

*Konferensi Merefleksi*



*Domain Pendidikan Ekonomi  
dan  
Bisnis*



Diselenggarakan dalam rangka

Dies Natalis ke-47 Fakultas Ekonomi  
&

Dies Emas Universitas Kristen Satya Wacana

Salatiga, 1 Desember 2006



# Daftar Isi

Kata Pengantar Ketua Konferensi	ii
Sambutan Dekan Fakultas Ekonomi	iv
Daftar isi	v
Suatu Pemikiran mengenai Pendekatan Kembali antara Dunia Pendidikan S-1 Manajemen dengan Dunia Kerja <i>Setiadi Umar</i>	1-12
Peran Praktisi dalam Pengembangan Teori dan Proses Pembelajaran untuk Sekolah Bisnis <i>Jony Oktavian Haryanto</i>	13-23
Pendidikan Berbasis <i>Soft Skills</i> pada Perguruan Tinggi Manajemen untuk Meningkatkan Kualitas Professional Manajemen <i>Olivia Fachrunnisa</i> ✓	24-36
Pensucian Pendidikan Akuntansi <i>Aji Dedi Mulawarman</i>	37-60
Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi di Perguruan Tinggi Jarak Jauh: Sharing Pengalaman Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP) Universitas Terbuka <i>Ake Wihadanto &amp; Adrian Sutawijaya</i>	61-83
Forum Tripartiet sebagai Sarana untuk Meningkatkan Relevansi Pendidikan di Fakultas Ekonomi dengan Kebutuhan Dunia Usaha dan Pemerintahan <i>Syamsurijal A.K</i>	84-95
Riwayat Hidup Singkat Pemakalah	

**PENDIDIKAN BERBASIS *SOFT SKILLS*  
PADA PERGURUAN TINGGI MANAJEMEN  
UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS  
PROFESSIONAL MANAJEMEN**

**Olivia Fachrunnisa\***

*Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Semarang*

Gugatan berkepanjangan terhadap pendidikan nasional berkisar pada kualitas para lulusan yang tidak cocok dengan kebutuhan dunia usaha. Lembaga pendidikan dianggap tidak bisa menghasilkan lulusan siap pakai yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan ekonomi nasional. Ketidaksesuaian (*mismatch*) ini kemudian menjadi isu utama dalam polemik antara dunia pendidikan dan dunia usaha.

Keluhan para pengguna lulusan pendidikan tinggi manajemen terutama mengenai rendahnya kualitas mereka dalam bidang *soft skill* seperti kemampuan berkomunikasi, memecahkan masalah, melahirkan ide yang kreatif dan inovatif membuat penyelenggara pendidikan tinggi manajemen hendaknya mulai berbenah diri. Rendahnya kualitas lulusan ini disinyalir bermula dan rendahnya kualitas pembelajaran di pendidikan tinggi itu sendiri. Hal ini hendaknya menjadikan suatu tantangan bagi pendidikan tinggi manajemen untuk melakukan perubahan proses bisnisnya melalui penyelenggaraan proses tri dharma perguruan tinggi yang seimbang. Beberapa hal yang ditawarkan dalam artikel ini bagi penyelenggara pendidikan tinggi manajemen adalah menggunakan metode pembelajaran dengan pendekatan *Problem Based Learning* (PBL), rancangan kurikulum yang memuat keseimbangan *soft skills* dan *hard skills*, Menjadi motivator dan fasilitator aplikasi ilmu manajemen melalui penelitian yang bermanfaat, membuka diri pada keterlibatan pelaku bisnis dan masyarakat umum dalam proses pembelajaran. Pada akhirnya, diharapkan pendidikan tinggi manajemen akan mampu membantu tersedianya para profesional dan tim manajemen yang profesional pula untuk memajukan sektor ekonomi dan bisnis di Indonesia.

Kata kunci: pendidikan tinggi manajemen, *problem based learning*, *soft skills*, *hard skills*, professional manajemen.

### **Pendahuluan**

Gugatan: berkepanjangan terhadap pendidikan nasional berkisar pada kualitas para lulusan yang tidak cocok dengan kebutuhan dunia usaha. Lembaga pendidikan tidak bisa menghasilkan lulusan siap pakai yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan ekonomi nasional. Ketidaksesuaian (*mismatch*) ini kemudian menjadi isu utama dalam polemik antara dunia pendidikan dan dunia usaha. Hal ini akan mengakibatkan tingginya tingkat

\*) **Dosen** Tetap FE Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA). Email: olivia@fe.unissula.ac.id; ofachrunnisa@yahoo.com

pengangguran di kalangan angkatan kerja terdidik, yaitu mereka yang berpendidikan sarjana dan sarjana muda. Jalan keluar yang sempit mengemuka beberapa tahun lalu adalah kensep *link and macth* (kaitan dan padanan) antara dunia pendidikan dan dunia usaha yang didengungkan mantan Mendikbud Wardiman.

Tingginya tingkat pengangguran di kalangan angkatan kerja terdidik ini dapat berdampak serius pada berbagai dimensi kehidupan. Dan dimenisi politik, Samuel P. Huntington (Tertib Politik dalam Masyarakat yang Sedang Berubah 1983) mengatakan. semakin tinggi tingkat pendidikan para penganggur, semakin tinggi kadar tindakan destabilitas yang tercipta. Lulusan perguruan tinggi yang tidak terlibat dalam kegiatan ekonomi dapat mendorong pada perubahan sosial yang cepat. Sementara itu tamatan pendidikan menengah yang tidak bekerja dapat memperparah kadar ketidak-damaian politik. Dari dimensi ekonomi, masalah ini merupakan pemborosan nasional. Investasi pendidikan adalah biaya yang tidak sedikit, apalagi pada tingkat pendidikan menengah ke atas. Jika angkatan kerja ini tidak didayagunakan sesuai dengan kapasitasnya, maka terjadi inefisiensi (pemborosan) biaya, waktu, dana maupun energi. Dari dimensi sosial psikologi, pengangguran tenaga terdidik sangat berbahaya. Situasi itu akan menimbulkan kemerosotan rasa percaya diri dan harga diri para penganggur. Apabila berlangsung dalam kurun waktu relatif lama, hilangnya rasa percaya diri ini akan semakin terakumulasi dan dapat mengimbas pada angkatan kerja lainnya. Karena pengangguran terdidik berada pada kisaran usia muda, rasa minder ini akan berdampak serius mengingat pemuda adalah generasi penerus dan harapan bangsa di masa depan.

Tantangan dunia kerja dewasa ini pun semakin kompleks. Tingginya persaingan di dalam menghadapi dunia kerja seakan menjadi sesuatu yang sangat menakutkan yang dihadapi oleh sebagian para pencari kerja. Di dalamnya termasuk para lulusan perguruan tinggi baik swasta maupun negeri dan berbagai macam bidang disiplin ilmu. Ketakutan mereka akan kurangnya bekal yang mereka miliki menjadi hal yang menakutkan di dalam menumbuhkan kepercayaan diri mereka saat menghadapi dunia kerja nyata. Bekal yang diperoleh dari bangku kuliah dirasakan kurang bisa adaptif terhadap tuntutan dunia kerja. Pengetahuan teoritis minim praktek dirasakan para tenaga kerja sebagai sebuah halangan di dalam mengembangkan ketrampilan mereka di organisasi. Sebagian dari mereka banyak yang hanya pandai kemampuan tekhnis saja, tanpa dibekali pengetahuan teori-praktis yang memadai, sebaliknya ada juga yang pandai mengaktuaisasikan dirinya dengan kebutuhan organisasi secara cepat tapi minim pengetahuan teoti-praktis, dalam bahasa manajemen disebut dengan ketrampilan supervisi. Sadar atau tidak disadari jika sumberdaya manusia seperti ini yang dimiliki oleh organisasi tentu akan menimbulkan preseden buruk bagi pengembangan karier

mereka di masa yang akan datang. Banyak yang menunjukan kesalahan pada perguruan tinggi yang meluluskan, terlebih dari “program studi” mereka berasal?, sehingga tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, Teori apa saja yang mereka pelajari? Dan masih banyak pertanyaan lagi, yang seolah olah memojokkan peranan perguruan tinggi didalam menghasilkan SDM yang berkualitas. (Irawanto 2006). Pemojokan peranan perguruan tinggi dalam menghasilkan SDM yang berkualitas ini hendaknya menjadi tantangan bagi perguruan tinggi dalam menghasilkan SDM yang berkualitas menurut pasar tenaga kerja. Hal ini hendaknya direspon oleh lembaga lembaga pendidikan tinggi melalui pembenahan pembenahan di segala bidang.

Pendidikan tinggi manajemen yang disinyalir paling diharapkan menghasilkan professional professional di bidang manajemen hendaknya mulai berbenah diri. Banyak hal yang bisa dilakukan. Diantaranya menawarkan mata kuliah mata kuliah yang lebih menekankan *soft skills* bukan *hard skills*, kurikulum yang selalu disesuaikan dengan tuntutan pasar, proses belajar yang *problem based learning* (PBL), pengayaan kemanfaatan ilmu manajemen bisnis, mengembangkan pusat penelitian untuk aplikasi ilmu manajemen bisnis dalam peningkatan daya saing, rnembuka diri pada keterlibatan pelaku bisnis dan masyarakat umum dalam proses pembelajaran.

Telah disepakati oleh banyak pihak bahwa pendidikan tinggi manajemen diharapkan memberikan kontribusi yang tinggi pada kemajuan perkonomian suatu Negara. Jika sebuah Negara dianalogikan dengan sebuah perusahaan, sebagian besar dari kita tentu sepakat bahwa, perusahaan yang mampu bersaing itu harus dipimpin oleh seorang professional beserta tim manajemen yang juga professional, meskipun mungkin yang bersangkutan latar belakang pendidikannya bukan S1, S2, MM, MBA atau bahkan S3 bidang Manajemen. Adalah sangat sayang sekali jika pendidikan tinggi manajemen tidak bisa menghasilkan calon calon tim manajernen yang professional.

## **Pembahasan**

### ***Pendidikan Tinggi Manajemen di Indonesia***

Kebutuhan akan seorang professional kiranya menjadi sesuatu yang mutlak bagi sebuah usaha/perusahaan. Seorang professional atau anggota tim dalam manajemen yang professional diharapkan mampu memimpin dan menjalankan usaha karena yang bersangkutan harus mampu berkomunikasi secara jelas, dapat mengatur waktu secara efisien, berani membuat keputusan, mau mendelegasikan tugas, dapat memotivasi bawahan, mampu mengelola tim, mampu mengelola rapat dengan efisien dan efektif dapat mempresentasikan sesuatu

dengan baik, bisa bernegosiasi, dapat melakukan interview, mampu melakukan perubahan, mampu meminimalisir stress, dapat menghindarkan dirinya dari konflik kepentingan dan kreatif dalam menelorkan ide ide untuk mempercepat proses pertumbuhan (Said Didu 2006).

Hasil penelitian Rahayu (2006) juga menunjukkan bahwa kualifikasi professional yang banyak dibutuhkan oleh perusahaan adalah kemampuan komunikasi, *interpersonal skill/human relation skill*/kemampuan berinteraksi, kemampuan manajerial (termasuk didalamnya kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengarahan, pengkoordinasian, evaluasi, manajemen strategik), kemampuan bekerja dalam tim, *problem solving, decision making* dan sebagainya. Kemampuan maupun ketrampilan tersebut memang sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Ismail dkk 1997 dan Purnarnaningrum dkk 1995). Temuan ini juga mendukung hasil survei yang dilakukan oleh National Association College Employment (NACE) USA pada tahun 2002. Temuan NACE menyatakan bahwa kemampuan berkomunikasi, kejujuran dan kemampuan bekerja dalam tim merupakan 3 peringkat teratas dari kualifikasi lulusan perguruan tinggi yang sangat diharapkan oleh dunia usaha (Hartanto dalam Rahayu 2006).

Secara umum dapat dilihat bahwa hampir disemua perusahaan di Indonesia banyak sekali alumni Pendidikan tinggi Manajemen, baik yang negeri maupun Swasta, bekerja dan mengembangkan karirnya. Ada yang berhasil mencapai pucuk pimpinan tertinggi, banyak pula yang hanya sebagai pegawai staff biasa. Dapatkah Sistem Pendidikan tinggi Manajemen yang ada sekarang ini membentuk professional dengan ciri ciri sebagaimana disebutkan diatas? Jawabannya tentu 'harus dapat'. Akan tetapi, mengapa masih banyak keluhan dari para pengguna lulusan pendidikan tinggi manajemen yang menganggap bahwa para lulusan belum sepenuhnya memiliki karakteristik karakteristik professional begitu mereka menyelesaikan pendidikannya di jenjang S1?

Sebuah survey yang pernah dilakukan dan disajikan dalam SWA PLUS Mei 2006 bahwa kelemahan yang dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi saat ini adalah terlalu berorientasi pada teori, kurang pengalaman berorganisasi, kurang beradaptasi, kemampuan komunikasi yang kurang baik, kurang percaya diri, kurang berfikir kritis, kurang visioner, kurang bisa berkompetisi, mudah menyerah, kurang wawasan mengenai pekerjaan dan enggan turun ke lapangan. Dengan melihat factor-faktor di atas, bagi pendidikan tinggi, sudah tiba masanya untuk membenahi diri. Kiranya pertanyaan pertanyaan ini yang harusnya menjadi bahan pemikiran dan evaluasi bagi para penyelenggara pendidikan tinggi manajemen di Indonesia.

### ***Kelemahan Pendidikan Tinggi Manajemen di Indonesia***

Menurut Said Didu (2006), ciri ciri professional sebagaimana tersebut diatas pada dasarnya sebagian besar tidak diajarkan secara langsung diperguruan tinggi manajemen setingkat S1. Pada level S1 lebih banyak diajarkan keahlian teknis yang memang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, apapun jenis usahanya seperti:

Akuntansi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Operasi/Produksi, Manajemen Pemasaran, Manajeen Strategik dan lain sebagainya. Sedangkan kemampuan yang sifatnya 'manajerial skill', sebagaimana ciri professional yang digambarkan diatas, lebih banyak diajarkan oleh pengalaman di perusahaan tempat mereka bekerja atau melalui kursus kursus jangka pendek yang dilaksanakan di lingkungan perusahaan atau lembaga lembaga professional yang memaanng bergerak di bidang pendidikan spesifik seperti itu.

Dari praktek praktek pengajaran yang ada di pendidikan tinggi manajemen di Indonesia terdapat kelemahan kelemahan yang antara lain berupa:

- Sebagian besar proses belajar masih satu arah (monolog), walaupun dengan menggunakan studi kasus, sebagian besar kasus yang digunakan adalah perusahaan manufaktur asing dan jarang sekali menggunakan kasus dan perusahaan jasa dari dalam negeri. Hal ini membuat mereka tidak terbekali dengan contoh contoh realitas bisnis di lapangan.
- Kurikulum yang ditawarkan sebagian besar masih memuat *hard skills* bukan *soft skills*. Para mahasiswa lebih banyak menghafal dari pada melakukan penulisan / analisis. Mereka kurang terbekali dengan ketrampilan ketrampilan yang membuat mereka mampu berkomunikasi dengan baik, mengemukakan ide ide kritis, merencanakan sebuah keputusan dengan anggota kelompok lain dsb.
- Sebagian besar belum memiliki banyak hubungan kerjasama dengan perusahaan perusahaan, sehingga antara teori yang diajarkan tidak dapat langsung diuji-terapkan bersarna sama perusahaan tersebut (*no link and match*). Namun kelemahan ini tidak semata mata kesalahan perguruan tinggi, kadang kadang juga berasal dari keengganan perusahaan perusahaan.

### ***Tantangan Perubahan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Manajenen***

Lingkup pengembangan dan pembinaan ilmu manajernen yang harus dilaksanakan oleh Pendidikan Tinggi Manajemen sesuai dengan tridharma perguruan tinggi adalah pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Ketiga aktivitas tersebut saling terkait dan melengkapi satu dengan yang lain (*interlink and interwoven*) untuk tercapainya kerjasama fungsional (*synergy*). Oleh karena itu, pelaksanaan tridharma harus seimbang. Berbagai

tantangan, arah dan alternatif model model pembelajaran yang dapat dilakukan oleh Penyelenggara Pendidikan Tinggi Manajemen diantaranya sebagai berikut:

### I. Metode Belajar dengan Problem Based Learning (PBL)

Ungkapan *'management is about science and art'* adalah sebuah keniscayaan. Sebab, belajar manajemen barulah lengkap kalau kita mampu belajar secara holistik, yakni dengan menggabungkan unsur pengetahuan dan ketrampilan. Sisi pertama "*science*" adalah bagaimana kita mendisiplinkan cara pikir kita melalui pengayaan dan peningkatan pengetahuan (*knowledge enhancement*), sedangkan sisi kedua "*art*" merupakan akumulasi pergulatan pengalaman yang diperoleh dan memberikan pengayaan ketrampilan (*skill development*) sekaligus kearifan (*wisdom*) di dalam proses pengambilan keputusan untuk mengatasi berbagai masalah yang di hadapi.

Penggunaan kasus bisnis dalam proses belajar mengajar pertama kali dikembangkan *Harvard Graduate School of Business Administration* pada 1920an. Sekarang penggunaan kasus bisnis telah menjadi bagian integral dari proses pembelajaran di sekolah sekolah bisnis terkemuka di dunia. Tujuan utama metode kasus adalah memberikan pengenalan suatu realitas bisnis ke dalam proses belajar mengajar. Pada dasarnya, sebuah kasus bisnis merepresentasikan deskripsi yang detail atau laporan dari probem bisnis baik dari aspek kualitatif maupun kuantitatif, yang mengharuskan mahasiswa menganalisisnya dan memberikan alternatif solusi.

Tidak seperti halnya proses belajar-klasik yang monolog dan lebih bersifat membekali mahasiswa dengan berbagai konsep, belajar dengan kasus justru lebih fokus pada aplikasi berbagai konsep dan penalaran terhadap situasi bisnis yang nyata. Dengan cara ini, proses belajar akan mempercepat daya nalar dan kemampuan analisis, sehingga sangat menolong sekali ketika mahasiswa tersebut menghadapi persoalan bisnis yang nyata. Selain itu, ada banyak manfaat bila semenjak dini mahasiswa dipersiapkan belajar dengan kasus. Ketrampilan ini perlu terus menerus diasah sehingga bukan hanya mempercepat proses adaptasi dengan situasi di lapangan, tetapi juga belajar dengan kasus implisit mensyaratkan mahasiswa terus memperkaya pengetahuan dan abstraksi konsep bisnis yang di pelajari. Tanpa itu, seorang mahasiswa tidak akan mampu memilah milah kasus bisnis dengan baik.

Metode belajar dengan kasus tidak hanya bermanfaat bagi sekolah bisnis, tetapi juga bagi para praktisi, manajer dan eksekutif, terutama dalam pelatihan dan manajemen. Sebab, metode ini mampu dengan cepat membuat setiap orang memahami berbagai persoalan bisnis dan memperoleh pengetahuan.

yang mendalam. Belajar dengan kasus terbilang baru bagi kebanyakan pendidikan tinggi di Indonesia saat ini. Saat ini kita masih dalam taraf pemula, terutama karena sejumlah kendala, antara lain tenaga pengajar di rata rata perguruan tinggi belum terbiasa dengan metode kasus, proses belajar masih bersifat satu arah (monolog) dan walaupun ada yang menggunakan metode kasus, hampir semuanya merupakan kasus impor, sehingga sering kehilangan konteks. Kendala lain yang dihadapi dalam penulisan kasus khas Indonesia adalah kesulitan memperoleh sumber sumber penulisan kasus bisnis. Bukan karena langka, tetapi karena keengganan berbagai sumber membuka dirinya untuk dijadikan bahan kajian dalam kasus bisnis sebagai sebuah proses *link & match* dan proses pengembangan pengetahuan manajemen di Indonesia. (Goni 2006).

Pada sistem pendidikan tinggi manajemen selain dengan tempaan materi yang menyangkut manajemen dan organisasi, proses belajar juga dibuat sedemikian rupa untuk mengasah ketrampilan individu dalam menciptakan ide kreatif dan inovatif, menumbuhkan jiwa *entrepreneurial*, memahami makna filosofis suatu kegiatan dan seni untuk menggerakkan orang lain. Diantaranya adalah dengan pendekatan sistem belajar mengajar yang dikenal dengan *Problem Based Learning* (PBL). Mata kuliah mata kuliah tertentu yang berbasis pada fungsi manajemen di organisasi diselenggarakan dengan pembelajaran berbasis masalah atau kasus. Biasanya, PBL diselenggarakan dengan jumlah mahasiswa maksimal 15 orang. Pada PBL ini mahasiswa diberikan contoh contoh problem nyata di sebuah organisasi yang berkaitan dengan lawas mata kuliah tertentu. Hasil yang ingin dicapai dengan proses belajar ini adalah memberikan pengenalan suatu realitas bisnis ke dalam proses belajar mengajar. Pada dasarnya, sebuah kasus bisnis merepresentasikan deskripsi yang detail atau laporan dan problem bisnis baik dari aspek kualitatif maupun kuantitatif, yang mengharuskan mahasiswa menganalisisnya dan memberikan alternatif solusi. *Problem solving* menjadi salah satu *soft skills* yang diharapkan muncul dari model belajar seperti ini. Selain itu, kreatifitas dalam pemunculan ide dan gagasan akan lebih optimal dengan model belajar seperti ini. Sekarang, banyak sekali *text book* yang berisikan contoh contoh kasus implementasi manajemen di organisasi. Kajian kajian *text book* seperti ini biasanya menjadi bahan yang menarik dalam PBL. Harapan tertinggi yang ingin dicapai melalui proses pembelajaran ini adalah, mempertajam daya nalar dan kemampuan analisis, sehingga sangat monolog sekali ketika mahasiswa tersebut menghadapi persoalan bisnis yang nyata.

## 2. Kurikulum dengan Keseimbangan *Soft Skills* dan *Hard Skills*

Satu hal lagi yang diduga belum tampak dilakukan oleh perguruan tinggi manajemen secara terprogram adalah evaluasi program pengembangan kurikulum berikut isi mata kuliah ilmu manajemen dan cabang cegahannya yang disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan dunia bisnis. Evaluasi yang dilakukan paling sedikit satu siklus kegiatan akademik diharapkan dapat memberi umpan balik bagi penyempurnaan kurikulum. Selain itu evaluasi sebaiknya juga dalam bentuk *tracer study* di kalangan stakeholder internal (dosen dan mahasiswa) dan eksternal (organisasi, pasar tenaga kerja, Perguruan Tinggi). Studi ini penting untuk melihat relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja akan lulusan manajemen, daya serap lulusan, agenda penelitian manajemen, dan pengembangan jejaring kerjasama dengan dunia bisnis (Welsh and Dey 2002).

Kurikulum dan mata kuliah yang mendorong kreativitas dan inisiatif mahasiswa diharapkan dapat terus dikembangkan agar menghasilkan kualitas lulusan yang lebih baik dikemudian hari. Apa yang kemudian harus dilakukan oleh pendidikan tinggi guna memenuhi kebutuhan tersebut? Menurut Cintya Santosa, 2006, yang pasti kurikulum yang ditawarkan oleh pendidikan tinggi manajemen harus menyeimbangkan antara kebutuhan *hardskills* dan *softskills*. Kebutuhan *hard skills* adalah kebutuhan akan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan, sedangkan kebutuhan *softskill* adalah kebutuhan akan pengayaan pengalaman yang menjadikan seseorang mempunyai intuisi dan kemampuan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Kebutuhan *hardskills* sepertinya sudah banyak ditawarkan oleh semua perguruan tinggi manajemen. Berbagai materi manajemen yang spesifik seperti manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen operasional, manajemen sumber daya manusia, manajemen strategik kepemimpinan, manajemen proyek, budaya organisasi, manajemen perubahan dsb. hampir ditawarkan di semua pendidikan tinggi manajemen di Indonesia. Berbagai text book dari dalam dan luar negeri juga sudah banyak tersedia untuk membantu para mahasiswa mendalami teori teori manajemen tersebut.

Kegiatan Ekstrakurikuler kampus bisa mengasah kemampuan *softskills* dan tentunya menambah wawasan para mahasiswa. Dalam kegiatan ekstra kulikuler misalnya mengikuti atau bergabung dalam organisasi kampus seperti Senat Mahasiswa, Himpunan Mahasiswa, Publikasi Mahasiswa Ilmiah Mahasiswa, dapat membantu melatih kepemimpinan mahasiswa, kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, dapat berfikir kreatif dan memiliki kemampuan

visioner dan bertanggung jawab. Sayangnya beberapa perguruan tinggi 'kurang' mendukung kegiatan ekstra kurikuler tersebut. Sebagian dari mereka mengatakan bahwa dengan adanya kegiatan ekstra kurikuler terkadang mahasiswa menyalahgunakan kegiatan tersebut untuk menjadi alasan lamanya di belajar perguruan tinggi, sebagian berpendapat bahwa tugas mahasiswa di kampus hanya belajar, sehingga tugas mereka ke kampus hanya untuk kuliah dan pergi ke perpustakaan untuk dapat lulus dengan cepat dan IPK tinggi.

Pendidikan tinggi harusnya merancang kurikulum yang memuat mata kuliah sebagai pendukung ketrampilan *softskills*, seperti mata kuliah kepemimpinan, *managerial skills* (termasuk di dalamnya ketrampilan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, pengambilan keputusan) yang dirancang dengan metode simulasi, diskusi atau magang di perusahaan. Dapat juga dilakukan dengan bekerja sama dengan perusahaan sebagai dosen tamu (praktisi) dengan memberikan pengalaman-pengalaman apa saja yang dihadapi di dunia kerja. Hal ini akan menuntut dosen semakin aktif dan kreatif dalam menyusun tugas yang diberikan kepada mahasiswa misalnya dengan memberikan tugas yang membuat mahasiswa mau membaca buku, membuat suasana kelas interaktif sehingga memotivasi mahasiswa untuk mengemukakan pendapatnya di kelas, menerima pendapat orang lain. Dengan demikian diharapkan dapat membentuk karakter mahasiswa yang percaya diri sehingga dapat tampil dan mudah berkomunikasi serta berhubungan dengan orang lain (Cyntia Santoso 2006).

### 3. Mengembangkan Penelitian yang Aplikatif

Penelitian penelitian yang dilakukan pendidikan tinggi manajemen baik oleh dosen maupun mahasiswanya seharusnya lebih fokus pada bidang manajemennya. Hal ini tentu tidak cukup kalau hanya menghasilkan penelitian yang bersifat pengkajian identitas elemen elemen manajemen perusahaan besar saja tetapi juga seharusnya dapat menghasilkan model manajemen pembaharuan, model organisasi pembelajaran, model etika bisnis dll. Dengan demikian arah penelitian manajemen oleh Pendidikan Tinggi tidak saja terbatas pada tahap analisis dan sintesis saja tetapi juga sampai tahap desain suatu model manajemen. Untuk itu Perguruan Tinggi perlu meningkatkan jumlah dan mutu penelitian untuk menghasilkan temuan temuan manajemen mutakhir, mendeseminasikan hasil penelitian dan mengembangkan sumberdaya manusia di bidang manajemen. Dengan demikian Pendidikan Tinggi Manajemen diharapkan akan menjadi motivator dan fasilitator aplikasi ilmu manajemen bisnis dalam peningkatan daya saing usaha nasional (Cullen et.al 2003).

4. Membuka Diri pada Keterlibatan Pelaku Bisnis dan Masyarakat Umum dalam Proses Pembelajaran.

Masyarakat, dunia usaha dan organisasi profesional hendaknya diikutsertakan dalam merancang kurikulum, jenis pelatihan dan program pendidikan sesuai kebutuhan. Perguruan Tinggi Manajernen hendaknya juga menyertakan organisasi profesi dengan kerjasama dunia kerja menyelenggarakan sertifikasi berbagai jenis dan tingkat kemampuan dan ketrampilan di perguruan tinggi. Selain itu berbagai bentuk kerja sama bisa dilakukan dengan perusahaan perusahaan di sekitar perguruan tinggi.

Perusahaan selain memiliki kewajiban pada *Share Holders* (Pemegang Saham) melalui peningkatan laba juga memiliki kewajiban sosial kepada *stake holders*- nya atau yang biasa disebut dengan Corporate Social Responsibility (CSR). Hal ini tentunya dapat dimanfaatkan oleh perguruan tinggi untuk mengembangkan kurikulum kurikulum yang menekankan peningkatan kemampuan *hardskills*. Selain dilakukan dengan terus memperbaiki kurikulum yang berbasis kompetensi (ilmu yang bersifat teori), para mahasiswa juga sebaiknya dibekali dengan pengalaman kerja atau magang atau kuliah kerja usaha di masa kuliah. Dengan demikian diharapkan mahasiswa memiliki pengalaman kerja sehingga diharapkan saat memasuki dunia kerja mereka sudah siap dan sedikit paham tentang dunia kerja. Kegiatan magang di perusahaan dapat menjadi umpan balik bagi mahasiswa untuk mengetahui kualitas dirinya. Sisi lain dari magang, perguruan tinggi dapat memperbaiki kurikulumnya bila dirasa kurang dapat mengimplementasikannya di dunia kerja.

Menurut Said Didu (2006), pendidikan tinggi manajemen dapat melakukan kerjasama dengan berbagai perusahaan dalam berbagai bentuk seperti pembimbingan, pengembangan kasus kasus perusahaan yang relevan untuk dicoba analisis oleh para mahasiswa, kerja praktek di perusahaan maupun BUMN, serta pengembangan laboratoriurn manajemen tergantung jenis usaha dan perusahaan maupun BUMN yang bersangkutan.

Beberapa contoh kegiatan yang berorientasi kemasyarakatan lainnya yang juga masih harus dipertahankan oleh pendidikan tinggi manajmen adalah kuliah kerja nyata, kuliah kerja nyata, magang dan kewirausahaan. Pada kegiatan kuliah kerja nyata, mahasiswa dihadapkan pada kondisi senyatanya masyarakat disekitarnya. Dengan berbagai bekal materi yang telah didapatkan serta kepekaan sosial yang telah diasah sebelumnya, diharapkan mereka akan memiliki profesionalisme yang tinggi dalam mengelola lingkungan. Implementasi peran sebagai agen perubahan seringkali terlaksana pada

kegiatan kuliah kerja praktek seperti ini. Hasil yang ingin dicapai dengan pembelajaran seperti ini adalah memberikan wawasan kesadaran kepada para mahasiswa bahwa, mereka tidak bisa mencapai keberhasilan seorang diri. Dibutuhkan lingkungan yang kompleks untuk mewujudkan sebuah cita cita dan harapan. Pada model belajar seperti ini harapan tertinggi yang ingin dicapai adalah ketika pada saatnya nanti mereka bergabung dengan suatu organisasi, mereka menyadari bahwa, untuk menciptakan daya saing dibutuhkan kepekaan terhadap lingkungan eksternal. Pada kegiatan atau mata kuliah kewirausahaan, inti dan kegiatan ini adalah melatih mahasiswa untuk senantiasa menciptakan inovasi baru melalui daya kreasinya.

## **Kesimpulan**

Keberhasilan pembangunan suatu negara bukan hanya ditentukan oleh kekayaan sumber daya alamnya, tetapi terutama sumber daya manusianya. (SDM) yang bekerja di berbagai sektor ekonomi dan bisnis yang ada. Bekerja di sektor ekonomi dan bisnis membutuhkan professional dan tim manajemen yang tangguh. Pendidikan tinggi manajemen yang diyakini oleh banyak pihak sebagai pihak paling berperan dalam menyediakan sumber daya manusia terbesar di bidang manajemen diharapkan mampu menyediakan para lulusan yang sesuai dengan tuntutan sektor ekonomi dan bisnis. Akan tetapi sampai sekarang harapan itu nampaknya belum bisa sepenuhnya disediakan oleh pendidikan tinggi manajemen. Gugatan berkepanjangan terhadap pendidikan nasional berkisar pada kualitas para lulusan yang tidak cocok dengan kebutuhan dunia usaha sektor ekonomi dan bisnis masih terus saja berlangsung.

Menghadapi gugatan seperti itu, nampaknya, perguruan tinggi manajemen harus melakukan perubahan proses bisnisnya. Proses bisnis yang dimaksud adalah proses tri dharma perguruan tinggi yang harus seimbang dan memperhatikan tuntutan lingkungan. Pengguna lulusan pendidikan tinggi manajemen sekarang ini tidak lagi membutuhkan kemampuan yang sifatnya hanya *hard skills* tapi harus diimbangi dengan *soft skills*. Berbagai hal yang bisa dilakukan untuk menyeimbangkan kemampuan *hard skills* dan *soft skills* diantaranya adalah menyelenggarakan proses belajar dengan sistem PBL (*Problem Based Learning*), mendorong penggunaan konsep konsep manajemen bisnis dan Indonesia dalam proses pembelajaran, penyusunan kurikulum yang menyeimbangkan kemampuan *hard skills* dan *soft skills*, menjadi motivator dan fasilitator aplikasi ilmu manajemen bisnis melalui penelitian penelitian dalam rangka peningkatan daya saing usaha nasional dan membuka diri pada keterlibatan pelaku bisnis dan masyarakat umum dalam proses pembelajaran.

## Referensi

- Cintya Santosa. T.E. 2006. *Peran Penting Emotional Intelligence (Eq) dalam Pendidikan Tinggi Manajemen Guna Meningkatkan Keunggulan Bersaing di Dunia Bisnis*. Makalah disampaikan pada Semiloka Nasional Dep. FEM IPB.
- Cullen, Joyce, Hassal and Broadbent. 2003. Quality in Higher Education: From Monitoring to Management. *Quality Assurance in Education*, 11(1): 5-14.
- Goni, R. 2006. *Belajar Arif dari Kasus Bisnis*. SWA Sembada. 13 (22), 29 Juni-9 Juli 2006.
- Irawanto, Dodi Wirawan. 2006. *Intrapreneurship vs Entrepreneurship? Wacana dalam Pengembangan Pendidikan Manajemen Profesional*. Makalah disajikan pada Semiloka Nasional Dep. FEM IPB.
- Ismail, M., Simanjuntak, L.R. dan Sugiarti, D.E. 1997. *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Permintaan terhadap Lulusan IESP USAKTI*. Laporan Penelitian FE USAKTI.
- Marzuki, Suparman, dan Ahmad Sobirin. 1997. *Beberapa Pikiran Mengenai Pendidikan dalam Tantangan Pembangunan Indonesia: Beberapa Pandangan Kontemporer dari Dunia Karnpus (Ed.)*. Pustaka Pelajar offset-UII, Yogyakarta.
- Purnamaningrum, T.K. dan Esther, A. M. 1995. *Hubungan Perkembangan Jurusan IESP USAKTI dengan Lapangan Kerja dan Minat Mahasiswa*. Laporan Penelitian FE USAKTI.
- Rahayu, F. 2006. *Memahami Harapan Konsumen Terhadap Kualitas Pendidikan Tinggi di Bidang Manajemen*. Makalah disampaikan pada Semiloka Nasional Dep. FEM IPB.
- Said Didu, M. 2006. *Pengembangan Sistem Pendidikan Tinggi di Bidang Manajemen dan Peran Manajemen Profesional dalam Peningkatan Daya Saing Usaha*. Makalah disampaikan pada Semiloka Nasional Dep. FEM IPB.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Kualitas Lulusan Perguruan Tinggi di Mata User*. SWA Plus, Mei: 14-15.

Welsh, J.F., and Dey, S. 2002. Quality Measurement and Quality Assurance in Higher Education. *Quality Assurance in Education*, 10.