

## PENDIDIKAN BERORIENTASI PROFESI DALAM EKONOMI GLOBAL

Suripto\*

### ABSTRACT

*In challenging global economic increasingly sharply, readiness of alteration of labour patterned thinking in position and behavior of claiming readiness of technical interest, facility process and cooperation in team. In job activity beside hard skills also soft skill; hard skills in general has been assumed fullfills; but which still needing is soft skills. Strives to give interest stock soft skills becomes attention which is enough serious to teaching about character building and leadership in the form of practical that is through atmosphere academic created to support soft skills.*

**Keywords:** *Profession Education, Global Economic.*

### PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) telah menegaskan bahwa pendidikan sebagai satu keseluruhan sadar yang menyiapkan peserta didik lewat upaya bimbingan, pengajaran, dan atau pelatihan untuk kehidupan di masa mendatang dengan tetap berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Secara lugas UUSPN menunjukkan bahwa pendidikan nasional memiliki dua dasar; pertama yaitu mencerdaskan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Karakteristik yang harus dijangkau oleh pendidikan nasional sebagai sasaran dalam jangka panjang. Kedua, yaitu manusia Indonesia yang tangguh, sehat, cerdas, patriot, berdisiplin, kreatif, produktif, dan profesional.

Dalam konteks peningkatan kualitas; lebih jauh dalam Garis Besar Haluan Negara (GBHN) meng-

isyaratkan bahwa mutu pendidikan masih perlu terus ditingkatkan guna mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat mendukung pembangunan ekonomi melalui peningkatan produktivitas dengan pendidikan nasional yang makin merata dan bermutu disertai peningkatan dan perluasan pendidikan keahlian yang dibutuhkan dalam berbagai bidang pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mantap; dengan sasaran akhir mengutamakan pemerataan dan peningkatan pendidikan dasar serta perluasan pendidikan keahlian kejuruan.

Esensi relevansi pendidikan adalah *link and match* (kesesuaian dan keselarasan) yang dijabarkan dalam konsep sistem ganda dan merupakan salah satu upaya mensosialisasikan dan mengaplikasikan secara praktis di lembaga-lembaga pendidikan, sekolah dan perguruan tinggi dengan dunia usaha dan industri. Relevansi diartikan

---

\* Suripto. Dosen Universitas Terbuka Jakarta.

hubungan, kaitan; relevansi pendidikan adalah hubungan atau keterkaitan antara pendidikan dengan kebutuhan masyarakat akan lembaga-lembaga yang siap memberikan bekal materi pendidikan untuk memenuhi pasar tenaga kerja pada dunia usaha dan industri.

Perspektif pendidikan sebagai wahana penunjang pembangunan dalam berbagai sektor memerlukan upaya lebih meningkatkan *link and match* antara dunia pendidikan dengan dunia industri. Dalam kenyataannya strategi *link and match* tersebut sangat dibutuhkan; sebab menghadapi globalisasi banyak fakta menunjukkan bahwa ketidakberhasilan SDM disebabkan sifat keprofesiannya belum selaras (*macth*) dengan dunia industri serta tidak kesesuaian (*link*) antara bekal materi pendidikan yang diterimanya dengan dunia kerja yang bakal ditekuninya. Dengan demikian pendidikan masa mendatang selayaknya lebih mengarah ke pendidikan profesi yang lebih orientasi kebutuhan dunia usaha dan industri.

### **Program Bursa Kerja**

Secara kontekstual, program bursa kerja hanya salah satu segi aktualisasi dari esensi bagaimana mengimplementasikan nilai relevansi orientasi pendidikan di perguruan tinggi secara mondial. Sejak dulu memang perguruan tinggi memiliki dua prinsip utama dalam mengharmonisasikan ruang gerak aktivitasnya sebagai lembaga yang memproduksi sumber daya manusia yang memiliki kualitas dalam berkehidupan.

Dua prinsip utama tersebut; pertama, prinsip intelektual, yaitu keberhasilan memproduksi dan mengeksplorasi medium keilmuan yang terarah pada tujuan praktis dan kemanfaatan bagi perkembangan dunia usaha dan industri. Kedua, adalah prinsip politik yaitu tuntutan demokratisasi yang diwujudkan dalam keinginan dan harapan untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam pendidikan tinggi, yang merupakan kunci untuk memasuki dunia kerja. Inilah sebenarnya substansi penerapan gagasan pemikiran *link and macth* yang pada dasarnya ingin membuat pendidikan relevan dengan kebutuhan masyarakat, khususnya perkembangan masyarakat industrial.

Mamahami konsep pendidikan *link and macth* bukan berarti perguruan tinggi hanya berorientasi pada pasar kerja saja. Filosofi pendidikan di perguruan tinggi adalah tetap menjadikan pendidikan sebagai proses "humanisasi". Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang berperan membantu manusia untuk tumbuh sebagai layaknya manusia, yakni menjadikan sumber daya manusia yang bermoral, membentuk watak, kepribadian, wawasan kebangsaan serta memiliki responsibilitas tinggi terhadap gejala dan realitas sosial yang terjadi di masyarakat. Proses pengembangan dan orientasi pendidikan di perguruan tinggi haruslah bercermin pada konsepsi paradigma tersebut. Konsepsi pendidikan *link and macth* di samping berupaya menggapai proses eksistensi perguruan tinggi di tengah pencapaian tersebut di atas, juga

harus dibarengi dengan upaya menyiapkan sumber daya manusia yang mampu dan siap memasuki dunia kerja. Berarti di sini dibutuhkan berbagai pemikiran mengenai kebutuhan program-program pendidikan yang *market driven*, pendidikan *entrepreneurship* dan lain-lain.

Salah satu upaya untuk menuju pencapaian terjadinya konsepsi pendidikan *link and match* adalah melalui pemberdayaan kurikulum sebagai *main set* pendidikan formal. Kurikulum yang efektif adalah kurikulum yang mengelaborasi kemampuan proses belajar mengajar menjadi kemampuan praktis secara teoritik dan analitik yang mampu mengadaptasi dan menyelaraskan kompetensi *skill* sumber daya manusia pada ruang lingkup bidang kajian/spesifik pendidikannya. Konsepsi penyusunan kurikulum haruslah *inheren* dengan konstruksi kebutuhan kompetensi. Salah satu aspek yang diyakini adalah globalisasi saat ini dan yang akan datang akan didominasi oleh percepatan gerak dan dinamika aktivitas kehidupan manusia yang diwarnai oleh perkembangan teknologi informasi.

Korelasi esensi pendidikan melalui pengejawantahan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan formasi kurikulum menjadikan civitas akademikanya memiliki persepsi bahwa teknologi informasi memiliki peran memperluas jaringan belajar. Perguruan tinggi memiliki komitmen kuat bahwa *content* kurikulum bukan satu-satunya sumber informasi dan

sumber belajar. Oleh karena itu, pendidikan harus mengembangkan minat yang lebih besar pada mahasiswa untuk mencari sendiri sumber informasi dan mengolahnya. Prinsip *self-discovery* menjadi penting untuk membangun kreativitas berfikir mahasiswa. Menurut West (2000) mengatakan bahwa dalam kreativitas melibatkan penemuan konstan cara-cara yang baru dan lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal; ini berarti menantang pendekatan-pendekatan tradisional yang sudah teruji dan mengatasi konflik serta perubahan yang mau tidak mau digerakkan olehnya. Hal ini berarti menemukan pola-pola makna melintasi berbagai bidang pengetahuan dan pengalaman.

Penggunaan dan pemanfaatan serta kemudahan teknologi informasi yang diterapkan perguruan tinggi, juga memungkinkan perguruan tinggi senantiasa *progress* dan terus-menerus setiap saat mengkaji arah perkembangan tuntutan dan kebutuhan pasar kerja. Sebab jika hal tersebut tidak dilakukan simultan dan sinergis dengan percepatan dan tingkat perkembangan informasi, maka proses pendidikan akan menjadi *stagnan*. Dengan kata lain proses pendidikan yang dirancang oleh perguruan tinggi senantiasa menempatkan teknologi informasi *built in* di dalam kurikulum. Konstalasi pemikiran dalam pendidikan tinggi yang mengedepankan teknologi informasi sebagai landasan pijak yang diterapkan oleh perguruan tinggi harus dipahami oleh masyarakat bahwa teknologi informasi

sebenarnya memungkinkan mahasiswa terus melakukan evaluasi, membentuk dan mempertanyakan sendiri apa yang dipelajari. Dengan demikian fungsi dosen *an-sich* menjadi esensial sebagai stimulator dan pendorong daya kognitif mahasiswa. Sementara proses pengekplorasi pengetahuan (*knowledge exploration*) justru menjadi senantiasa kajian ilmiah mahasiswa. Walaupun teknologi informasi tidak sepenuhnya menjawab berbagai hal yang menjadi problem-problem krusial dalam kehidupan masyarakat. Namun perguruan tinggi berkeyakinan bahwa pemanfaatan teknologi informasi adalah salah satu jalan elementer yang efektif untuk memfokuskan dan mengarahkan pemecahan problem-problem tersebut.

### **Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Politeknik**

Dalam dunia pendidikan berupa lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Politeknik yang memang dipersiapkan untuk segera memasuki dunia kerja masih jauh dari harapan. Ada beberapa sekolah kejuruan atau politeknik yang lulusannya langsung dapat masuk ke pasar kerja. Mereka mempunyai peralatan latihan kerja yang memadai, biasanya merupakan proyek percontohan atau bekerjasama dengan industri tertentu. Sekolah kejuruan dan politeknik yang berjalan tanpa menyediakan peralatan latihan kerja yang memadai, akan ketinggalan teknologi dan lulusannya masih

harus dibekali dengan keterampilan untuk dapat memenuhi standar industri. Dalam manajemen, yang penting adalah bagaimana caranya memanfaatkan perbedaan kemampuan karyawan pada tugas-tugas yang sesuai agar masing-masing dapat memperlihatkan prestasi maksimalnya (Makmuri Muchlas: 2008).

Pada negara lain yang sudah maju masih terdapat juga masalah *link and match* antara keluaran dari pendidikan dengan kebutuhan dunia industri. Bedanya setiap tahun besarnya *gap* itu semakin diperkecil dengan selalu mengevaluasi dan memperbaiki sistem pendidikannya. Jepang saja sebagai negara industri yang sangat maju masih ada *mis-match* dalam penempatan tenaga kerjanya. Hal ini diatasi dengan memberikan kesempatan bagi pencari kerja angkatan muda untuk melaksanakan program magang. Dengan magang di industri atau di UKM (Usaha Kecil Menengah), dan mendapatkan uang saku yang memadai, maka keterampilan bekerja seseorang menjadi meningkat. Sementara di Jerman untuk pendidikan vokasi atau kejuruan, Kadin (Kamar Dagang dan Industri) Jerman memegang peranan sangat besar. Pemerintah memberikan kewenangan kepada Kadin Jerman untuk membuat kurikulum, menyediakan tempat magang, menyediakan para trainer atau pengajar, dan juga *assesor*. Segala sesuatu yang berhubungan dengan materi ajar, penguji, pengajar, dan

evaluasi sekolah kejuruan ditangani oleh Kadin Jerman.

Dual sistem atau sistem ganda pada sekolah kejuruan di Jerman, mengajarkan teori sekitar 20 persen di sekolah dan 80 persennya adalah magang dengan bimbingan para supervisor di industri. Tidak heran lulusan SMK otomotif misalnya langsung mendapatkan pekerjaan di perusahaan otomotif. Biasanya mereka langsung diterima bekerja di perusahaan tempat mereka magang. Dengan magang langsung di industri, semua peralatan dan kebutuhan perusahaan selalu *up to date*, tidak ada perbedaan antara alat peraga yang ada di sekolah dengan yang ada di industri. Sebagai contoh anak lulusan SMK magang mempelajari otomotif di pabrik Porsche, mobil canggih yang sangat mahal harganya. Paling murah harga mobil Porsche adalah 650.000 dollar AS. Bandingkan dengan anak SMK Otomotif kita yang masih belajar dengan mesin mobil kuno yang tidak sesuai dengan perkembangan teknologi.

Pemerintah daerah dengan kekuasaan otonominya mengetahui dengan pasti apa keunggulan daerahnya. Berdasarkan produk keunggulan daerahnya, maka dibangunlah kompetensi sumber daya manusianya. Misalnya, di Bali yang terkenal dengan pariwisatanya, maka pemerintah daerah fokus pada pembangunan kompetensi keahlian yang berbasis pariwisata. Di Jawa Tengah yang terkenal sebagai pusat budaya dan juga kerajinan *furniture*, dibangun kompetensi yang berbasis kerajinan *furniture*. Di Papua yang

kaya emas dan juga kayunya, dibangun kompetensi keahlian emas dan kayu. Dengan demikian terbentuk suatu keahlian yang khusus, unik, dan berbeda antara satu daerah dengan daerah lainnya.

Jika selama ini kita masih sibuk menghabiskan anggaran untuk membangun infrastruktur, misalnya gedung, sekolah, dan perlengkapannya atau mengundang investor membangun industri di daerah. Maka, sudah saatnya investasi diarahkan untuk pembangunan sumber daya manusianya. Tanpa kompetensi, tanpa adanya *link and match* antara pendidikan dan dunia industri, maka segala peralatan, gedung, dan investasi menjadi tidak maksimal dan sia-sia. Berapa banyak gedung sekolah dengan segala peralatannya yang canggih tidak berfungsi dengan baik, karena tidak ada tenaga ahli yang dapat menjalankannya.

Permasalahan yang dihadapi oleh manajemen SDM sepertinya menekankan pada manajer yang diharapkan untuk mengambil tanggung jawab yang semakin meningkat untuk SDM; seperti beberapa literatur yang juga mengasumsikan bahwa hal ini akan terjadi. Misalnya Bhatt (2000); Bierly III, Kessler dan Christensen (2000) menekankan kepada cara-cara di mana *learning* adalah cara baru pembentukan tenaga kerja dan cara di mana jarak antara manajer dan bawahan semakin tererosi telah mengeksplorasi perubahan peran/fungsi manajemen di dalam *de-*

*layered organisation* dan organisasi yang semakin "ramping".

### **Pengusaan Kompetensi Teknis, Fasilitas Proses dan Kerjasama dalam Liberalisasi Ekonomi**

Keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia berkenaan dengan kemampuan suatu organisasi dalam merumuskan strategi untuk mengeksploitasi peluang yang menguntungkan, karena itu memaksimalkan pendapatan investasinya. Dua prinsip utama adalah nilai yang diterima pelanggan dan keunikan menggambarkan tingkat suatu bisnis memiliki keunggulan bersaing (Pandji Anoraga, 2007). Gaung globalisasi yang sudah mulai terasa sejak akhir abad ke-21, telah membuat masyarakat dunia, termasuk bangsa Indonesia harus bersiap-siap menerima kenyataan masuknya pengaruh luar terhadap seluruh aspek kehidupan bangsa.

Sejalan dengan usaha-usaha mengembangkan pikiran visi global untuk mnghadapi berbagai tantangan yang diperlihatkan dalam atribut-atribut yang kritis seperti: (1) dari konsep geografis (dimana) ke konsep bisnis (bagaimana); (2) dari fokus sentralisasi versus desentralisasi; (3) dari sudut mekanistik ke sudut holistik; (4) dari isolasi yang terkecil ke kebebasan tanpa batas; (5) dari tidak ditentukan ke jaringan kepercayaan; (6) dari keberadaan geografis ke lokal budaya yang dapat diterima; (7) dari pengawasan terpusat ke manajemen induk; dari duplikasi sumber daya ke mengambil manfaat dari skala; (9) dari strootipe

komunikasi vertikal ke jaringan komunikasi; (10) dari fokus ke jangka pendek ke gambaran jangka panjang.

Untuk menghadapi tantangan atribut yang diperlihatkan di atas, maka kesiapan perubahan pola pikir ke dalam sikap dan perilaku menuntut kesiapan dalam kompetensi teknis, proses dan kerjasama ke dalam kepemimpinan global. Tanpa mendalami hal-hal yang terkait dalam kerja global tersebut sangat sulit untuk menjembatani jarak, budaya dan waktu menuju keberhasilan dalam melaksanakan visi global pada dunia ekonomi tanpa batas.

Bertitik tolak dari landasan membangun dan mengembangkan kebiasaan produktif dalam budaya sebagai sarana untuk memasuki kerja global, maka kebutuhan atas pandangan yang luas tentang perubahan, peluang dan tantangan yang dihadapi. Dalam sepuluh atribut kritis yang dikemukakan di atas memberi daya dorong untuk mendalami kompetensi teknis, proses dan kerjasama untuk mendukung kebiasaan produktif ke dalam kemampuan untuk mengelola secara efektif terhadap masalah-masalah seperti: (1) menetapkan pilihan yang meyakinkan dan terinformasi tentang lingkungan kerja global; (2) menerapkan pengetahuan tentang budaya dalam lingkungan bisnis global dengan tindak lanjut tindakan; (3) memanfaatkan teknologi informasi; (4) bekerja lebih efektif dengan tim; (5) bekerja percaya diri dan kolaboratif; (6) mendukung pembelajaran budaya mengenai diri sendiri dan orang lain; (7) praktek

lintas budaya dan manajemen jarak jauh; (8) mengelola proses bisnis melintasi jarak, waktu dan budaya; (9) menyatukan alat dan teknik elektronika dan manusia; (10) memfokuskan aktualisasi pengetahuan globalisasi regionalisasi.

Meningkatkan kompetensi untuk memecahkan hal-hal yang disebutkan di atas mendorong untuk mendalaminya melalui peningkatan kebiasaan produktif (ilmu/informasi, pengetahuan/keterampilan, keinginan/niat) dengan memberikan fokus pada:

#### 1. Kompetensi Teknis

Meningkatkan kemampuan mengelola hubungan tim dengan perangkat kelompok untuk membangun kebiasaan produktif dalam pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi (STI) sebagai perangkat kelompok global (mendalami konsep dasar, teknologi, aplikasi, pengembangan dan pengelolaan STI). Dengan mendalami perangkat kelompok global tersebut berarti mampu membangun dan mengelola: (1) komunikasi kelompok; (2) memori kelompok; (3) pendukung proses kelompok. Banyak fungsi tersebut ke dalam aplikasi-aplikasi terpisah akan melebur ke dalam sistem operasi atau bahkan perangkat keras ke dalam usaha untuk membangun "sistem informasi kelompok".

Penguasaan kompetensi teknis tersebut, diharapkan mampu membangun pondasi ke dalam organisasi jaringan yang layak dengan memanfaatkan teknologi sistem komputer dan teknologi sistem telekomunikasi dengan mengintergra-

sikan ke dalam aplikasi sistem teknologi informasi di fungsi-fungsi, aplikasi sistem teknologi informasi di level organisasi dan aplikasi eksternal ke dalam sistem informasi strategis dan sistem inter organisasi.

#### 2. Penguasaan Fasilitasi Proses

Kepemimpinan adalah berkaitan dengan proses, oleh karena itu peran pemimpin harus memiliki kemampuan melaksanakan fasilitasi untuk mempengaruhi orang lain. Dengan kemampuan itu, mampu menjadi pemimpin tim untuk mengelola arah perspektif, posisi masa depan dan kinerja dalam kerja global.

Dengan keteladanan itu, akan mampu memotivasi ke dalam kerja kelompok tim sebagai keterampilan abad baru untuk membangun: (1) kepribadian ke dalam (sabar dan tekun, stabil dalam emosional, siap menghadapi kegagalan, berpikir terbuka, rasa humor, rendah hati dan kekuatan dalam berimajinasi); (2) berkaitan dengan pekerjaan (berpikir sistem, mampu mengambil keputusan, mampu mendesak batas-batas budaya, membentuk perilaku yang dihargai, membaca isyarat bisnis lintas budaya, mengadaptasi, memiliki kompetensi ke dalam integrasi teknis, informasi, organisasi dan manajemen); (3) intelektual ke dalam (rasa ingin tahu, membangun dan membina hubungan pribadi, kepekaan terhadap nilai, bermotivasi dalam kerja lintas budaya, pengetahuan sejarah dan sosial).

### 3. Penguasaan Kerjasama Kelompok Tim

Kerjasama kelompok tim ke dalam kerja global akan sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan kolaboratif yang mampu menanamkan pengaruh untuk membangun dan mengembangkan konektivitas manusia yang tidak dapat digantikan dengan hanya menerapkan sistem teknologi informasi. Sebagai efek kekompakan akan berakibat pada produktivitas kerja kelompok. Menurut Robbin dalam Makmuri Muchlas (2008) mengatakan bahwa kelompok-kelompok dengan kekompakan yang tinggi ternyata lebih efektif daripada kelompok-kelompok dengan kekompakan yang rendah, tetapi hubungannya tidak terlalu sederhana. Pertama, kekompakan itu ternyata bisa menjadi sebab dan akibat dari produktivitas yang tinggi. Kedua, hubungan di antara keduanya memerlukan variabel antara yaitu norma yang berhubungan dengan prestasi kerja.

Oleh karena itu, yang menjadi masalah bagaimana cara aplikasi teknologi memungkinkan tim memelihara kaitan manusia dalam lingkungan kerja global dalam: (1) mengatasi waktu; (2) memelihara identitas tim; (3) menciptakan landasan bersama di ruang *cyberspace*; (4) bekerja tanpa kontak; (5) pengambilan keputusan jarak jauh; (6) pembagian informasi.

Sejalan dengan hal-hal di atas, harus mampu membangun dan mengembangkan pembinaan tim kerja global dengan langkah tindakan yang disebut: (1) orientasi; (2)

membina rasa saling percaya; (3) klarifikasi tujuan/peran; (4) komitmen; (5) implementasi; (6) meningkatkan kinerja tinggi; (7) kesiapan mengadaptasi perubahan.

Bertitik tolak dari pemikiran di atas, maka diperlukan kejelasan rumusan pedoman praktis untuk tim kerja global ke dalam: (1) ciptakan dukungan komunikasi; (2) gunakan pedoman multibudaya; (3) membangun saling percaya; (4) merancang ulang proses-proses kerja untuk lingkungan kerja global; (5) mengelola berdasarkan tolak ukur; (6) manfaatkan teknologi dalam mengembangkan kreatifitas dan inovasi; (7) menguasai dalam pelaksanaan manajemen lintas budaya; ciptakan berbasis analisis strategis ke dalam pemikiran adaptasi ke dalam pola pikir yang menekankan menghindari masalah daripada memecahkan masalah.

### **Kompetensi *Hard Skill* dan *Soft Skill***

Informasi yang dibutuhkan dalam dunia kerja di samping *hard skill* juga *soft skill*. Dalam hal *hard skill* mahasiswa secara umum telah dianggap sudah mencukupi; namun yang masih perlu adalah *soft skill*. Yang dinilai masih kurang adalah sisi *soft skill*; seperti, kerja sama, sikap, etika, daya juang, dan kepemimpinan. Kurangnya *soft skills* membuat lulusan perguruan tinggi tidak dapat langsung bekerja. Dibutuhkan waktu sekitar tiga sampai enam bulan untuk adaptasi dengan budaya kerja di perusahaan.

Upaya untuk memberikan kompetensi *soft skills* menjadi perhatian yang cukup serius bila ingin sukses mencetak tenaga siap kerja. Melalui mata kuliah *soft skills* yang mengajarkan mengenai *character building* dan kepemimpinan juga mengajarkan *soft skills* dalam bentuk praktis (aplikasi), yaitu melalui atmosfer akademik yang diciptakan untuk mendukung *soft skills*. Mahasiswa juga selalu didorong untuk ikut organisasi kemahasiswaan yang merupakan salah satu tempat yang tepat untuk belajar *soft skills*. Namun, yang dilakukan belum cukup, karena ternyata atmosfer dunia kerja berbeda dengan dunia pendidikan. Meskipun begitu, setidaknya dapat membantu mahasiswa karena sedikit banyak mereka sudah memiliki dasar.

Untuk mengatasi kekurangan itu, diperlukan rencana memperbanyak magang, sehingga, mahasiswa memiliki banyak pengalaman tentang dunia kerja. Masalahnya, jelas tidak semua perusahaan mau menerima mahasiswa magang karena biasanya mahasiswa magang dianggap merepotkan. Tingkat pekerjaannya pun dianggap kurang sempurna, padahal dengan magang tidak hanya mahasiswa yang diuntungkan; perusahaan pun dapat terbantu dengan mendapat tenaga kerja tambahan.

Pada saat ini, sudah saatnya diperlukan kerjasama untuk membangun kompetensi unggulan daerah mengingat anggaran pendidikan yang begitu besar seharusnya juga diberikan kepada lembaga pelatihan industri yang

sudah terbukti berhasil. Misalnya, untuk mendidik tenaga kerja yang terampil di bidang otomotif, tidak perlu membangun sekolah otomotif sendiri, tetapi serahkan dana tersebut misalnya kepada ASTRA group untuk mengembangkan lembaga pelatihan otomotifnya. Untuk mencetak tenaga ahli elektronik, berikan anggaran kepada Panasonic Gobel misalnya untuk memperkuat lembaga pelatihan elektronik yang selama ini hanya untuk melayani kebutuhan internal.

## **KESIMPULAN**

Dalam menghadapi ekonomi global, pemahaman perspektif multibudaya ke dalam kepemimpinan global sangat ditentukan oleh usaha-usaha yang berkelanjutan untuk meningkatkan kebiasaan yang produktif ke dalam penguasaan teknis, proses dan kerjasama sebagai landasan yang kuat ke dalam kepemimpinan kolaboratif global. Pelaksanaan multibudaya sangat berperan ke dalam lingkungan kerja global untuk menjembatani jarak, budaya dan waktu, sebagai kerangka pikir dalam menembus ketidakpastian perubahan dalam konsumen global, pengetahuan sebagai produk global, korporasi global dan pekerjaan global.

Dengan demikian melaksanakan pemikiran intuitif yang memberikan arah dalam keputusan perspektif, pikiran jangka panjang memberikan arah dalam keputusan posisi masa depan, dan pemikiran jangka pendek memberikan arah kinerja tahunan ke dalam lingkungan kerja global, akan menuju keberhasilan dalam pelaksanaannya

bergantung pemimpin global yang efektif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ang, S. H. 2000. *The Power of Money: A Cross-Cultural Analysis of Business-Related Beliefs. Journal of World Business* 35(1)/2000.
- Bhatt, G.D. 2000. *Information Dynamics, Learning and Knowledge Creation in Organization. The Learning Organization*, Vol. 7, No. 2.
- Bierly III, P.E., Kessler, E.H., & Christensen, E.W. 2000. *Organizational Learning, Knowledge, and Wisdom. Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13, No. 6.
- Fisher, J. R. Jr. 2000. *Envisioning a Culture of Contribution. Journal of Organizational Excellence*, Winter 2000.
- Licht, A.N. 2001. *The mother of all path dependencies toward a crosscultural theory of corporate governance system. Delaware Journal of Corporate Law*, Vol. 26.
- Luna, D. dan Gupta, S.F. 2001. *An Integrative Framework for Cross-Cultural Consumer Behavior. International Marketing Review*, Vol. 18, No. 1.
- Mondy, Judy Bandy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Makmuri Muchlas. 2008. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua (Revisi). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pandji Anoraga. 2007. *Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sadri, G. dan Lees, B. 2000. *Developing Corporate Culture as a Competitive Advantage. Journal of Management Development*, Vol. 20, No. 10.
- Syafaruddin Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta.
- Segalla, M., Fischer, L., dan Sandne, K. 2000. *Making Cross-cultural Research Relevant to European Corporate Integration: Old Problem-New Approach. European Management Journal*, Vol. 18, No. 1.
- West, Michael A. 2000. *Developing Creativity in Organizations*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schrmerhorn, Hunt, and Osborn. 2001. *Organizational Behavior A Global Perspective*. 2nd Edition. John Wiley & Sons Australia, Ltd.