yang tepat ketika diberi pertanyaan.

Komponen yang penting dari sistem pengelolaan yang berorientasi akuntabilitas *stakeholder* adalah dewan etika yang mengawasi kultur etika dan berperan sebagai tempat melapor bagi *whistle-blower* tanpa menyertakan nama mereka yang dilaporkan, dewan etika harus melapor kepada komite audit dan menjadi saluran untuk laporan-laporan umum dari *whistle-blower* sama dengan auditor internal, dewan etika dapat melapor secara harian kepada CEO dan harus siap-siap menerima laporan dari *whistle blower* dalam perusahaan dan berdasarkan reformasi SOX,

dewan etika juga siap-siap menerima laporan dari komite audit tentang pertanyaan masalah keuangan.

Akuntan di dalam perusahaan akan dipanggil sesuai kode perilaku profesi mereka untuk melayani kepentingan publik, oleh karena itu akuntan harus melaporkan kesalahan finansial kepada CFO dan apabila tidak ada respon, akuntan harus melapor kepada dewan etika dan editor, akuntan tidak boleh terlibat dalam kesalahan mis representasi dan siap-siap menerima laporan dari whistle blower dari perusahaan dan setelah SOX reformasi akuntan juga secara khusus menerima laporan dari komite audit.

2. PEMBAHASAN

2.1. GCG pada dunia Pendidikan Tinggi

Sebenarnya secara spesifik, sampai saat ini belum ada yang merumuskan GCG pada dunia pendidikan tinggi, untuk itu penulis memberanikan diri memberi sumbangan tulisan ini guna kemajuan dunia pendidikan kita, khususnya Pendidikan tinggi saat ini.

Alasan lain yang mendasari, adalah adanya konflik di Perguruan Tinggi yang terjadi di Tanah Air saat ini, baik itu karena masalah keuangan, penyalahgunaan kewenangan atau masalah yang berhubungan dengan mahasiswa seperti protes terhadap kenaikan SPP, *drop out*, dlsb.

Konsep yang GCG yang paling sesuai dengan kondisi Perguruan Tinggi adalah konsep dari Price Waterhouse Coopers karena PWC tidak melihat hanya pada perspektif sempit yaitu pemegang saham dan manajemen / board saja, tetapi melibatkan juga para *stakeholders* yang berkepentingan atas Perusahaan tersebut.

Good Governace pada di dunia Perguruan Tinggi, sebagai Pemegang saham adalah Yayasan, sedang board adalah Rektor beserta jajarannya, sementara sebagai *stakeholders* adalah para dosen, karyawan dan mahasiswa, termasuk didalamnya adalah dunia bisnis / pemerintah yang akan menampung lulusan dari perguruan tinggi tersebut di dunia lapangan kerja. Satu hal yang sangat penting adalah ditumbuhkannya *corporate culture dan etika* sesuai fungsinya masing masing. Tentunya etika dosen , berbeda dengan etika karyawan bidang SDM, Keuangan dlsb. Pengawasan pelaksanaan etika karena tidak tercantum dalam tata tertib, maka bila melanggar etika akan memperoleh sanksi dari

dewan etik fungsi tersebut, misal dewan etik dosen (mungkin hal ini sesuatu yang baru, namun tidak ada ada salahnya untuk mulai dipikirkan).

1. Yayasan dan rektor beserta jajarannya:

Hubungan Yayasan dan rektor apabila berjalan baik dan harmonis serta bejalan efisien dan efektif akan memberikan hasil kinerja yang maksimal yang pada akhirnya akan memberi manfaat yang sebesar besarnya kepada yayasan maupun rektor.

Tata kerja yang baik itu bagaimana ..?

Dalam hal ini, yayasan dan rektor , harus :

- a. Yayasan menetapkan visi dan misi yayasan yang jelas dan terukur disertai target target jangka panjang dan jangka pendek yang pasti.
- b. Yayasan menawarkan kepada calon calon rektor apakah yang bersangkutan mampu untuk melaksanakan visi dan misi yayasan tersebut. Bahkan untuk Perguruan Tinggi negeri besar seperti : UI, ITB dan UGM, pembukaan calon rektor dimumumkan di surat kabar nasional untuk menjaring peminat terhadap jabatan rektor tersebut.
- c. Apabila calon rektor terpilih / mampu dan sanggup, maka dibuatkanlah kontrak manajemen antara yayasan dan rektor sebagai pelaksana eksekutif operasional sehari hari.
- d. Hubungan kerja antara yayasan dan rektor hendaknya dituangkan dalam suatu aturan khusus (AD/ART) yang mengatur apa dan bagaimana kewenangan yayasan dan rektor, sehingga tidak terdapat kewenangan yang tumpang tindih yang pada akhirnya akan menimbulkan konflik antara yayasan dan rektor, yang pada akhirnya akan merugikan semua pihak / *Stakeholders*. Contoh konflik yayasan dan rektor banyak kita jumpai , misal Trisakti beberapa waktu yang lalu, kemudian yang terakhir adalah di UISU (Universitas Islam Sumatra Utara).
- e. Tidak ada salahnya, apabila dalam kontrak manajemen antara yayasan dan rektor terdapat klausula, bahwa yayasan berhak meminta external auditor yang independen untuk melakukan audit terhadap kinerja rektor dan jajarannya untuk periode tertentu guna memperoleh penilaian yang independen atas kinerja rektor dan jajarannya.

2. *Good Governance pada Perguruan Tinggi*

Good Governance pada perguruan tinggi, lebih banyak diarahkan pada pelaksanaan tugas di lapangan sehari-hari, untuk lebih memperoleh manfaat yang optimal maka perlu disusun proses bisnis / kerja pada perguruan tinggi dengan berpegang / menganut prinsip manajemen risiko (yaitu mencari titik-titik kritis adanya risiko yang mungkin timbul pada suatu proses bisnis / kerja), sesuai seperti dibawah ini :

a. Penerimaan mahasiswa baru :

- Terdapat transparansi penggunaan dana (terkait anggaran dan realisasinya).
- Terdapat transparansi sistem pengajaran / kuliah yang akan diberikan kepada mahasiswa. Disini mahasiswa dijelaskan tentang aturan / tata tertib dan aturan main / sistem yang berlaku secara detil, agar mahasiswa dapat mempelajari dan melaksanakan sesuai ketentuan selama kuliah perguruan tinggi.

b. Proses pengajaran

- Dosen juga memiliki kewajiban sesuai yang diatur pada tata tertib perguruan tinggi yang berlaku untuk seluruh dosen, misal ketentuan tentang maksimum ketidakhadiran / absen, agar tidak merugikan mahasiswa dan diatur pula secara sistem bila ada dosen yang tidak hadir (karena sakit dan lain hal) selalu ada dosen penggantinya, diatur sedemikian rupa sejak awal (bila dosen A sakit, backupnya B, bila B sakit backupnya C dan bila C sakit backupnya A, dan seterusnya).
- Terdapat transparansi dalam menilai hasil akhir kuliah mahasiswa, artinya : untuk mengurangi adanya kolusi dan pilih kasih dosen kepada mahasiswa, maka lembar ujian harus diperiksa oleh minimal 2 orang dosen yang berbeda dan hasil akhirnya adalah rata-rata hasil evaluasi 2 dosen tersebut.
- Price Waterhouse Coopers / PWC memperkenalkan juga istilah “*four eyes principles*” terhadap suatu proses bisnis / kerja, yaitu : suatu proses bisnis / kerja harus dilakukan oleh minimal 2 orang (4 mata) agar tercipta kontrol dan saling cek – recek terhadap hasil kerjanya.

c. Peningkatan kualitas dosen

- Peningkatan kualitas dosen merupakan hal yang mutlak di perguruan tinggi, tanpa kualitas selain mutu makin merurun, juga dampaknya penerimaan

mahasiswa baru akan merosot dan pada akhirnya tujuan yayasan tidak tercapai. Untuk itu proses peningkatan kualitas dosen harus disusun dan dilaksanakan secara transparan dan akuntabel untuk menghindari adanya pilih kasih dlsb.

3. *Unit kerja pendukung sistem pengajaran di Perguruan Tinggi*

Unit kerja pendukung di Perguruan Tinggi merupakan unit kerja yang mensupport jalannya pengajaran sehari-hari dan memiliki arti yang sangat penting untuk pencapaian tujuan sesuai visi dan misi yayasan, Unit kerja pendukung dapat dibedakan atas :

a. BAK (Bagian Administrasi Kemahasiswaan)

Bertugas untuk mengadministrasikan data data mahasiswa, baik data latar belakang mahasiswa maupun data nilai kemajuan study serta kewajiban pembayaran mahasiswa.

Akan lebih transparan bila hasil kemajuan study mahasiswa dapat diakses / dilihat oleh mahasiswa ybs, melalui internet di website yang disediakan oleh kampus

b. Bagian SDM (Dosen dan Karyawan).

Bertugas mengadministrasikan data data kepegawaian Dosen dan karyawan perguruan tinggi, fungsi administrasi disini lebih spesifik dibanding mengelola data karyawan perusahaan biasa, karena bagi dosen harus mencatat berapa jumlah KUM yang telah dicapai, pengusulan kenaikan jabatan dlsb ke DIKTI. Hal ini tentunya berbeda dengan administrasi SDM karyawan.

Pengelolaan SDM di perguruan tinggi juga harus transparan / akuntabel dalam arti pengukuran kinerja dosen dan karyawan jelas (apa yang jadi target dan pencapaiannya jelas dan terukur).

Terdapat beberapa hal yang patut diperhatikan dalam erangka **Good Governance**, di perguruan tinggi, adalah :

a. Pemberian kewenangan kepada petugas / pejabat administratif harus berjenjang. Sesuai level jabatannya dalam organisasi..

- b. Setiap proses, harus melibatkan minimal 2 orang karyawan, sehingga terdapat sistem cek dan recek dan tidak terdapat suatu proses yang hanya di approve oleh satu petugas / pejabat, hal ini merupakan tuntutan yang sifatnya mandatory dari Good Governance (prinsip akuntable).
- c. Satu hal yang juga penting, adalah setiap petugas / pejabat harus memiliki backup, sehingga bila ybs tidak masuk kerja karena sakit atau cuti, maka ada penggantinya. Selain itu, bila petugas / pejabat tidak pernah cuti maka tidak ada keterbukaan apa saja yang selama ini dia lakukan, namun bila ada pengganti sementara, maka bila petugas utama cuti, akan terkontrol oleh petugas pengganti. Banyak kejadian *fraud* justru dilaksanakan oleh pekerja teladan (karena jarang cuti dan sakit), namun pada saat yang ybs terpaksa tidak masuk (misal: mendapat tugas pendidikan diluar kantor), maka petugas pengganti menemukan beberapa kejanggalan dan setelah ditelusuri lebih lanjut ternyata fraud, yang sudah sejak lama dilakukan pekerja utama tersebut.

3. KESIMPULAN

Pada dasarnya, prinsip utama Good Governance adalah :

1. Keterbukaan dan akuntabilitas terhadap proses yang sedang berjalan pada suatu institusi / lembaga.
2. Akuntabilitas tersebut nampak dan terwujud nyata mulai dari Ketua Yayasan dan jajarannya serta Rektor, Pembantu Rektor dan Dekan pada saat pengambilan keputusan.
3. Akuntabilitas Dosen pada saat memberi pengajaran dan evaluasi mahasiswa.
4. Akuntabilitas unsur kerja pendukung / supporting dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Good Governance sebenarnya tidak bertentangan / selaras dan sejalan dengan lembaga Senat Universitas yang anggotanya terdiri dari perwakilan :

1. Yayasan (untuk PTN diwakili Dirjen DIKTI).
2. Senat Guru Besar Universitas (bila Perguruan Tinggi Kecil dapat diwakili oleh perwakilan para dosen).

3. Senat Mahasiswa yang mewakili suara mahasiswa.
4. Karyawan Universitas mewakili pekerja unit kerja pendukung / supporting.

Adanya akuntabilitas dalam setiap pengambilan keputusan pada seluruh level di perguruan tinggi, maka setiap keputusan *pasti didukung oleh stakeholders* yang terkait dan tentunya tidak akan menimbulkan dampak negatif, misalnya demo mahasiswa.

Akuntabilitas juga akan *mempercepat* pencapaian tujuan institusi / lembaga sesuai yang termaktub pada visi dan misi yayasan pendiri perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Soekrisno, 2005, "*Etika Perusahaan dan akuntabilitas*", Ceramah terbuka membahas GCG di Makassar.
- Daniri, Mas Achmad, "*Good Corporate Governance*"<<http://www.nccg-indonesia.org/lokakarya/cgdaniri.pdf>> diakses 3 Juni 2008
- Dharmabrata, Wahyono dan Ari Wahyudi Hertanto "*Implementasi Good Corporate Governance dalam menyikapi bentuk bentuk penyimpangan fiduciary duty direksi dan komisaris perseroan terbatas*" Jurnal Hukum Bisnis, volume 22, no.6 tahun 2003.
- Forum corporate Governance in Indonesia, 2002, "*Peranan Dewan Komisaris dan Komite Audit dalam pelaksanaan Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan)*", (Jakarta-FCGI),
- Peris Jhon, Wiryawan Nizam Jim, 2007, "*Etika bisnis dan Good Corporate Governance*" Pelangi Cendekia Program Magister ilmu Hukum, Program Pascasarjana UKI.
- Surya Indra, Yustiavadana Ivan, 2006, "*Penerapan Good Corporate Governance*", Lembaga Kajian Pasar Modal dan Hukum, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.