Peran Perguruan Tinggi dalam Pengembangan Tenaga Kerja Mikro di Perusahaan sejalan Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Oleh:
Drs. Bambang Bemby Soebyakto, M.A., Ph.D.
(bambangsoebyakto@gmail.com)
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Abstrak

Memang tidak mudah mempersiapkan tenaga kerja mikro trampil yang sesuai dengan kebutuhan hanya dengan mengharapkan agar perguruan tinggi memenuhi harap an dunia usaha tanpa ketjasama yang akurat dan saling mau berkorban, karena bila tidak akan terjadi "miskomunikasi" yang sangat berarti yang dapat meyebabkan perguruan tinggi tidak dapat mengembangan perencanaan tenaga kerja mikro sesuai dengan apa yang diinginkan. Kerjasama tersebut haruslah saling menguntungkan kedua belah pihak dimana pendidikan dan perguruan tinggi menyiapkan tempat dan tenaga pengajar atau instruktur terampil dengan kemampuan tinggi dan "mungkin" perusahaan mikro menyediakan "*dana*" dan "*peralatan* serta *teknologi*" yang dapat diadaptasi secara cepat.

Kata kunci: tenaga mikro, perguruan tinggi, ilmu pengetahuan

PENDAHULUAN

Manusia memang harus bekerja untuk menjamin kehidupan dirinya sendiri dan keluarganya. Dalam bekerja ini manusia berbekal pendidikan yang sudah ditempuhnya serta keberaniannya untuk mau bersaing dalam mencari serta menjalani pekerjaan yang sudah diperolehnya. Mempertahankan pekerjaan yang sudah ada tidak semudah memba likkan telapak tangan. Ada kalanya pekerjaan yang sudah dimiliki ternyata juga diinginkan oleh orang lain, yang mungkin saja merasa bahwa diri mereka jauh lebih berpendidik an dan lebih mumpuni dibanding orang tersebut.

Harkat manusia dalam pekerjaan dinilai (sampai saat ini) hanya pada batasan berapa besar produktivitas yang dihasilkannya, dengan itu atasan akan memberikan kompensa si berupa upah atau gaji baik harian maupun bulanan. Oleh sebab itu manusia selalu dianggap hanya sebagai ”***tenaga kerja***” yang butuh pekerjaan dan ”***dapat***” diperlakukan se enaknya oleh atasan atau majikan. Kebiasaan ini muncul karena memang sejak dulu kala manusia hanya dianggap sekedar salah satu faktor produksi sehingga mereka sebatas di akui sebagai subyek dalam proses produksi.

Banyak majikan ataupun atasan yang merasa bahwa manusia yang bekerja ditempat mereka (tenaga kerja) bukan merupakan aset perusahaan akan tetapi hanya manusia yang dianggap memang harus bekerja mati-matian untuk mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Namun fenomena tersebut saat ini dianggap sudah dibuang jauh jauh karena banyak majikan atau atasan dan pemilik perusahaan yang merasa bahwa tenaga kerja mereka adalah juga ”***pemilik***” perusahaan, sebab jatuh – bangunnya perusahaan sangat tergantung pada kerja sama yang harmonis antara semua manusia dalam perusahaan itu.

Perusahaan mikro merupakan satu bentuk perusahaan yang memberikan jasa pada perusahaan lain yang membutuhkannya. Perusahaan mikro biasanya melakukan pekerjaan berupa pemborongan pekerjaan maupun penyediaan tenaga kerja. Pekerjaan tersebut umumnya bukan pekerjaan inti suatu perusahaan *(noncore)* dengan fokus pekerjaan pada kegiatan penunjang dan fungsi – fungsi perawatan dalam kegiatan bisnis. Pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan mikro juga bukan pada kegiatan yang bersifat ”supervisor” maupun ”manajemen”.

Perusahaan mikro didirikan guna membantu perusahaan besar agar fokus pada tu juan utamanya. Selain itu perusahaan mikro (PM) membantu efisiensi waktu dan efektivitas penggunaan sumber daya yang diperlukan serta upaya mengurangi resiko terjadinya pemborosan – pemborosan. Yang terpenting bahwa PM memberikan tenaga agar tujuan perusahaan besar dapat cepat tercapai.

Perusahaan mikro tidak lepas dari kekurangan dan kelemahan, sehingga bukan ti dak mungkin bantuan yang diberikan pada perusahaan besar menjadi terbengkalai atau justru membuat perusahaan yang menyewanya mengalami kerugian yang tidak sedikit. Kegagalan pada PM ini umumnya karena:

1. Kurang komitmen antara SDM didalamnya.
2. Pengetahuan tentang teori dan kerja yang tidak memadai.
3. Komunikasi antar SDM dalam PM dan perusahaan penyewa yang kurang.
4. Terburu – buru dalam mengambil keputusan.
5. PM tidak punya visi yang jelas.
6. Fondasi PM yang rapuh.

Masalah – masalah sering muncul manakala banyak SDM dalam perusahaan mikro yang mungkin dianggap berpendidikan tetapi tidak mampu menerapkan ilmu yang dimilikinya sehingga produktivitas kerjanya masih rendah dan menyebabkan banyak peru sahaan besar yang akhirnya mengalami kerugian yang tidak sedikit. Pertanyaan yang sering muncul adalah”***siapa yang salah dalam kasus yang selalu terjadi tersebut?***” ”***Apakah dunia pendidikan atau dunia usaha yang kurang mempersiapkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya?***”. Pertanyaan diatas tidak mudah untuk mendapat kan jawaban yang benar dan tepat, mengapa? Karena dalam mempersiapkan calon tenaga kerja terdidik dan trampil sesuai dengan kebutuhan dunia usaha sangat tergantung pada 2 (dua) lembaga yaitu: dunia pendidikan (perguruan tinggi) dan juga dunia bisnis (perusahaan).

Paper ini mencoba untuk memberikan suatu formulasi teoritis mengenai upaya yang dapat dilakukan kedua belah pihak agar terjadi apa yang sering kita dengan adanya ”***link and match***” sehingga upaya dunia usaha guna meningkatkan produktivitas perusaha an dapat disinergikan dengan banyaknya tenaga kerja yang diciptakan sesuai dengan ke butuhan.

PENTINGNYA MANAJEMEN DALAM MENERAPKAN IESQ AGAR TERCIPTA SDM YANG BERKUALITAS

1. Peran IESQ dalam Manajemen Dunia Usaha.

Dalam setiap perusahaan, manajer mempunyai peran yang sangat kompleks sebab selain memimpin *(managing)*, manajer juga berperan memelihara *(maintaining)* dan menjalankan perusahaan *(running the business)*. Manajer adalah tulang punggung *(backbone)* perusahaan yang bersangkutan dan mereka memiliki kekuatan *(power)* untuk mensukseskan jalannya perusahaan yang mereka pimpin (Mealiea and Latham, 1996; Williams, 20 02; Griffin, 2006; Montana and Charnov, 2008)..

Hubungan antara manajer dan bawahan *(subordinates)* serta pekerja *(workers)* dalam perusahaan sangat penting karena hubungan tersebut akan menciptakan sebuah lingkungan yang harmonis yang akan menolong perusahaan menjadi semakin sukses dimasa mendatang (Goleman, 1998; Zohar and Marshall, 2004; and Wilding, 2007). Selain itu, terintegrasinya hubungan tersebut dapat meminimalisasikan dampak negatif seperti aksi brutal antara pekerja dan pimpinan atau bawahan dengan para pekerja. Oleh sebab itu, ma salah seperti kecemburuan, intrik maupun konspirasi yang dimungkinkan akan menyebabkan terganggunya produktivitas perusahaan dapat dihindarkan.

Oleh sebab itu dunia usaha harus menerapkan persepsi *Intelligent Quotient* (**IQ**), *Emotional Quotient* (**EQ**) dan *Spiritual Quotient* (**SQ**) serta membangkitkan *Locus of Control* (**LOC**) bagi semua orang – orang yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dalam menciptakan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan dan tujuan bisnis. Sebenarnya mengapa IESQ menjadi begitu penting untuk diketahui dan diterapkan dalam seluruh aktivitas bisnis, sebab apabila dunia perusahaan hanya menerapkan IQ saja dalam kegiatan usaha mereka akan menimbulkan banyak argumentasi yang sebnarnya tidak dibutuhkan. Semakin banyak orang pintar dan terdidik dalam suatu perusahaan sebenarnya justru akan menciptakan panggung adu argumentasi yang tidak berkesudahan. Hal ini juga akan menyebabkan munculnya rasa sombong dan sok pintar serta egois tinggi.

Kehidupan perusahaan sangat tergantung pada kemauan dan sikap semua orang yang terlibat dalam kegiatan guna tercapainya tujuan dan sasaran yang diinginkan. Pada setiap manusia terdapat satu kekuatan yang dapat muncul dari dalam dirinya sendiri atau akibat pengaruh orang lain. Kekuatan tersebut disebut *Locus of Control* (**LOC**). *Locus of control* terdiri dari 2 (dua) yaitu internal dan external.

Internal locus of control muncul dari orang – orang yang memiliki kemauan yang sangat kuat untuk selalu maju, berani bersaing dan mampu untuk sukses dalam setiap kegiatan tanpa harus dipengaruhi atau dimotivasi oleh orang lain. *External locus of control* merupak kekuatan yang dimiliki oleh manusia akibat adanya motivasi yang kuat dari luar dirinya, misalkan pekerja menjadi lebih produktif apabila melihat kawan atau teman mereka berhasil (Rotter, 1977).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga "quotient" tersebut memberikan dampak pada cara pandang yang lebih maju pada diri manusia dalam proses kegiatan produksi, selain memberikan sikap pribadi yang positif (Soebyakto, 2009). Lebih lanjut dikatakan oleh Goleman (1998) dan Salovey & Caruso (2004) bahwa mempergunakan ketiga kecerdasan (quotient) tersebut membimbing manusia untuk bersosialisasi dan berempati secara lebih dalam dengan sesama teman kerja, akan memberikan hasil sangat positif dalam memproduksi barang dan jasa; yang pada akhirnya akan menggembirakan seluruh orang yang ikut serta dalam kegiatan produksi tersebut.

Dapat dikatakan bahwa kombinasi dari ketiga kecerdasan tersebut (IESQ) memperlihatkan semakin tinggi kesadaran diri *(self-awareness)*, pengaturan diri *(self-regulation)*, motivasi diri *(self-motivation)* dan empati *(emphaty)*. Selanjutnya hal tersebut akan menciptakan cara pandang segar *(fresh horizon)* dalam dunia kerja (Soebyakto, 2009). Disamping itu, *locus of control* pada diri masing masing manusia yang terlibat dalam aktivitas produksi memberikan dukungan yang sangat kuat serta memberikan konsep yang jelas guna membuat agar tempat kerja menjadi semakin harmonis, sebab LOC memberikan kekuatan besar pada setiap orang untuk bekerja giat dan berjalan sebagaimana yang dike hendaki oleh perusahaan.

Kebanyakan manusia didunia ini merasa apabila dia memiliki IQ yang tinggi, maka orang tersebut akan merasa dia yang paling pandai, paling tahu, paling

segalanya! Oleh sebab itu banyak orang sebelum bekerja selalu akan dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan pengujian pada IQ orang tersebut. Pada umunnya hasil test akan mem berikan gambaran bagaimana “pintar dan pandai” seseorang. Hal tersebut benar, karena hasil belajar disekolah apapun memberikan penguatan pada otak agar dapat melakukan beberapa pekerjaan seperti: membaca, berhitung dan membuat perencanaan bisnis.

Dalam hal ini nampak bahwa IQ berkaitan dengan ketrampilan reflek sehingga se seorang mampu membaca, menulis, berhitung maupun membuat perencanan tertentu, tapi hasil penelitian menunjukkan bahwa IQ tidak dapat dipergunakan sebagai alat ukur kesuksesan seseorang (Sternberg, 199). Pendapat ini diperjelas oleh Wilding (dalam Soebyak to, 2009) yang menyatakan bahwa IQ sebenarnya hanya berkaitan dengan kemampuan analisis yang bersifat logik, selain kemampuan berbahasa dan orientasi bagian. Disinilah sebenarnya bahwa orang atau manusia atau pekerja yang mempunyai IQ tinggi hanya memberikan gambaran bahwa otak orang tersebut sebatas mampu belajar, menyimpan dan mengeluarkan informasi obyektif tapi tak mampu guna memprediksi kesusksesan yang dicapai dalam hidupnya.

Dunia usaha merupakan tempat berbaurnya berbagai manusia yang mempunyai sifat, karakter dan perilaku yang berragam karena mereka memang dilahirkan berbeda satu dan lainnya. Dunia usaha atau perusahaan menjadi tempat guna menyatukan pikiran, ide dan seluruh kekuatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, itulah sebabnya seluruh orang yang terlibat dalam perusahaan itu harus menjaga agar tidak terjadi konflik maupun pertikaian dan permasalahan mendasar yang akan merugikan perusahan secara keseluruhan.

Perusahaan mikro merupakan salah satu usaha dimana yang bergerak dalam memberikan bantuan baik berupa penyediaan tenaga kerja dan jasa maupun kegiatan lain yang diperlukan oleh perusahaan lain yang membutuhkan. Hal ini mungkin saja dapat dibenar kan karena selain guna mempermudah pekerjaan ataupun upaya penghematan, maka satu perusahaan untuk memproduksi barang dan jasa dapat menyewa perusahaan lain untuk mengerjakan suatu kegiatan tertentu bagi perusahaan lain berdasarkan kontrak kerja. Da lam mendapatkan tenaga kerja dari perusahaan lain sudah tentu perusahaan yang bersangkutan sudah mempunyai

nama dan tenaga kerja yang dimiliki harus berpengalaman agar supaya perusahaan penyewa tidak kecewa terhadap hasil kerja tersebut.

Perusahaan mikro yang selain menyewakan tenaga kerja maupun melakukan kegiatan guna mempermudah kerja perusahaan lain tersebut harus selalu memperhatikan kemampuan tenaga kerjanya terutama agar semakin hari menjadi semakin trampil dan mum puni dalam pekerjaannya. Hal yang dapat dilakukan adalah bahwa manajer atau pimpinan perusahaan mikro tersebut selalu menerapkan azas keterpaduan IESQ dalam perusahaan nya. Keterpaduan yang dilakukan setiap hari dan harus dimiliki secara sadar akan menyebabkan kinerja tenaga kerjanya semakin meningkat. Mereka akan sadar dengan segala re siko yang mungkin terjadi.

Manusia merupakan ciptaan Allah SWT yang paling sempurna tapi juga terkadang paling sombong. Kesombongan itu yang akan memicu terjadinya kekacauan dalam perusahaan karena "***God Spot***" dalam diri manusia tidak difungsikan secara benar. Kecerdasan emosional yang dimiliki manusia tidak dipergunakan sebagaimana mestinya. Sebagai contoh bahwa salah satu indikator yang menunjukkan kecerdasan emosi seseorang adalah yang sering disebut sebagai "***interpersonal skills***" atau kemampuan diri sendiri dari dalam di mana dituntut bahwa manusia yang baik dan benar adalah mereka yang dapat menghargai dan menilai diri sendiri dahulu sebelum menilai diri orang lain. Jadi apabila kemampuan interpersonal seseorang sudah berfungsi maka sudah pasti orang tersebut da pat juga meng hargai orang lain. Kegiatan mengaktifkan interpersonal ini memang me merlukan latihan bathin dan diri yang memakan waktu lama.

Satu pelatihan kecerdasan emosi sebagaimana yang harus dilakukan di atas pernah dialami oleh seorang Brigadir Jenderal tentara Amerika ketika ditawan oleh para teroris di Italia. Kesimpulan yang didapat bahwa apabila seseorang mampu mengendalikan emosinya maka orang tersebut akan selamat karena tingkah laku orang tersebut dapat mempe ngaruhi orang lain (Soebyakto, 2009).

Pelajaran diatas memberikan cara pandang bagaimana sebenarnya agar kecerdasan emosi seseorang diperlukan dalam suatu kumpulan orang lain yang beragam tingkah laku dan tabiatnya. Oleh sebab itu sebenarnya kecerdasan emosi akan menyebabkan seseorang atau tenaga kerja semakin efektif. Pimpinan atau

manajer perusahaan mikro yang dapat menerapkan dengan baik kecerdasan emosi dalam perusahaannya memotivasi tena ga ker ja dalam perusahaan tersebut mengenal situasi dan kondisi kerja sehingga mereka dalam mencipta kan suasana lingkungan kerja yang selalu kondusif.

Tidak mudah bagi manusia untuk melatih kemampuan emosional dalam kehidupan sehari harinya. Rasa angkuh dan lebih tinggi dari orang lain selalu ada dalam setiap individu manusia, karena manusia mempunyai kecerdasan intelektual (IQ) yang mungkin memang lebih tinggi dibandingkan dari apa yang diperoleh orang lain. Kemampuan manu sia mengendalikan diri dan emosinya seharusnya akan lebih mudah apabila manusia terse but beragama dan menjalankannya sesuai dengan ajaran agama tersebut.

Agama memberikan arah pada manusia agar selalu berjalan dijalan yang benar dan baik dengan harapan tidak akan terjadi kerusakan dalam lingkungan hidup maupun lingkungan kerja. Tenaga kerja yang dapat menggabungkan kecerdasan emosi dan spiritualnya akan mendapatkan kemudahan – kemudahan dalam menjalani kehidupan kerja me reka bersama orang lain. Dari sinilah rasa menghormati, sepenanggungan dan kerjasama yang harmonis dapat terwujud.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Soebyakto (2009) terhadap para manajer dari tingkatan yang paling rendah sampai yang tertinggi, mendapatkan bahwa para manajer se lalu berusaha untuk melakukan tugas dan pekerjaan mereka dengan sebaik baiknya kare na merasa semakin baik pekerjaan dapat diselesaikan akan semakin baik amal jariah yang dipersembahkan pada Allah SWT. Hal tersebut dapat terjadi karena pada hakekatnya para manajer tersebut hampir seluruhnya merasa bahwa segala kerja mereka diawasi oleh satu kekuatan yang tidak nampak dimana selalu mencatat apa yang diperbuat manusia.

Tenaga kerja dalam perusahaan yang melakukan kontrak kerja guna melakukan satu kegiatan perusahaan lain sebagaimana yang ada pada perusahaan mikro sejatinya harus pula menerapkan gabungan ketiga kecerdasan IESQ yang ada pada mereka agar peker jaan yang me reka lakukan merupakan "***prestasi***" tertinggi yang dihasilkan. Bagi pihak pengguna, merekapun tidak merasa rugi mengeluarkan biaya tinggi karena apa yang men jadi tujuan perusahaan penyewa dapat dicapai secara maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Zohar dan Marshall (2004) mendapatkan bahwa perusahaan besar seperti the Coca Cola company dan masih banyah perusahaan besar lain nya sukses luar biasa akibat perusahaan tersebut selalu menerapkan ketiga kecerdasan tersebut diatas. Oleh sebab itu mereka yakin bahwa kecerdasan yang diterapkan memang merupakan kekuatan yang menjadi *tulang punggung perusahaan dan masyarakat (the bedrock of an organization and societies)*.

Oleh sebab itu perusahaan mikro memang sudah seharusnya menerapkan paling tidak 2 (dua) kecerdasan yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual agar semua tenaga kerja yang dikontrak atau disewa, dapat bekerja dengan baik, jujur serta mempunyai motivasi yang kuat dan spirit kerja yang tinggi agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai bersamaan dengan kesuksesan perusahaan yang menjadi mitranya.

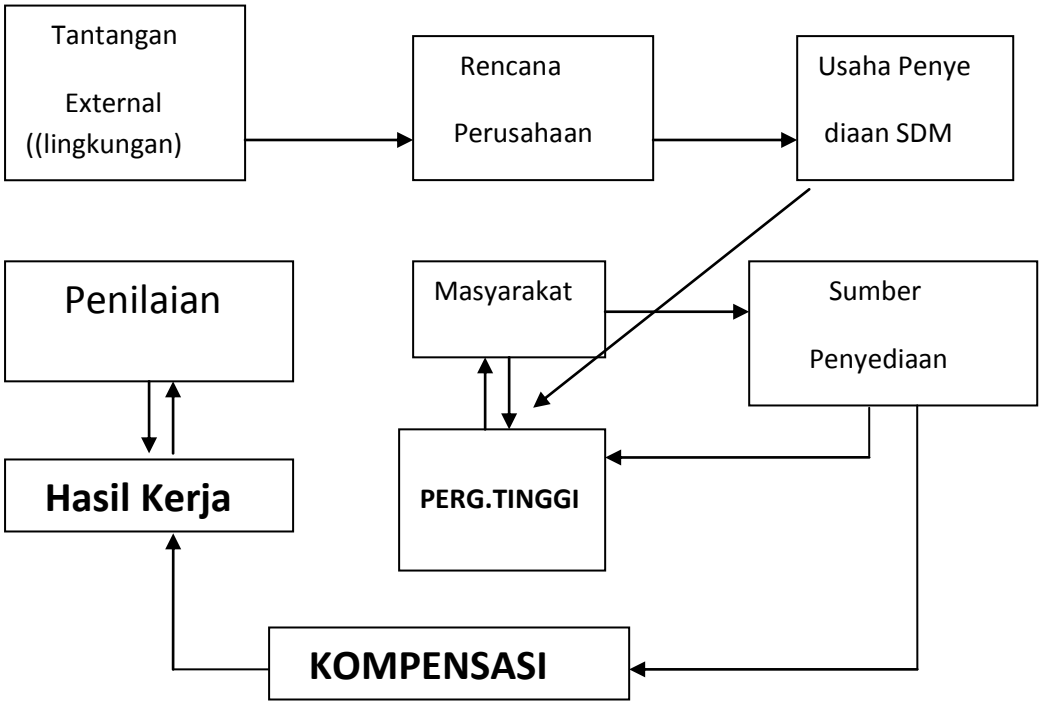
2. Perencanaan Pengembangan SDM dalam Dunia Usaha Mikro.

Manajemen dunia usaha mencakup kegiatan mencari, mengelola serta upaya mengembangan potensi SDM yang ada. Oleh sebab itu manajemen SDM seharusnya selalu membuat perencanaan strategis yang terbaik agar SDM yang ada dalam perusahaan terse but menjadi semakin trampil dan menguasai perkembangan tehnologi masa depan. Peren canaan SDM perusahaan dapat berjalan baik apabila dalam pelaksanaannya selalu mem- pertimbangkan semua masukan yang sesuai dan diinginkan oleh masyarakat pengguna *(user)*.

Perencanaan pengembangan tenaga kerja perusahaan mikro sebenarnya berkaitan langsung dengan program jangka panjang perusahaan tersebut. Apabila perusahaan dimasa depan akan semakin melebarkan perusahaannya bukan untuk satu perusahaan yang me lakukan kontrak kerja tetapi lebih luas maka perusahaan harus selalu siap memperbaiki kondisi dalam perusahaan terutama orang – orang atau tenaga terampil yang dimilikinya.

Perencanaan pengembangan tenaga kerja berkaitan dengan tantangan yang semakin besar sebagaimana yang dibutuhkan oleh dunia luar yang merupakan ***pengaruh eks ternal***. Jadi paling tidak manajer (dapat saja manajer SDM)

menyusun rencana pencapai an tujuan yang dikaitkan dengan pengaruh luar tersebut.



Gambar 1. Bagan Rencana Perekrutan, Pengembangan dan Evaluasi.

Tantangan eksternal harus disikapi sebagai motivasi positif oleh setiap perusaha an mikro yang ada. Hal ini karena external environment (tantangan luar) dapat memberikan masukan berupa ”***kelemahan***” perusahaan selama ini, yang semisalnya terjadi per mintaan tenaga kerja guna melakukan satu pekerjaan tertentu, dan ternyata perusahaan yang bersangkutan tidak mampu melaksanakannya, maka sudah tentu perusahaan terse but akan mencari ”***rekanan***” baru yang dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diingin – kan perusahaan penyewa (pemakai atau pengontrak).

Perusahaan mikro dalam hal ini manajer SDM harus selalu melakukan instropeksi kedalam (internal audit) guna mengamati dan melihat serta

meningkatkan kemampuan te naga kerja yang dimilikinya, agar selalu siap menerima tantangan atau permintaan apa sa ja yang datang dari klien atau perusahaan lain yang membutuhkan. Setiap kelemahan tena ga kerja yang ditemui harus segera dieliminasi dengan cara meningkatkan kemampuan & keterampilan mereka baik dengan cara memberikan pelatihan khusus atau magang dalam balai latihan maupun pendidikan kejuruan atau spesifikasi lainnya.

Memang tidak mudah merencanakan pengembangan tenaga kerja (**naker**) sesuai dengan kebutuhan dunia usaha secara menyeluruh, karena tantangan dan kebutuhan dunia usahapun juga selalu berubah dan meningkat pesat. Selain upaya guna meningkatkan kete rampilan dan kemampuan naker tersebut melalui pelatihan dan pendidikan harus juga di rencanakan bagaimana upaya meningkatkan kompensasi yang lebih baik setelah hasil ker ja yang dilakukan sukses. Hal ini penting diingatkan sebab banyak perusahaan mikro ber hasil dalam melakukan kontrak kerja dengan perusahaan yang besar ***tetapi selalu melupa kan*** kompensasi maupun kontraprestasi atau imbal jasa yang sesuai dengan harapan yang diinginkan naker yang mengerjakannya.

Perencanaan pengembangan naker perusahaan mikro memungkinkan perusahaan tersebut untuk:

1. Memperbaiki kondisi keterampilan dan kemampuan SDM.
2. Memperbaiki dan menyempurnakan penggunaaan SDM yang dimiliki.
3. Dapat meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi waktu.
4. Mengembangkan informasi penting mengenai SDM sehingga kelemahannya dapat selalu dimonitor dan diperbaiki serta ditingkatkan.
5. Melakukan rekruitmen naker dengan teliti agar kebutuhan SDM yang diinginkan dapat terpenuhi.

3. Peran Perguruan Tinggi.

Perguruan tinggi (Perti) merupakan pendidikan lanjutan tertinggi yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan manusia agar apa yang dibutuhkan oleh dunia usaha da pat dipenuhi. Kebutuhan tenaga kerja terdidik di Indonesia memang beragam tergantung pada kebutuhan dan kemampuan Perti menyediakannya.Lebih lanjut bahwa sebaiknya lu lusan setiap perti dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja terdidik yang diperlukan oleh dunia usaha.

Kebutuhan tersebut ternyata hingga saat ini belum sepenuhnya dapat dilaku kan oleh perti yang ada, karena perti sebenarnya hanya menyediakan *sarjana yang siap tahu dan bukan siap pakai.* Pertanyaan yang muncul adalah mengapa **Perti** hanya menye diakan kebutuhan sarjana siap tahu dan bukan siap pakai yaitu bahwa masyarakat luas ju ga membutuhkan sarjana yang punya kemampuan intelektual tinggi guna memberikan ma sukan berupa teori – teori yang dapat dipadukan dengan kehidupan masyarakat banyak. Oleh sebab itu dalam sistem pendidikan di Indonesia terdapat juga pendidikan yang bersifat "***vocational atau kejuruan spesifik***" yang diharuskan mendidik orang –orang yang dianggap mampu mengerjakan pekerjaan tertentu setelah mereka tamat dan lulus dari pen didikan tersebut. Dalam sistem pendidikan di negara kita terdapat sekolah menengah dan pendidikan tinggi yang dibentuk guna memenuhi keperluan dunia usaha. Selain diadakan oleh pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Dasar/UUD maka sekolah kejuruan juga banyak dibentuk dan dimiliki oleh pihak swasta. Lebih jauh dapat kita lihat banyak nya sekolah menengah kejuruan setaraf SMU seperti SMK (tehnik mesin, bangunan, kesekretariatan) dan sebagainya serta pendidikan tinggi kejuruan seperti politehnik maupun pendididkan Diploma Tiga dan Empat kekhususan.

Oleh sebab itu kalau perusahaan mikro berkeinginan agar naker miliknya siap pa kai, maka seharusnya pendidikan tinggi yang dibutuhkan adalah pendidikan tinggi *vocational* atau kejuruan sesuai dengan kebutuhan peningkatan keterampilan dan kemampuan naler mereka. Pendidikan tinggi kejuruan seperti politehnik banyak didirikan guna meng upayakan tersedianya kebutuhan tenaga kerja terdidik trampil yang siap pakai sesuai ke butuhan dunia usaha. Oleh sebab itu kerja sama yang jelas dan terarah antara dunia usaha dan perti harus selalu dikembangkan dan dibina bersama sehingga kontinyuitas dan kesi nambungan "***link and match***" dapat tetap dipenuhi. Pemerintah Indonesia sebenarnya sudah mencoba menjawab tantangan dan kebutuhan tersebut dengan membangun banyak BLKI maupun politehnik dan pendidikan tinggi yang mengarah pada upaya memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk dunia usaha.

Hal terpenting yang seharusnya dilakukan adalah bahwa perguruan dan pendidik an tinggi kejuruan dan kekhususan tersebut jangan mencetak "*tenaga kerja robotik*" yaitu tenaga kerja trampil artinya ber IQ tinggi, tapi tidak mengerti sama sekali bagaimana menerapkan menerapkan 2 (dua) kecerdasan lain nya yaitu

kecerdasan emosional dan spirit ual secara intensip dan berkelanjutan. Keinginan diatas tidak berlebihan bila dalam menyiapkan tenaga kerja trampil tersebut selain ber IQ tinggi tapi juga bermoral baik, jujur dan dapat bekerja sama dengan baik dalam dunia kerja nantinya. Sebagai contoh banyak di beberapa perguruan tinggi di Indonesia selalu terjadi bentrok antar mahasiswa maupun antar perguruan tinggi. Dari sisi ini nampak bahwa ada yang kurang dalam mempersiapkan tenaga kerja maupun para pemikir Indonesia dimasa depan.

Kejadian tawuran antar mahasiswa (baca: sbg calon pemimpin dan naker masa depan) selalu diwarnai dengan amarah dan tidak saling menghargai satu dan lainnya. Ini ter jadi karena mungkin kurikulum dan mata kuliah yang diajarkan dan diberikan pada mere ka lebih berat pada upaya meningkatkan kecerdasan intelektual/IQ dengan harapan mere ka akan cepat mendapat pekerjaan setelah tamat dan lulus dari perti tersebut. Ada nilai – nilai kemanusiaan yang hilang akibat beban kuliah yang mungkin terlalu berat untuk dise lesaikan. Proses belajar-mengajar seharusnya meliputi juga proses bagaiman kita dapat menghormati, menghargai dan mempunyai rasa silaturahmi yang tinggi dengan sesama.

Budi pekerti sepertinya sudah tidak menjadi komoditi manusia yang terpenting selain bagaimana sukses agar dapat bersaing dan mengalahkan orang lain. Perguruan mau pun pendidikan tinggi kejuruan dan kekhususan seharusnya dalam mempersiapkan calon tenaga kerja mementingkan bagaimana ahklak mereka dapat dibentuk sedemikian rupa sehingga nantinya menjadi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dalam menciptakan "***harmonisasi***" dalam perusahaan.

Oleh sebab itu agar kebutuhan tenaga kerja tersebut dapat terpenuhi maka hubungan dua arah antara dunia usaha dengan perguruan tinggi harus selalu dikembangkan dan diperbaharui karena kebutuhan dunia kerja semakin hari semakin berubah sejalan dengan perkembangan dunia dan tehnologi.

Perguruan tinggi dalam bentuk apapun harus mampu menjawab tantangan dunia usaha dalam mempersiapkan tenaga kerja yang dibutuhkan melalui beberapa tindakan sebagai berikut:

1. Pergururan tinggi harus senantiasa memperbaiki dan merevisi kurikulum mata kuliah agar selalu disesuaikan dengan perkembangan tehnologi.
2. Perguruan tinggi harus mau melakukan introspeksi kedalam agar mata kuliah yang diberikan memang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

3. Perguruan tinggi harus mau mempelajari dan mengembangkan metode baru dengan bekerja sama pengembangan tehnologi ketenaga kerjaan modern dengan dunia usaha.
4. Dunia usaha mikro harus selalu memberikan bantuan pada perguruan tinggi agar dapat meningkatkan kemampuan tenaga pengajar sehingga aplikasi ilmu dapat sesuai dengan yang diharapkan.

Memang tidak mudah mempersiapkan tenaga kerja mikro trampil yang sesuai dengan kebutuhan hanya dengan mengharapkan agar perguruan tinggi memenuhi harap an dunia usaha tanpa ketjasama yang akurat dan saling mau berkorban, karena bila tidak akan terjadi "miskomunikasi" yang sangat berarti yang dapat meyebabkan perguruan tinggi tidak dapat mengembangan perencanaan tenaga kerja mikro sesuai dengan apa yang diinginkan. Kerjasama tersebut haruslah saling menguntungkan kedua belah pihak dimana pendidikan dan perguruan tinggi menyiapkan tempat dan tenaga pengajar atau instruktur terampil dengan kemampuan tinggi dan "mungkin" perusahaan mikro menyediakan "dana" dan "peralatan serta tehnologi" yang dapat diadaptasi secara cepat.

Kerjasama dapat pula dilakukan dengan upaya menerapkan metode-metode terten tu dalam pelatihan naker perusahaan mikro dengan pendidikan tinggi kejuruan dan kekhu susan serta perguruan tinggi melalui kegiatan – kegiatan sebagai berikut:

1. Pelatihan "***on the job***" yang dianggap murah dan praktis, artinya: Perti dan perusahaan sepakat untuk sama – sama menciptakan suatu suasana agar pelatihan tersebut dapat dilaksanakan dengan cermat dan baik.
2. Pelatihan "***vestibule***" yang dilakukan dalam ruangan praktek pada balai kerja pada pabrik atau setting dalam perguruan tinggi.
3. Pelatihan "***simulasi***" dimana hampir mirip dengan metode diatas tapi lebih fokus pada pengembangan ketrampilan.
4. Pelatihan "***apprenticeship***" yaitu melakukan magang dalam kegiatan senyatanya.
5. Pelatihan dalam kelas.

Selain peran perguruan tinggi dan pendidikan kejuruan dan kekhususan dilakukan guna meningkatkan naker sebagaimana yang dijelaskan diatas, dapat pula dilakukan upa ya pengembangan naker perusahaan mikro dengan cara:

1. ***Asistensi***, dimana naker ditempatkan pada posisi tertentu.

2. ***Business games*** yang mirip dengan metode simulasi.
3. ***Coaching-counselling***, diajarkan ketrampilan oleh pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan memberikan tugas tertentu.
4. Pimpinan perusahaan selalu mengumpulkan naker mereka dengan cara mengajak ***konferensi secara berkala*** atau menghadiri satu kegiatan tertentu.
5. Lakukan ***rotasi pekerjaan*** agar tidak merasa bosan.

Demikianlah sedikit sumbangan pikiran yang dapat disampaikan dalam acara ”So sialisasi Perencanaan Pengembangan SDM dalam Perusahaan mikro di Palembang” semo ga pemikiran yang singkat ini dapat menjadi salah satu masukan agar apa yang diingin – kan dapat tercapai. Terima kasih

REFERENSI

Goleman, D. 1998. ***Working with Emotional Intelligence***. Bantam Books: New York.

Griffin, R.W. 2006. ***Fundamentals of Management***. 4th editions. Houghton Miffin & Co: New York.

Mealiea, P and Latham, J. 1996. ***Management***. Thomson Learning: Uniteg King dom.

Montana, P.J and Charnov, B.H. 2008. ***Management***. Barron’s Business Books: New York.

Rotter, J.B. 1997. Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. ***Psychological Monograph***, 80, p. 1 – 28.

Soebyakto, B.B. 2009. ***The Effect of Competency and Locus of Control on Personal Quality of Managers in The South Sumatra Province***. Unpublished PhD Theses: Universiti Utara Malaysia, Sintok – Kedah Darul Aman, Malaysia.

Sternberg, R. 1997. ***Successful Intelligence***. Plume: New York.

Wilding, C. 2007. ***Emotional Intelligence***. McGrawHill: London.

Williams, C. 2002. ***Effective Management: A Multimedia Approach***. Thomson Learning: United States of America.