

MENCIPTAKAN HIGHER EDUCATION SUSTAINABLE DEVELOPMENT MELALUI INTELLECTUAL CAPITAL UNTUK MEMPERKUAT DAYA SAING PERGURUAN TINGGI DI INDONESIA

Wa Ode Zusnita Muizu & Ernie Tisnawati Sule

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Padjadjaran

Email: waode.zusnita@unpad.ac.id & ernie.tisnawati@fe.unpad.ac.id

ABSTRACT

The vision of Indonesia 2030, the Indonesian economy is targeted to enter the top 5 world economic power, with economic growth above 7 percent, per capita income of about US \$ 18 thousand and the population of 285 million people. To achieve that, the economy is focused on industrialization, service and trade as a catalyst for capital accumulation. In addition, the quality of community life should be modern and equitable, marked the entry of Human Resources (HR) Indonesia in the top 30 human development index (HDI) in the world. Since 1990, in Malaysia and Singapore, the pattern of education that leads to the results of research and competence of human resources output has been implicated for a long time. Information from the Ministry of Manpower also revealed that Indonesia's education level is still low (53 percent of elementary school), low productivity (marked by unemployment of educated workers and lack of inventions or applied research in science and technology), competitiveness is low. This affects the performance of the economy. As a result, IMD World Competitiveness Yearbook 2005 outlines, from 60 countries of the world, Indonesia's economic performance rankings are in the order of 60 or the last. This is the weakness of the education model in Indonesia, which can not be equated with outside education. Especially higher education. What is the end result of our higher education? Not clear! Then arise the phenomenon of "contribute" our education with indicators such as: printing many educated unemployed (coming from college); printing many scholars but not synergizing with the needs of the business world and industry; and print human resources but lack the competence and skill that clearly fit the field. The competitiveness of the nation no longer rests on the richness of natural resources, but is increasingly determined by innovation (technology) and human creativity in utilizing science. This means human resource education and training, the key to shaping human capital. too early. The intellectual capital approach has become the talk of many universities, due to the fact that the university's primary goal is the production and dissemination of knowledge and other important emphasis is on research and human resources. (Elena, 2004), so the input and output are mostly composed of intangibles. Therefore, this seems inconsistent where there is greater development of scholarship assessment and management of intangibles for business than higher education institutions such as universities.

Keywords: Higher education sustainable development, intellectual capital, competitiveness

LATAR BELAKANG

Dalam visi Indonesia 2030, perekonomian Indonesia ditargetkan masuk dalam 5 besar kekuatan ekonomi dunia, dengan pertumbuhan ekonomi di atas 7 persen, pendapatan per kapita sekitar US\$ 18 ribu dan jumlah penduduk 285 juta jiwa. Untuk mewujudkan itu, perekonomian difokuskan pada industrialisasi, jasa,

dan perdagangan sebagai katalisator akumulasi modal. Selain itu, kualitas hidup masyarakat harus modern dan merata, ditandai masuknya Sumberdaya Manusia (SDM) Indonesia dalam 30 besar indeks pembangunan manusia (HDI) terbaik di dunia.

Hal ini didasari pertimbangan bahwa globalisasi telah mengontaminasi alur suasana kehidupan, termasuk pendidikan dan relasinya dengan dunia kerja. Dunia kerja membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi dalam domain makroistik. Tidak semata cerdas belajar nalar saja, melainkan mereka harus punya *skill*, sikap kerja (*attitude*) yang profesional, dan *practical knowledge*.

UNDP dalam *Human Development Report 2005*, melaporkan bahwa Indeks Pengembangan manusia Indonesia menempati peringkat 110 dari 177 negara di dunia. Yang mencemaskan, peringkat ini melorot dari tahun sebelumnya, di mana pada tahun 1997, HDI Indonesia berada pada peringkat 99, lalu menjadi peringkat 102 pada tahun 2002, dan merosot kembali menjadi 111 pada tahun 2004.

Besaran ini jauh dari membanggakan, dan terlalu lekat dengan kekecewaan. Pendidikan, selaku sistem yang akan merekayasa anak bangsa terus menantikan perhatian, pengelolaan, dan percepatan ekstra. Sebagai wahana yang harus mengajarkan *how to know, how to do, how to learn, dan how to living together*, pendidikan juga harus mampu menjawab soal *how to build a better future in Indonesia with the great achievement of educational sector?*

Di Asia kita juga mengenal Korea Selatan. Negeri ini mulai membangun bangsanya sama seperti Indonesia, yaitu sejak tahun 1945. Tetapi kemajuan yang diperlihatkan mereka sangat jauh berbeda dengan Indonesia. Hal ini pun dialami oleh Malaysia dan Singapura. Bangsa mereka meyakini bahwa pendidikan adalah alat untuk membangun negeri. *Goal* utama mereka adalah menciptakan tenaga bangsa yang menguasai bidangnya di seluruh kluster perekonomian, diakui kemampuannya, dan produktif (memberikan nilai tambah) bagi pembangunan bangsanya. Saat ini, jika kita bandingkan manusia Indonesia dengan SDM di Eropa atau Amerika, sejauh mana perbedaan kemampuan teknisnya? Kalau memang terlalu jauh, bandingkanlah SDM Indonesia dengan Korea? SDM Indonesia dengan Singapura? Malaysia? Atau mungkin Vietnam? Pertanyaan ini, tentu tidak dimaksudkan untuk "menjustifikasi" SDM Indonesia tidak produktif karena rendah *skill*-nya. Namun, sebuah refleksi untuk merenungkan pertanyaan, "Di manakah letak ketertinggalan kita sebagai bangsa saat ini di mata bangsa-bangsa lain?"

Sejak tahun 1990, di Malaysia dan Singapura, pola pendidikan yang mengarah kepada hasil riset dan kompetensi *output* SDM sudah menggejala sejak lama. Mereka mendidik dan melatih SDM mereka untuk mampu memahami konteks bidang ilmu dan keterampilan (kompetensi) mengimplementasikannya di bidang-bidang tertentu, sesuai dengan pembangunan ekonomi Negara mereka. Sebagai negara yang fokus pada industri, perdagangan, dan jasa, mereka memberikan *soul* kepada SDM melalui pola pendidikan 6 B yaitu; berdasarkan target (*targetting*), berdasarkan waktu (*speed & acceleration*), berdasarkan hasil (*output*), berdasarkan kualitas (*quality*), berdasarkan kompetensi (*competencies*), berdasarkan perilaku (*attitude*).

Daya saing bangsa tidak lagi bertumpu pada kekayaan sumber daya alam, melainkan semakin ditentukan oleh inovasi (teknologi) dan kreativitas manusia dalam memanfaatkan ilmu pengetahuan. Ini berarti pendidikan dan pelatihan SDM, merupakan kunci untuk membentuk modal manusia tadi. Pendidikan adalah sebuah cara untuk memproses dan membentuk suatu produk akhir. Sekolah, perguruan tinggi, ataupun lembaga diklat dan pelatihan (LDP), adalah alat, perangkat, dan instrumennya. Manusia dididik dan dilatih tentang suatu bidang, dari sesuatu yang

tadinya tidak mengerti menjadi paham. Jika selanjutnya ia mampu mempraktekkan pemahaman itu artinya ia terampil, memiliki *skill*, dan kompeten. Adakah bukti bahwa SDM atau tenaga kerja di Indonesia rendah daya saingnya? Hasil survey IMD-World Competitiveness Year Book Tahun 2006, sebuah lembaga riset dari Swiss, menyebutkan bahwa soal kualitas dan produktivitas, tenaga kerja Indonesia berada di peringkat 59 dari 60 negara di dunia (Lihat *Tempo*, Edisi 14-20 Mei 2007, hal. 62).

Data dari Departemen Tenaga Kerja juga membeberkan tingkat pendidikan SDM Indonesia masih rendah (53 persen SD ke bawah), produktivitas rendah (ditandai dengan pengangguran tenaga kerja terdidik dan minimnya penemuan atau hasil riset terapan dalam bidang Iptek), daya saing pun rendah. Hal ini memengaruhi kinerja perekonomian. Alhasil, *IMD World Competiveness Yearbook 2005* menjabarkan, dari 60 negara dunia, peringkat *economic performance* Indonesia berada di urutan 60 atau paling akhir.

Inilah kelemahan model pendidikan di Indonesia, yang tidak dapat disamakan dengan pendidikan di luar. Terlebih pendidikan tinggi. Apa hasil akhir pendidikan tinggi kita? Tidak jelas! Lalu timbul fenomena “sumbang” pendidikan kita dengan indikator seperti: mencetak banyak pengangguran terdidik (berasal dari perguruan tinggi); mencetak banyak sarjana tetapi tidak sinergi dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri; dan mencetak SDM tetapi tidak memiliki kompetensi dan *skill* yang jelas sesuai bidangnya. Sesuai hukum permintaan penawaran, menghasilkan barang tapi tidak “dibutuhkan” konsumen. *Dus*, barang itu tidak akan laku dibeli.

Modal manusia (*human capital*) merupakan faktor penting untuk memacu pertumbuhan ekonomi. Selanjutnya, pertumbuhan ekonomi akan memberikan pengaruh pada pembangunan manusia (*human development*) (Ramirez:2007). Semakin produktif SDM suatu bangsa, semakin kokoh kualitas hidupnya, dan semakin besar kontribusinya bagi perekonomian. Sedangkan Ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan kekuatan pendorong struktural yang krusial dalam lingkungan masyarakat.

Oleh karena itu, menurut Altner and Michelsen dalam Barth, *et.al.* (2007:416), diperlukan sebuah pembangunan berkelanjutan dalam dunia pendidikan tinggi (*sustainable development in higher education*). Pembangunan berkelanjutan dalam pendidikan tinggi ini merupakan respon yang didapatkan berdasarkan etika keilmuan, dimana disebutkan, tidak hanya riset yang membawa peningkatan terhadap kepentingan dasar perekonomian dan pribadi, tetapi juga bagaimana kepentingan-kepentingan ini menajamkan profil anak muda yang berpendidikan secara akademis.

Munculnya kritisi terhadap sekolah bisnis yang dikemukakan oleh Thomas, Howard (2007:33), ada baiknya menjadi pertimbangan dalam pembangunan berkelanjutan pendidikan tinggi. Kritisi-kritisi yang muncul tersebut menyatakan bahwa selama ini sekolah-sekolah bisnis melakukan riset yang tidak relevan, terlalu ingin menjadi penentu pasar (*market-driven*) dan mengejar peringkat (*rating*), kurang mempertanyakan hal-hal yang penting, membuat kurikulum untuk mode saja tanpa pengawasan terhadap pelaksanaan kurikulum tersebut, terjebak pada materi pelajaran, dan terlalu memfokuskan pada penciptaan orang-orang yang punya spesialis dan kemampuan analisis daripada keahlian manajerial profesional.

Adomssent (2007:385) mengemukakan, apabila pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) dilihat dari perspektif holistik, maka ia dapat dipahami secara simultan sebagai sebuah konsep, sebuah tujuan dan sebagai sebuah proses atau strategi. Lebih lanjut Adomssent mengutip pendapat Moore (2005), yang mengemukakan bahwa konsep pembangunan berkelanjutan berbicara mengenai rekonsiliasi dari keadilan sosial, integritas ekologis dan kebaikan dari semua sistem

kehidupan di planet ini. Tujuannya adalah untuk menciptakan dunia secara ekologi dan sosial dalam makna alamiah tanpa membahayakan generasi yang akan datang. Keberlanjutan juga menunjukkan proses atau strategi untuk memajukan masa depan yang berkelanjutan.

Berdasarkan pemahaman ini (Kahn dan Pasternak dalam Adomssent, 2007:386) menyatakan, keberlanjutan (*sustainability*) mempunyai relevansi bagi universitas dalam banyak hal dan di berbagai level: keduanya berada pada level atau tingkat mikro dimana universitas sebagai bangunan sosiologis dengan berbagai implikasi politik. Oleh karena itu, dalam penyelusuran atas perjanjian berarti memberi dorongan bagi universitas untuk mengikutsertakan konsep *sustainable development* pada kedua level harus diambil untuk pertimbangan.

Hal yang menarik adalah apa yang dikemukakan oleh Ramirez, *et.al.* (2007:733-734), dengan merangkum pendapat Canibano *et.al.* (2000), Nakamura (1999), Goldfinger (1997), dan Bueno (1998), ia mengemukakan bahwa selama dua dekade terakhir, terjadi pergerakan secara progresif ke suatu perubahan yang cepat dan perekonomian intensif secara teknologi yang berdasarkan pengetahuan dimana penginvestasian dalam sumberdaya manusia, teknologi informasi, riset dan pengembangan, dan periklanan telah menjadi hal yang esensial agar dapat menjaga posisi persaingan suatu organisasi dan menjamin kelangsungannya di masa depan. Oleh karena itu, sumber nilai ekonomis dan kesejahteraan adalah kreasi dan manajemen dari *intangible assets* yang sering dikelompokkan kedalam istilah "*knowledge*" atau "*intellectual capital*". Meskipun sejauh ini beberapa ahli telah mencoba untuk mengukur *intellectual capital*, namun hal ini masih terlalu dini.

Pendekatan *intellectual capital* telah menjadi perbincangan pada banyak universitas, hal ini disebabkan fakta bahwa tujuan utama universitas adalah produksi dan penyebaran pengetahuan dan penekanan penting lainnya adalah pada riset dan sumberdaya manusia. (Elena, 2004), jadi input dan outputnya sebahagian besar terdiri dari *intangibles*. Oleh karena itu, ini kelihatan tidak konsisten dimana terdapat pengembangan yang lebih besar (*a greater development*) dari keilmiahian penilaian dan pengelolaan *intangibles* untuk bisnis ketimbang institusi pendidikan tinggi seperti universitas (Warden, 2004). Bagaimanapun pengalaman *knowledge management* dan *intellectual capital* di level perusahaan makin meningkat menggunakan institusi riset dan universitas, meskipun beberapa kekhususan seharusnya ditemukan pada kejelasan kebutuhan dari organisasi tersebut.

Ramirez, *et.al.* (2007:733) mengemukakan, akhir-akhir ini, tidak ada kerangka internasional bersama untuk identifikasi, pengukuran dan penyingkapan informasi terhadap *intangible determinants* dari nilai korporasi (*corporate value*) yang tersedia. Yang ada hanya usaha yang tersebar diberbagai belahan dunia tanpa ada yang menyatukan dalam kerangka yang dibentuk bersama. Oleh karena itu, sangat tepat untuk mencurahkan usaha dalam mengembangkan teknik manajemen dan pengukuran baru untuk membantu universitas-universitas dalam mengenali, mengukur dan memonitor *intangible sources* dari nilai, untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas manajemen universitas.

Ramirez, *et.al.* (2007:733) juga mengungkapkan, tantangan-tantangan yang dihadapi universitas-universitas di Eropa semakin besar. Dengan mengutip pendapat Warden (2003), Araujo (2000), European Commission (2005), saat ini situasi universitas-universitas di Eropa tercakup dalam: (1) persaingan yang luas dengan organisasi-organisasi lain seperti dalam penciptaan universitas publik dan swasta baru, dan pendidikan yang diberikan perusahaan melalui apa yang disebut dengan *corporate universities* untuk berkontribusi proses pembelajaran hidup jangka panjang (*the lifelong learning process*) bagi para karyawan mereka; (2)

meningkatnya level internasionalisasi dari pendidikan dan riset; (3) tekanan untuk mengharmonisasikan sistem universitas nasional yang berbeda; (4) mengembangkan mode-mode riset yang baru; (5) adanya tuntutan dan aspirasi dari beragam *stakeholders* (meliputi pihak industri dan masyarakat secara umum); dan (6) meningkatnya permintaan akan transparansi dan akuntabilitas berkenaan dengan perolehan *results* dan *benefits* dari dana publik.

Menurut Rian Hilmawan (2008) kondisi Perguruan tinggi di Indonesia menunjukkan hal-hal sebagai berikut: 1) Perguruan Tinggi (PT) masih dianggap sebagai sumber ilmu pengetahuan, etika, dan nilai-nilai kebijakan; 2) Gaji profesor atau dosen masih sangat rendah sehingga membutuhkan penghasilan tambahan dari berbagai sumber dan aktivitas lain yang menyita waktunya sebagai pendidik, akibatnya berimbas pada pelayanan pendidikan; 3) PT diselimuti oleh berbagai masalah misalnya beroperasi dengan sangat tidak efektif dan tidak efisien seperti: kehadiran dosen rendah, pengangguran sarjana, kurikulum yang tidak responsif terhadap kebutuhan pasar kerja dan lain-lain; 4) Tata pelaksanaan proses belajar mengajar tidak sesuai dengan standar mutu; dan 5) Kredibilitas perguruan tinggi belum memuaskan *stakeholders* atau masyarakat umumnya.

Data dari Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2004 dalam buku *Strategi Pendidikan Tinggi Jangka Panjang 2003-2010: Mewujudkan perguruan tinggi berkualitas*, dari segi mutu pengelolaan organisasi internal, sebagian besar perguruan tinggi masih menghadapi berbagai persoalan antara lain rendahnya angka produktivitas.

Data dari Depdiknas Dikti (2004) yang mencantumkan jumlah penganggur dari kelompok sarjana pada tahun 2001 sebanyak 289.000 orang, menjadi sesuatu yang patut diperhatikan secara serius karena ini dapat menjadi indikasi rendahnya mutu pendidikan tinggi di Indonesia.

Ketika para sarjana memadati berbagai arena bursa kerja untuk menawarkan ilmu dan ijazah mereka, iklan-iklan penerimaan mahasiswa baru juga nyaris memenuhi halaman-halaman surat kabar. Dua fenomena tersebut ironis. Promosi Perguruan Tinggi untuk menjaring calon mahasiswa sama "gencarnya" dengan peningkatan pengangguran lulusan. Di sisi lain, perlu diajukan pertanyaan, kualifikasi apakah sebenarnya yang disyaratkan oleh para pencari tenaga kerja lulusan sarjana Perguruan Tinggi ini ?

Jawaban yang diperoleh para peneliti umumnya adalah campuran kualitas personal dan prestasi akademik. Tetapi pencari tenaga kerja tidak pernah mengonkretkan, misalnya, seberapa besar spesialisasi mereka mengharapkan suatu program studi di Perguruan Tinggi. Kualifikasi seperti memiliki kemampuan numerik, problem-solving dan komunikatif sering merupakan prediksi para pengelola Perguruan Tinggi daripada pernyataan eksplisit para pencari tenaga kerja. Hasil survei menunjukkan perubahan keinginan para pencari tenaga kerja tersebut adalah dalam hal kualifikasi lulusan Perguruan Tinggi yang mereka syaratkan.

Tidak setiap persyaratan kualifikasi yang dimuat di iklan lowongan kerja sama penting nilainya bagi para pencari tenaga kerja. Dalam prakteknya, kualifikasi yang dinyatakan sebagai "paling dicari" oleh para pencari tenaga kerja juga tidak selalu menjadi kualifikasi yang "paling menentukan" diterima atau tidaknya seorang lulusan sarjana dalam suatu pekerjaan.

Yang menarik, tiga kualifikasi kategori kompetensi personal, yaitu kejujuran, tanggung jawab, dan inisiatif, menjadi kualifikasi yang paling penting, paling dicari, dan paling menentukan dalam proses rekrutmen. Kompetensi interpersonal, seperti mampu bekerja sama dan fleksibel, dipandang paling dicari dan paling menentukan. Namun, meskipun sering dicantumkan di dalam iklan lowongan kerja, indeks

prestasi kumulatif (IPK) sebagai salah satu indikator keunggulan akademik tidak termasuk yang paling penting, paling dicari, ataupun paling menentukan.

Di sisi lain, reputasi institusi Pendidikan Tinggi yang antara lain diukur dengan status akreditasi program studi sama sekali tidak termasuk dalam daftar kualifikasi yang paling penting, paling dicari, ataupun paling menentukan proses rekrutmen lulusan sarjana oleh para pencari tenaga kerja.

Hasil survei Daya Dimensi Indonesia tahun 2006, menguraikan banyaknya keluhan dari para manajer personalia terhadap kualitas karyawan yang mereka rekrut. Survei itu membeberkan, hampir 35 persen responden mengeluhkan keahlian, pengetahuan, dan pengalaman karyawan tidak *matching* dengan standar kompetensi perusahaan (*Tempo*, Edisi 14-20 Mei 2007, hal. 60).

Kurikulum pengajaran yang cocok dengan realita kekinian, akan lebih baik lagi bila didukung uji kompetensi bagi setiap lulusan perguruan tinggi untuk mendapatkan sertifikasi. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004, telah mengatur adanya pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang bertugas menyelenggarakan sertifikasi tenaga kerja melalui uji kompetensi yang kredibel. Keberadaan BNSP kurang lebih sama dengan Badan Standardisasi Nasional (BSN). Jika BSN mengendalikan mutu barang dan jasa, maka BNSP mengendalikan mutu tenaga kerjanya.

Penelitian Ai-Hwa Quek (2005), di Malaysia, menguji secara empiris kompetensi generik yang menjadi sangat penting bagi keberhasilan kinerja kerja dari para pekerja lulusan sarjana di Malaysia. Sample penelitian ini adalah para pekerja lulusan sarjana yang telah mengikuti kursus kompetensi sosial sebagai bagian dari program pelatihan kompetensi. Para pekerja lulusan sarjana bekerja di bidang perbankan, perakitan, komputer, komunikasi, dan produksi. Hasil penelitian menunjukkan *interpersonal skills*, *knowledge-acquiring skills* dan *flexibility* merupakan faktor yang memberikan kontribusi terhadap keberhasilan kinerja kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan pula para pekerja lulusan sarjana juga dapat mengekspresikan *value-improving skills*, *practical orientation abilities* dan *cognitive skills* sebagai hal yang penting dalam keberhasilan kinerja kerja. Kompetensi generik yang dimiliki oleh para pekerja ini memungkinkan para pekerja Malaysia lulusan sarjana dapat mentransfer pembelajaran dari ruang kelas (*the classroom*) ke tempat kerja (*the workplace*) untuk mencapai keberhasilan kinerja kerja. (*success in work performance*).

Perkembangan kualitas perguruan tinggi di Indonesia dibanding di negara lain, dapat diamati dari perkembangan peringkat perguruan tinggi. Terdapat lima perguruan tinggi di Indonesia yang bersaing di kelas dunia, yaitu UI, ITB, UGM, Unair dan Undip. Dalam hal kualitas riset, diantara kelima universitas di Indonesia tersebut, Undiplah yang terbaik, indikator kualitas riset yang penting dan objektif adalah dirujuknya hasil riset dalam jurnal ilmiah internasional (*citations in international journals*), dan keempat universitas yang lain adalah UI (71), UGM (76), Unair (77) dan ITB (36).

Menurut pendapat Otto Soemarwoto (2006), rendahnya kualitas pendidikan tinggi Indonesia dibandingkan dengan negara lain di Asia, Australia dan di Selandia baru disinyalir karena tingkat gaji dosen yang relatif rendah, namun jika dibandingkan dengan gaji dosen di Filipina dan di India, rata-rata gaji dosen di negara tersebut juga rendah tapi mereka masih tetap menduduki peringkat yang tinggi. hal yang paling mendasar yang menyebabkan kualitas perguruan tinggi di Indonesia rendah adalah belum membudayanya ilmu dan teknologi dalam kehidupan akademik. Prestasi jabatan birokrasi lebih di hargai daripada prestasi ilmiah belum membudayanya ilmu dan teknologi dalam kehidupan akademik.

Kualitas sebuah perguruan tinggi ditentukan oleh tingkat produktivitas dan efisiensi penyelenggaraan perguruan tinggi dan kegiatan pengembangan dan penelitian. Menurut Said Hamid Hasan dalam Posman Sianturi (2007), secara sederhana ada 3 indikator penilaian yaitu : 1) Persentase jumlah mahasiswa yang lulus tepat waktu di bandingkan dengan jumlah total mahasiswa yang diterima di suatu tahun akademik tertentu; 2) Jumlah publikasi dalam bentuk buku, makalah, dan artikel yang direspon oleh masyarakat luas baik berupa kutipan ataupun sanggahan terhadap tulisan; dan 3) Rasio antara dosen dan mahasiswa yang berkisar antara 10-12 yang diperoleh dari pengeluaran untuk menggaji dosen dan *time engagement* antara dosen dan mahasiswa .

Selain itu, indikator yang mencerminkan kualitas perguruan tinggi dapat dilihat dari indikator sebagai universitas riset menurut Said Hamid Hasan dalam Posman Sianturi (2007) yaitu : 1) Reputasi akademik; 2) Kualitas seleksi mahasiswa; 3) Sumber daya fakultas; 4) Aktivitas penelitian; 5) Sumber daya keuangan; 6) Rasio mahasiswa dan staf akademik; 7) Persentase mahasiswa yang lulus dibanding total mahasiswa; 8) Publikasi di jurnal internasional; dan 9) Tingkat penggunaan internet dan akses informasi lain oleh mahasiswa.

Dalam penyelenggaraan proses pendidikan, kualitas output pendidikan ditentukan oleh pengelolaan (manajerial) dari lembaga pendidikan. Kualitas layanan pengelolaan lembaga pendidikan ini meliputi tenaga pengelolaan/tenaga administrasi. Hal ini dalam acuan makro berkaitan dengan persentase anggaran pendidikan, jika dibandingkan dengan negara lain (ASEAN) seperti Thailand dan Filipina, anggaran pendidikan Indonesia tergolong rendah. Data dari world bank 2003, Thailand menganggarkan 20,1% dan Filipina menganggarkan 15,1% dan Indonesia hanya menganggarkan 7,8% dari APBN. Keadaan demikian mengakibatkan perguruan tinggi di Indonesia benar-benar tidak mampu untuk mengelola lembaga pendidikan melalui manajerial yang profesional yang berbasis kampus (*campus based management*) yang diharapkan mampu meningkatkan efektifitas dan produktivitas perguruan tinggi.

Sistem pembelajaran yang disajikan perlu untuk disoroti. Banyak perguruan tinggi di Indonesia memberikan situasi pembelajaran dengan konsep 3D yaitu datang, duduk dan mendengarkan ceramah. Informasi yang dipresentasikan dosen, dan tidak memberikan kesempatan untuk menuangkan kreativitas, mengaktualisasikan potensi diri untuk inovasi dan *sharing knowledge* hingga mahasiswa mampu untuk mengidentifikasi, merumuskan, mendiagnosa dan bahkan memecahkan masalah. Selain itu, dosen perlu untuk dibekali dengan metodologi pengajaran, agar materi kuliah yang dibawakan dengan lebih inovatif dan mengarah pada belajar yang *aktif learning*. Seorang dosen tidak hanya terpaku pada target kurikulum tapi yang lebih penting adalah menstrategi adanya relevansi antara kontekstual kurikulum dan kondisi sosial masyarakat sehingga lembaga pendidikan dapat lebih bermanfaat.

Kualitas pendidikan dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan riset dan diseminasi hasilnya serta perbaikan manajerial lembaga perguruan tinggi. Peningkatan riset di perguruan tinggi memerlukan dukungan SDM dan sumber daya finansial yang tidak sedikit. Oleh karena itu, perlu dilakukan kerjasama kemitraan dengan perusahaan, institusi dalam dan luar negeri dan dukungan pemerintah.

Dalam contoh praktik di perguruan tinggi, ITS menggunakan indikator untuk penilaian kualitas perguruan tingginya sebagai berikut : 1) Peningkatan kualitas lulusan dengan indikator: a. waktu tunggu kerja; b. gaji tahun pertama; dan c. tingkat kepuasan pengguna lulusan dan orang tua lulusan. 2) kualitas proses dengan indikator : a. lulus tepat waktu; b. Indeks Prestasi Kumulatif; c. penguasaan bahasa Asing; d. tingkat kepuasan mahasiswa; e. Akreditasi; dan f. tingkat pertemuan dosen

dan mahasiswa. 3) Kualitas calon mahasiswa dengan indikator : a. Rasio pendaftar dan diterima dan b. Rata-rata nilai UN calon mahasiswa. 4) Kualitas dosen dengan indikator : a. rasio dosen dan mahasiswa; b. tingkat pendidikan; c. jabatan akademik; d. kompetensi; dan e. Jumlah penelitian per dosen. 5) Meningkatkan kualitas staf akademik dengan indikator : a. rasio dosen dengan TPA; dan b. Kompetensi. 6) Meningkatkan efektivitas biaya dengan indikator : a. *faculty development cost* per dosen per tahun; b. biaya penelitian per dosen per tahun; c. unit cost pendidikan per dosen per tahun; dan d. *marketing cost* per pendaftar. 7) Meningkatkan kelengkapan infrastruktur dengan indicator : a. *luas ruang kelas per mahasiswa*; b. *luas ruang kerja per dosen*; c. *kecukupan laboratorium pembelajaran* dan d. *kecukupan alat bantu mengajar*. 8) Meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan indikator : a. *tingkat kepuasan dosen dan TPA*; dan b. *turn over*

Menciptakan *Higher education sustainability development* melalui *knowledge management* dan *Intellectual capital* menjadi penekanan yang kuat dalam tulisan ini dalam rangka untuk mnegmbangkan perguruan tinggi di Indonesia agar dapat bersaing dalam arus globalisasi saat ini.

PEMBAHASAN

Aplikasi Intellectual Capital Dalam Higher Education Sustainability Development Pada Perguruan Tinggi Di Indonesia

Aplikasi konsep *Intellectual Capital* akan dikaitkan dengan *Higher Education Sustainability Development* sebagaimana dengan konsep-konsep yang telah dijabarkan sebelumnya. Penerapan konsep ini merupakan model aplikasi dalam perguruan tinggi di Indonesia. Hal ini dikarenakan *Intellectual capital management* dan *knowledge management* menyediakan metodologi yang efisien untuk mengidentifikasi, mengukur, mengelola dan menyebarkan pengetahuan, inilah yang disebut dengan *a proper way* untuk memperbaiki transparansi dan manajemen internal. Dan ini semestinya diwujudkan kedalam *greater dynamic excellence* dan *multidisciplinary* dalam *higher education organisations*.

Sebagai tambahan, universitas mempunyai permintaan eksternal yang terus-menerus untuk transparansi dan informasi yang lebih besar dalam hal penggunaan dana publik, dan dengan adanya otonomi kampus, hal ini menjadi lebih besar lagi mengenai organisasi, manajemen dan alokasi anggaran mereka. Situasi ini memerlukan sistem pelaporan dan manajemen yang baru (*new management and reporting systems*): *intellectual capital management* (ICM) adalah seperangkat kegiatan manajerial yang ditujukan pada pengidentifikasian dan pemberian nilai asset-aset pengetahuan (*knowledge assets*) dari organisasi, pengaruh asset-aset ini melalui pembagian pengetahuan dan menciptakan pengetahuan baru.

Aplikasi Intellectual Capital Dalam Higher Education Sustainability Development Pada Perguruan Tinggi Di Indonesia

Aplikasi *Intellectual Capital* dalam *Higher Education Sustainability Development* Pada Perguruan Tinggi di Indonesia mengacu pada konsep-konsep yang telah dipaparkan sebelumnya.

Penekanan dalam aplikasi *Intellectual Capital* adalah pada keharusan untuk memperhatikan aspek pembangunan berkelanjutan dalam pendidikan tinggi. Ini berarti bahwa penerapan *Intellectual Capital* harus mengacu pada budaya pembelajaran baru dimana bukan mengkonfirmasi tradisi akademik, tetapi menguji kesanggupannya untuk masa depan yang berkelanjutan dengan pikiran terbuka dan proses partisipatif. Konsep pembangunan berkelanjutan berbicara mengenai

rekonsiliasi dari keadilan sosial, integritas ekologis dan kebaikan dari semua sistem kehidupan di planet ini. Tujuannya adalah untuk menciptakan dunia secara ekologi dan sosial dalam makna alamiah tanpa membahayakan generasi yang akan datang. Keberlanjutan (*sustainability*) juga menunjukkan proses atau strategi untuk memajukan masa depan yang berkelanjutan. Keberlanjutan mempunyai relevansi bagi universitas dalam banyak hal dan di berbagai level: keduanya berada pada level atau tingkat mikro dimana universitas sebagai bangunan sosiologis dengan berbagai implikasi politik.

Penerapan *intellectual capital* pada kasus universitas mengacu pada pendapat Ramirez, *et.al.* (2007:734) yang mengklasifikasikan tiga komponen *intellectual capital* sebagai berikut:

- *Human Capital* – seperangkat pengetahuan yang terlihat dan tersembunyi yang didapat oleh personal universitas melalui proses pendidikan formal dan informal yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan mereka;
- *Structural Capital* –pengetahuan yang terlihat yang berkaitan dengan proses internal dari penyebaran, pengkomunikasian dan manajemen ilmiah dan pengetahuan teknis dalam organisasi atau dapat dua-duanya yaitu keorganisasian dan teknologi; dan
- *Relational Capital* –perangkat yang luas secara ekonomi, politik dan hubungan institusional yang dikembangkan dan dipelihara oleh universitas.

Aplikasi Human Capital pada Perguruan Tinggi

Berkaitan dengan *human capital* maka diperlukan individu-individu yang mempunyai kompetensi yang memadai untuk memimpin perguruan tinggi. Seorang rektor atau direktur perguruan tinggi harus mempunyai kemampuan manajerial dan dapat bekerja penuh (*full time*) dalam menjalankan tugasnya. Sama halnya dengan para pembantu rektor atau asisten direktur. Mereka harus mempunyai kompetensi dalam bidang manajerial. Ini juga diikuti pada tataran pimpinan fakultas, jurusan dan program studi.

Kompetensi yang memadai disini adalah para pimpinan dalam perguruan tinggi harus mempunyai visi dan misi yang jelas dalam menjalankan fungsinya. Mereka harus peka terhadap berbagai perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal serta mampu mengakomodasi sisi positif dari perubahan tersebut. Berkaitan dengan penggunaan dana publik maka transparansi menjadi sesuatu yang harus dilaksanakan. Selanjutnya perlu disiapkan para tenaga pengajar yang mempunyai kualifikasi yang dapat mentransfer ilmu dalam ruang belajar kepada mahasiswa yang merupakan output dari perguruan tinggi.

Pengembangan ilmu pengetahuan harus terus menerus dilakukan, untuk itu para dosen diwajibkan untuk melakukan riset yang berkenaan dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Idealnya, dalam sebuah perguruan tinggi, harus ada para tenaga ahli yang bekerja penuh untuk melakukan penelitian secara *full time*. Hasil dari para peneliti ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan oleh para dosen untuk mengajar di ruang kelas.

Hal lain yang perlu diperhatikan adalah insentif yang memadai dan pantas bagi para dosen dan peneliti. Hal ini perlu diperhatikan untuk memotivasi para dosen atau staff pengajar dan para peneliti agar dapat bekerja semaksimal mungkin.

Selanjut untuk para staff administrasi lain, diperlukan individu-individu yang dapat bekerja *full time* dan memiliki pengalaman dan keahlian dibidangnya. Ini perlu diperhatikan karena mereka menjadi penunjang dalam pelaksanaan kegiatan akademik di perguruan tinggi.

Seluruh individu yang berkaitan dengan pengelolaan kampus harus terus menerus melakukan evaluasi sehingga tercipta suatu pembangunan yang berkelanjutan dalam perguruan tinggi.

Aplikasi *Structural Capital* pada Perguruan Tinggi

Aplikasi *Structural Capital* pada perguruan tinggi adalah dengan memuat bibliografi atau gambaran mengenai sumberdaya yang dimiliki oleh perguruan tinggi. Gambaran ini dapat berupa buku panduan yang menerangkan segala sesuatu yang berkaitan dengan sumberdaya perguruan tinggi. Buku ini berisi para pimpinan perguruan tinggi, fakultas, jurusan, kurikulum, mata kuliah, dan berbagai hal yang berkaitan dengan pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan perguruan tinggi.

Ini Sangat berguna karena dengan demikian perguruan tinggi dapat memperlihatkan kepada publik segala sumberdaya yang ada serta kemampuan perguruan tinggi untuk melaksanakan tugasnya dalam menyebarkan ilmu pengetahuan. Ini juga berguna bagi para dosen, staff dan peneliti yang ada dalam perguruan tinggi sebagai pedoman dalam menjalankan fungsi mereka pada perguruan tinggi.

Berkaitan dengan pembangunan berkelanjutan dalam perguruan tinggi, maka bibliografi ini harus selalu direvisi dan diperbaiki terutama yang berkaitan dengan pola pengajaran atau kurikulum sehingga terdapat selalu kesesuaian antara kebutuhan akan ilmu pengetahuan dengan pasar yang membutuhkan pengetahuan tersebut.

Aplikasi *Relational Capital* pada Perguruan Tinggi

Sebuah perguruan tinggi harus selalu terlibat dalam pertemuan-pertemuan ilmiah yang berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan perkembangan perguruan tinggi itu sendiri. Perlunya pengiriman dosen-dosen atau staff perguruan tinggi kepertemuan-pertemuan tersebut diharapkan dapat memperkuat hubungan dengan pihak lain sehingga diharapkan akan ada kerja sama yang baik dalam saling memberikan informasi dalam berbagai hal yang berkaitan dengan perkembangan universitas secara keseluruhan.

Perguruan tinggi juga harus menjadi anggota perkumpulan ilmu pengetahuan yang ada di dunia. Ini bisa berupa para dosen yang ada para perguruan tinggi masuk menjadi salah satu anggota perkumpulan organisasi keilmuan atau perguruan tinggi tersebut membuat kerja sama dengan dengan perguruan-perguruan tinggi lain terutama perguruan tinggi di luar negeri.

Selanjutnya yang tidak kalah pentingnya adalah sebuah perguruan tinggi dalam pengembangan *relational capital*-nya adalah dengan membuat kerja sama dengan organisasi-organisasi lain seperti dengan instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan dan lembaga-lembaga Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) seperti UNESCO atau UNDP serta organisasi-organisasi internasional yang peduli terhadap masa depan pendidikan. Membina hubungan dengan alumni juga merupakan salah satu cara yang tepat untuk memperkuat hubungan perguruan tinggi dengan pihak luar.

Mengacu pada pendapat Roberts Ramirez, *et.al.* (2007:734), *intellectual capital* tidak hanya sekedar penjumlahan ketiga elemen ini. Ini berkaitan dengan bagaimana membiarkan pengetahuan dari sebuah perusahaan bekerja dan menciptakan nilai. Intellectual capital mampu menghasilkan peningkatan nilai universitas dan dimaksudkan untuk membolehkan universitas mendapatkan keuntungan dari peluang yang ada lebih baik dari yang didapatkan para pesaing dan memberikan peningkatan penghasilan dimasa depan.

Kesemua penerapan *intellectual capital* ini harus dikaitkan dengan pembangunan berkelanjutan pendidikan tinggi yang menekan pada kompetensi kunci yaitu: 1) kompetensi dalam pemikiran bertinjauan masa depan; 2) Kompetensi dalam pekerjaan antar disiplin; 3) Kompetensi dalam persepsi kosmopolitan, pemahaman transkultural dan kerjasama; 4) keahlian partisipasi; 5) Kompetensi dalam perencanaan dan implementasi; 6) Kapasitas untuk berempati, peka pada penderitaan dan solidaritas; 7) Kompetensi dalam memotivasi diri dan memotivasi orang lain; dan 8) Kompetensi dalam merefleksikan secara lebih jauh terhadap model individual dan budaya.

SIMPULAN

1. Dalam menghadapi globalisasi dan meningkatnya berbagai kompleksitas, diperlukan pembangunan berkelanjutan pendidikan tinggi untuk memungkinkan orang-orang memperoleh dan menghasilkan pengetahuan, dan untuk merefleksikan terhadap pengaruh yang akan terjadi dan kompleksitas perilaku serta keputusan-keputusan yang berorientasi pada masa depan dan perspektif global tentang tanggung jawab.
2. Dengan semakin meningkatnya peranan universitas dalam ekonomi berbasis pengetahuan baru, maka diperlukan pengembangan model-model *knowledge management* dan *intellectual capital* untuk mencapai tujuan-tujuan strategis dari universitas (*the strategic objectives of universities*).
3. Perguruan tinggi/universitas mempunyai permintaan eksternal yang terus-menerus untuk transparansi dan informasi yang lebih besar dalam hal penggunaan dana publik, dan dengan adanya otonomi kampus, hal ini menjadi lebih besar lagi mengenai organisasi, manajemen dan alokasi anggaran mereka. *Intellectual capital management* (ICM) dan *knowledge management* (KM) adalah seperangkat kegiatan manajerial yang ditujukan pada pengidentifikasian dan pemberian nilai asset-aset pengetahuan (*knowledge assets*) dari organisasi, pengaruh asset-aset ini melalui pembagian pengetahuan dan menciptakan pengetahuan baru. *Intellectual capital management* dan *knowledge management* juga menyediakan metodologi yang efisien untuk mengidentifikasi, mengukur, mengelola dan menyebarkan pengetahuan, inilah yang disebut dengan *a proper way* untuk memperbaiki transparansi dan manajemen internal. Dan ini semestinya diwujudkan kedalam *greater dynamic excellence* dan *multidisciplinarity* dalam higher education organisations.
4. Aplikasi *Intellectual Capital* dalam *Higher Education Sustainability Development* Pada Perguruan Tinggi di Indonesia mengacu komponen-komponen *Human Capital*, *Structural Capital* dan *Relational Capital*. Penekanan dalam aplikasi *Intellectual Capital* adalah pada keharusan untuk memperhatikan aspek pembangunan berkelanjutan dalam pendidikan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adomssent, *et.al.*, 2007, Transferability of Approaches to Sustainable Development at Universities as A Challenge, *International Journal of Sustainability in Higher Education*, Vol. 8 No. 4, 2007, pp. 385-402.
- Ai-Hwa Quek, 2005, Learning for The Workplace: A Case Sudy in Gaduate Employees' Generic Competencies, *Journal of Workplace Learning*, Vol. 17 No. 4, 2005, pp. 231-242.

- Barth, Matthias, 2007, Developing Key Competencies For Sustainable Development In Higher Education, *International Journal of Sustainability in Higher Education*, Vol. 8 No. 4, 2007, pp. 416-430.
- Bontis, Dragonetti, Jacobsen, and Rooss, 1999, The Knowledge Toolbox: A Review of The Tools Available to Measure and Manage Intangible Resource, *European Management Journal*, Vol 17. p.391-402.
- Bukowitz, Wendi, 2000, *The Wealth of Knowledge: Intellectual Capital and Twenty Century Organization*, McGraw-Hill Company.
- Burr, Renu and Antonia Girardi, 2002, Intellectual Capital: More Than The Interaction of Competence x Commitment, *Australian Journal of Management*, Sydney, pp 77-78.
- Horibe, Fances, 1997, *Managing Knowledge Worker: New Skill and Attitudes to Unlock The Intellectual capital in Your Organization*, John Willey and Sons, New York.
- Otto Soemarwoto, 2005, Potret Buruk Perguruan Tinggi Kita.
- Pike, Steve and Goran Roos, 2000, Intellectual Capital Measurement and Holistic Value Approach (HVA), *Journal of Intellectual Capital*, Volume 42, Oct-Nov, United Kingdom, p.1-12.
- Posman Sianturi, 2007, Mengukur Kualitas Perguruan Tinggi.
- Rian Hilmawan, 2008, Bersaing di Era Globalisasi, *Integritas*, Vol II No.1 Januari 2008.
- Sanchez, M., Paloma and Susana Elena, 2006, Intellectual Capital In Universities, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 7 No. 4, 2006, pp. 529-548.
- Sanchez, Sandra, et.al, 2007, Organizational Culture and Intellectual Capital: A New Model, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 8 No. 3, 2007, pp. 409-430.
- Saint-Onge, Hubert, 1996, *Building of Intellectual Capital of The Organization*, Strategic Management Conference of The Conference Board, New York.
- Singh, Shashi Prabha, 2007, What Are We Managing – Knowledge or Information? *The Journal of Information and Knowledge Management Systems* Vol. 37 No. 2, 2007, pp. 169-179.
- Thomas, Howard, 2007, Business School Strategy and The Metrics for Success, *Journal of Management Development*, Vol. 26 No. 1, 2007, pp. 33-42.