

MEMBANGUN *KNOWLEDGE WORKERS* MELALUI *EDUCATION MANAGEMENT* DENGAN KEANEKARAGAMAN KULTUR DALAM PASAR GLOBAL

Eni Wuryani
S. Pantja Djati

Abstrak: *Education Management* yang memberikan landasan *know what, know why, know how, dan know who* secara mendasar dapat menghasilkan lulusan yang berorientasi sebagai *knowledge workers*. Tanpa *knowledge* yang memadai mengenai budaya global yang beragam, dan *knowledge* yang memadai mengenai bagaimana cara berinteraksi dalam budaya global maka komunikasi lintas budaya global tidak akan mampu menghasilkan *knowledge* baru dan sekaligus peluang bisnis baru dalam pasar global.

Kata kunci: *knowledge workers, education management*

PENDAHULUAN

Pendidikan Indonesia dihadapkan pada kenyataan dari globalisasi yang terjadi, dengan berbagai efeknya, maka para pelaku dunia pendidikan di Indonesia tidak dapat mengingkari diri atau menyalahkan kondisi yang terjadi untuk mencari pembenaran diri. Polarisasi dan marginalisasi pendidikan di dunia (UNESCO, 1998; Jones, 2001) sebagai efek dari globalisasi memang sudah terjadi di Indonesia. Polarisasi pendidikan dalam era globalisasi (Jones, 2001), yang merupakan fakta utama yang harus dihadapi oleh industri pendidikan manajemen di Indonesia, akan membuat konsumen untuk mencari institusi pendidikan yang tidak mengandung resiko yang tinggi dengan harga yang relatif murah. Selanjutnya polarisasi tersebut membawa pendidikan Indonesia dalam kondisi termarginalisasi, yang semakin tidak dilirik oleh konsumen, kecuali kalau tidak terpaksa.

Hal tersebut terjadi karena globalisasi merubah pandangan masyarakat bisnis dunia menjadi *knowledge society*, dan oleh karenanya terjadi peningkatan ketergantungan bisnis terhadap dunia pendidikan manajemen (Kwiek, 2001) untuk dapat mempertahankan diri pada persaingan yang bersifat *knowledge* tersebut. Polarisasi dan marginalisasi tersebut akan mempengaruhi dunia pendidikan manajemen, karena pengembangan bisnis dan ekonomi dunia global tersebut membutuhkan manusia-manusia yang mempunyai kemampuan untuk mendukungnya, sehingga globalisasi merupakan an *inescapable fact of life* yang dihadapi oleh industri pendidikan manajemen (McBurnie, 2001) di seluruh dunia. Industri manajemen pendidikan dunia dihadapkan pada pergeseran kebutuhan pelaku bisnis yang berpendidikan ke arah *knowledge-based* yang menuntut dunia pendidikan mengembangkan sistem pengajaran dan penelitian yang dapat menghasilkan tenaga-tenaga terdidik yang memiliki pengetahuan. Dunia bisnis mencari berbagai institusi manajemen pendidikan yang mampu menghasilkan *knowledge workers* untuk dijadikan *resource* bagi bisnisnya, dan atau juga melakukan kerjasama dengan institusi manajemen pendidikan untuk meningkatkan kemampuan *knowledge* tenaga yang dimilikinya supaya dapat bersaing dalam bisnis global.

Eni Wuryani adalah Dosen Universitas Negeri Surabaya
S. Pantja Djati, adalah Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya

Saat ini dunia bisnis sangat tergantung dari kemampuan *knowledge* yang dimiliki oleh para pekerjanya, karena dengan *knowledge* yang memadai, maka bisnis dapat secara jelas melihat berbagai peluang pasar dunia yang potensial untuk digarap, dan memungkinkan untuk meng-*generate income* dari *upgrade* produk-produk yang ada. Hal tersebut berarti akan mempererat keterkaitan antara bisnis dan manajemen pendidikan yang mampu menghasilkan *knowledge workers*, yang pada akhirnya akan membuat proses polarisasi dan marginalisasi dalam industri manajemen pendidikan dunia. Fakta kedua yang harus dihadapi oleh dunia manajemen pendidikan di Indonesia adalah terciptanya pengangguran dari tenaga terdidik yang dihasilkan oleh dunia pendidikan.

Tulisan ini berusaha menjawab pertanyaan bagaimana membangun *knowledge workers* melalui *education management* dengan keanekaragaman kultur dalam pasar global? Sehingga tujuan penulisan adalah memberi gambaran secara detail membangun *knowledge workers* melalui *education management* dengan keanekaragaman dalam pasar global.

KAJIAN TEORI

Intellectual capital, human capital, knowledge management, dan knowledge economy

Pada pengertian pertumbuhan ekonomi, unsur jumlah tabungan masyarakat, teknologi, dan *human capital* menjadi kunci penting untuk membangun perekonomian dan meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi suatu negara. Namun demikian, dua unsur pertama tidak akan menjadi sentral pembahasan, dan aspek *human capital* dirasakan lebih penting dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi. *Human capital* itu sendiri menurut Petty and Guthrie (2000) maupun menurut Brennan and Connell (2000) merupakan gabungan antara sumber daya internal organisasi dalam bentuk tenaga kerja yang berpengetahuan dengan sumber daya eksternal berupa pengetahuan mengenai konsumen dan pemasok. *Human capital* tersebut merupakan aspek *tangible* dari *knowledge*, yang apabila digabungkan dengan aspek *intangible* dari *knowledge* akan membentuk *intellectual capital*.

Selanjutnya *intellectual capital* tersebut akan di *manage* sedemikian rupa oleh aktivitas yang bernama *knowledge management* (Petty and Guthrie, 2000; Guthrie and Petty, 1999a,b). Jadi, dapat ditarik suatu pengertian bahwa *knowledge management* mengembangkan *knowledge* dalam organisasi untuk membentuk *human capital* dan *intellectual capital*. Antara *intellectual capital*, *human capital*, dan *knowledge management*, sentralisasinya adalah terletak pada aspek *knowledge* atau pengetahuan, yang dalam dokumen OECD (1996) terdiri dari *knowledge production-transmission-transfer*. *Human capital*, *intellectual capital*, maupun *knowledge management* tersebut pada prinsipnya dihasilkan oleh proses pendidikan yang memberikan dasar kepada setiap karyawan *how to generate the knowledge*.

Proses *generating knowledge* itulah yang menjadi titik pentingnya pendidikan manajemen dalam membangun organisasi yang mampu bersaing secara global. *Knowledge* atau pengetahuan yang menjadi komoditi kunci dalam pengembangan organisasi bisnis dan ekonomi. *Knowledge* menjadi dasar bagaimana bisnis berkembang, melihat peluang, memahami konsumen, maupun menjadi dasar pengembangan berbagai produk baru. Pengertian ini menjadi dasar dari pengembangan ekonomi global, yang menurut Clarke (2001) digambarkan sebagai bangunan ekonomi dunia pada masa mendatang yang didasarkan pada kepemilikan *knowledge* atau pengetahuan. Pengertian tersebut mendasar tentang pentingnya pembentukan *human capital* yang didasarkan bangunan *knowledge* dan membentuk bangunan *knowledge economy*.

Pemikiran pembangunan industri manajemen pendidikan pada proses pembentukan *human capital* yang sebenarnya, dimana proses pendidikan mampu membuat mahasiswa menggali, mengolah, dan menggunakan *knowledge* yang diterimanya dalam proses pendidikan untuk selanjutnya dipergunakan untuk meningkatkan kesejahteraannya.

Proses pembentukan *human capital* yang sebenarnya tersebut akan mengeliminasi kemungkinan tidak *link and match*-nya antara dunia pendidikan manajemen dan dunia bisnis, seperti yang selama ini masih dirasakan terjadi. Artinya, prinsip *knowledge management* yang terjadi dalam proses pembentukan *human capital* seharusnya dapat mengembangkan *knowledge* yang memadai bagi para mahasiswa untuk dapat berkembang dan mengembangkan diri.

Knowledge management itu sendiri dalam dokumen OECD (1996) terdiri dari proses *knowledge production-transmission-transfer* akan membentuk pengetahuan yang mendasar pada empat aspek pengetahuan, yaitu; *know what*, *know why*, *know how*, dan *know who*, yang dalam bahasa filsafatnya adalah ontologi, epistemologi, dan aksiologi tentunya. Kelengkapan empat aspek pengetahuan dalam individu akan membuat seseorang dapat mencapai *personal mastery* dan *mental modes* (Senge et al., 1994). *Personal mastery* dan *mental modes* inilah yang dapat membentuk seseorang menjadi benar-benar paham apa yang dihadapinya, dan secara kreatif dan inovatif memecahkan persoalan yang dihadapinya. Individu tersebut tidak cenderung menunggu apa yang diinginkan dan cenderung aktif mencari apa yang diinginkan dengan berpikir secara kreatif untuk mendapatkannya. Empat *knowledge* yang membentuk *personal mastery* dan *mental modes* tersebut merupakan inti utama dari proses pendidikan manajemen untuk dapat menghasilkan sarjana yang benar-benar siap untuk bekerja dan berpartisipasi dalam perekonomian global.

Know what akan memberikan dasar pemahaman yang mendalam tentang visi dan misi sebuah organisasi bisnis dan berbagai output yang dihasilkannya. Ketika organisasi dapat mengidentifikasi dengan jelas “apa dirinya”, maka tidak akan pernah terjadi praktek manajemen yang keliru maupun kebijakan ekspansi yang diluar *core business*. Mencari tahu mengenai “apa dirinya” tersebut bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan, dan dunia manajemen pendidikan memiliki peran secara metodologis untuk memberikan dasar pengembangan *knowledge* tentang mencari “apa dirinya” itu.

Know why memberikan godaan yang cukup tinggi untuk membuat sebuah organisasi menjadi tidak konsisten, karena setiap individu dalam organisasi memiliki hak yang sama untuk menanyakan kenapa “apa dirinya” tersebut dipilih. *Know why* dalam pendidikan manajemen semestinya membangun *knowledge* yang baik dengan membangun kemampuan dan merangsang inisiatif mahasiswa untuk mencari *knowledge* yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan besar “Why?”. Uniknyanya, terkadang pengajar manajemen sendiri tidak memiliki *knowledge* yang cukup memadai untuk membangun kemampuan dan merangsang inisiatif mahasiswa untuk mencari *knowledge* dan cenderung mendikte (jangan tanya saya mengapa, karena teorinya memang begitu).

Membangun *know how* merupakan pekerjaan utama bagi dunia pendidikan, yang menggali *knowledge*, mengembangkan teori, mengaplikasikan teori, dan menemukan teori-teori baru. Namun demikian, proses pembangunan *know how* dalam pendidikan manajemen di Indonesia masih demikian fasihnya dengan aplikasi teori yang berasal dari negara yang sudah jauh lebih maju, dan karakteristik budayanya jauh berbeda dengan budaya masyarakat Indonesia. Sepertinya pendidikan manajemen di Indonesia merupakan kepanjangan tangan dari bentuk imperialisme modern. Bahkan sampai dengan metode bagaimana menjual produk kepada konsumen-pun diajarkan dengan dasar-dasar *marketing* modern ala barat, atau teknik manajemen persediaan dengan menerapkan pola manajemen persediaan ala Jepang. Model pengajaran yang membangun *know how* seperti itu memperkuat kepercayaan bahwa para sarjana manajemen Indonesia merupakan produk yang bersifat imitasi dari manajemen negara-negara maju. Proses imitasi dari pendidikan manajemen di Indonesia menjadi lebih buruk lagi dengan ketidak mampuan pendidikan untuk mengajarkan *know who* sehingga membentuk model plagiarisme yang halus. Pendidikan yang mengenalkan prinsip *know who* yang memadai akan membentuk pola etis sarjana yang baik, dengan membangun pemahaman bagaimana seseorang dapat

menemukan pengetahuan baru sekaligus menghargai proses penemuan pengetahuan baru itu sendiri.

Penjabaran tentang empat prinsip *know* di atas cukup menjadi dasar pemahaman bagaimana pendidikan manajemen di Indonesia seharusnya mampu mendorong mahasiswanya untuk menggali, memahami, memanfaatkan *knowledge* yang diperoleh dalam proses pendidikan, sekaligus meng-*generate knowledge* baru sehingga mampu menciptakan sarjana dengan memiliki *personal mastery* dan *mental modes* yang memadai untuk dapat memecahkan persoalan yang dihadapinya dan memberikan keuntungan secara ekonomis dari pemanfaatan *knowledge* yang dimilikinya untuk meningkatkan kesejahteraan dan pertumbuhan ekonomi secara akumulatif.

METODE

Metode penulisan ini menggunakan pendekatan *critical*, yaitu memperjuangkan ide penulis agar membawa perubahan substansial pada masyarakat. Menurut Neuman dalam (Efferin et.al, 2004 : 27), Pendekatan *critical* didefinisikan sebagai proses pencarian jawaban yang melampaui penampakan di permukaan saja yang seringkali didominasi oleh ilusi, dalam rangka menolong masyarakat untuk mengubah kondisi mereka dan membangun dunianya, agar lebih baik.

PEMBAHASAN

Globalisasi dan knowledge workers

Kenyataan yang dijumpai dalam dunia pendidikan manajemen di Indonesia tersebut di atas selanjutnya disambung dengan kenyataan globalisasi dan perkembangan pasar tenaga kerja dunia yang sudah mendasarkan diri pada basis *knowledge*. Kenyataan tersebut sudah tidak dapat dihindari lagi oleh masyarakat Indonesia, dimana efek globalisasi yang tidak diimbangi dengan kepemilikan tenaga kerja yang cukup memiliki *knowledge* hanya akan semakin membuat Indonesia menjadi negara yang semakin marjinal. Artinya, *competitiveness* dari tenaga kerja pada era global ini bukan hanya datang dari tingkat gaji yang rendah, namun sudah berubah menjadi *knowledge-based competition*. Pengertiannya adalah tenaga kerja yang berbasis *knowledge* akan menerima upah yang sepadan dengan pengetahuannya untuk menemukan metode kerja yang lebih baik dan lebih dapat meningkatkan produktivitas individu dan organisasi, yang pada akhirnya nanti memberikan peningkatan kesejahteraan bagi *shareholder* dan masyarakat, memberikan pemasukan yang lebih tinggi kepada pemerintah, dan menjadi *accelerator agent* dari pertumbuhan ekonomi.

Pendekatan *knowledge-based competition* tersebut akan merubah pengertian terhadap penghargaan atas individu, prestasi dan produktivitasnya, dan bukan lagi berdasarkan senioritas ataupun kepangkatan yang menjebak individu dalam rutinitas. Kesejahteraan individu bukan lagi didasarkan gratifikasi dari waktu yang berjalan, namun ditentukan oleh pengetahuan yang dimilikinya untuk dapat mengembangkan organisasinya. Pendekatan tersebut didasarkan pada pengertian bahwa pengetahuan akan memberikan peningkatan *value* setiap kali dipergunakan, dan mendorong *self-reinforcing cycle* (Clarke, 2001). Jadi *knowledge* merupakan sumberdaya yang diolah oleh individu untuk dapat menghasilkan produktivitas, kesejahteraan, mampu mendorong pola pikir yang kreatif dan inovatif, dan semakin berkembang *knowledge* yang dimilikinya semakin sejahtera individu tersebut.

Bagi masyarakat Indonesia yang masih kesulitan untuk mengembangkan pola pikir yang kreatif dan inovatif dengan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya akan kesulitan pula memasuki pasar global yang *knowledge-based competition*, apalagi kalau

sudah sedemikian terbiasa dengan perilaku imitatif. Kesulitan tersebut didukung oleh pola pendidikan yang cenderung hanya memberikan landasan *know what*, *know why*, *know how*, dan *know who* yang sangat tipis, bahkan cenderung menjadi hapalan yang akan cepat dilupakan setelah ujian selesai. Pendidikan Indonesia tidak terbiasa menggunakan pola *What-if* dalam pendidikan yang dilaksanakan, sehingga siswa tidak dipacu untuk menggali pengetahuan yang lebih dalam lagi dan selanjutnya mengembangkannya menjadi sebuah pengetahuan baru. Istilahnya untuk masyarakat Indonesia, *knowledge* adalah sesuatu yang perlu dimengerti pada saat akan ditanyakan saja, dan tidak terlalu penting untuk diolah, dikembangkan, dan menghasilkan inovasi-inovasi baru.

Kecenderungan tersebut kemungkinan dihasilkan oleh kondisi kualitas dosen pada pendidikan manajemen di Indonesia, dimana para dosen bukan merupakan output terbaik dari dunia pendidikan, pola pengajaran yang cenderung *text-book orientation*, dan budaya riset yang lemah. Dengan demikian para sarjana yang dihasilkan merupakan derivasi atau turunan dari kualitas dosen yang memang sudah tidak memadai, sehingga agak sulit untuk dapat menghasilkan sarjana yang siap memasuki pasar tenaga kerja global yang *knowledge-based competition*. Pertemuan-pertemuan ilmiah semacam inilah yang mampu menjadi cermin dan ajang pertarungan kualitas dosen manajemen di Indonesia. Setidaknya, kualitas pendidikan manajemen di Indonesia dapat diukur dari sisi *knowledge generatingnya* untuk menentukan *starting point* menuju perbaikan yang lebih baik lagi. Institusi pendidikan manajemen, pengelolanya, dosennya, dan mahasiswanya seharusnya dapat mencerminkan pola *knowledge management* yang baik, dimana unsur pengelola, dosen, dan mahasiswa merupakan komponen penggali, inovator, dan penemu berbagai *knowledge* tentang manajemen.

Pengelola institusi manajemen pendidikan menjadi *knowledge workers* bagi produktivitas dan kemajuan institusinya, dosen berperan sebagai *knowledge workers* bagi pengembangan ilmu manajemen, dan mahasiswa berperan sebagai *knowledge workers* bagi pengembangan pengetahuan dirinya sendiri. Kemudian, secara sinergis ketiga pelaku dalam pendidikan manajemen tersebut menjadi *knowledge workers* bagi pengembangan ilmu manajemen secara utuh dan mampu mengembangkan *know what*, *know why*, *know how*, dan *know who* yang dapat menunjukkan kompetensi atas pengetahuan yang dimilikinya. Implikasi dari pola pendidikan manajemen yang seperti dalam deskripsi di atas adalah ketidakmampuan Indonesia untuk menghasilkan berbagai produk yang *knowledge-based*.

Masyarakat Indonesia masih dengan mudahnya menikmati berbagai produk yang dibangun berdasarkan *knowledge* yang dihasilkan oleh negara-negara maju, dan belum dapat mengembangkan dan menggunakan *knowledge* yang dimilikinya untuk menghasilkan produk-produk setara dengan kelebihan sumberdaya alam Indonesia yang sebenarnya jauh lebih memadai dibandingkan negara lain. Berbagai komoditi ekspor Indonesia masih dominan *resource-based products*, dan bukan merupakan *knowledgebased products* yang mampu memberikan nilai tambah dalam proses produksinya.

Produk ekspor minyak, karet, dan minyak misalnya, dunia bisnis di Indonesia belum dapat menghasilkan produk olahan yang memiliki nilai tambah, yang mampu membuka lapangan kerja baru, dan yang mampu meng-*generate* riset pengembangan produk ataupun teknologi pengembangan produk sehingga dapat menghasilkan produk-produk olahan yang bernilai tambah. Masyarakat Indonesia, masyarakat bisnis Indonesia, dan masyarakat pendidikan manajemen di Indonesia masih demikian mendewakan produk-produk asing dan menikmatinya sebagai imbalan dari penjualan kekayaan alam yang masih berbentuk bahan mentah. Hal tersebut berkebalikan dengan kondisi negara Malaysia maupun Singapura, yang mampu membuat perekonomiannya lebih maju dengan kekayaan alam yang jauh lebih terbatas dibandingkan Indonesia. Artinya, pendidikan manajemen di Indonesia belum dibangun oleh para *knowledge workers* dalam bidang manajemen, dan belum mampu menghasilkan sarjana yang *knowledge-based*.

Dalam kondisi pendidikan manajemen Indonesia yang seperti deskripsi di atas, maka globalisasi hanya akan membuat Indonesia dan para sarjana manajemen-nya menjadi semakin termarginalisasi oleh pola persaingan yang *knowledge-based*. Kemungkinan lebih jauh lagi adalah para sarjana manajemen dari luar Indonesia lebih banyak mengetahui pola implementasi manajemen yang cocok untuk Indonesia dibandingkan dengan sarjana lokal.

Knowledge, cultural diversity, dan efek percepatan dari teknologi

Menjadi *knowledge workers* dalam era globalisasi ini tidak hanya menuntut kepemilikan *knowledge* sebagai *source of wealth* saja, *knowledge* yang dimiliki individu secara berkelanjutan akan menuntut pengetahuan akan kondisi global yang demikian beragam. Pengetahuan akan membuat individu dapat beradaptasi atau bahkan memanfaatkan adanya perbedaan untuk membangun pengetahuan dalam dirinya sehingga dapat beradaptasi dalam pasar global, berkembang, dan akhirnya sejahtera. Globalisasi sendiri memberikan kemungkinan masuknya pendatang baru dalam dunia bisnis dari luar Indonesia yang selanjutnya akan bekerjasama atau mengeksplorasi sendiri pasar Indonesia, dan sebaliknya. Namun demikian, tidak banyak manajer ataupun pengusaha Indonesia yang cukup memiliki orientasi pengembangan *knowledge* yang memadai untuk dapat melihat keragaman dalam pasar global sebagai sesuatu yang menjanjikan peluang pasar yang menguntungkan.

Keberhasilan kerjasama pebisnis antar negara tersebut akan tergantung dari kecukupan pengetahuan terhadap latar belakang budaya dan kebiasaan masing-masing. Contohnya, ada beberapa negara yang menganggap bingkisan sebagai suatu upaya penyuaian secara halus, sedangkan di Indonesia adalah tradisi yang memperindah hubungan. Keragaman budaya antar bangsa tersebut harus menjadi perhatian yang penting bagi pada *knowledge workers*, karena pemahaman dan pengetahuan yang cukup atas keragaman budaya tersebut ikut menjamin keberhasilan kerjasama bisnis yang dijalankan.

Dalam kepentingan yang lebih jauh tersebut, maka pendidikan manajemen di Indonesia dituntut untuk mampu mengembangkan muatan pendidikannya dengan pengetahuan akan keragaman budaya global. Artinya, para sarjana manajemen yang dihasilkan akan dapat memasuki pasar tenaga kerja global dengan pemahaman dan adaptasi lintas budaya yang lebih baik. Perspektif pengetahuan personal atas *cultural diversity* dalam globalisasi dibahas dalam berbagai penelitian dengan berbagai konsep pendekatan, seperti; *diversity adaptation* (Verlot et.al., 2000; Ernalsteen, 2002; Kells, 1997; Van Damme, 2000; Van der Wende, 1999; Woodhouse, 1999; Gaither, 1998; Liston, 1999), *pluralism* (Quinn dan Spreitzer, 1997; Sierens, 1999), tuntutan *mindset changes* (Nonaka, 1994) dari pola budaya lokal menjadi pola budaya global yang beragam, pengetahuan individu dalam pasar global akan menjadikan individu tersebut *self-managed*, *semi-autonom work team* (Greenberg dan Baron, 1997) karena hampir tidak mungkin dapat beradaptasi sepenuhnya dalam perbedaan budaya sehingga pengertian *diverse manageable* (Mirvis, 1997; Ferris dan Buckley, 1996; Thomas dan Ely, 1996; Diamante dan Giglio, 1994) menjadi dasar interaksi yang aman dan saling menguntungkan antar budaya. Artinya, dalam era globalisasi, keragaman budaya yang terlihat dalam pasar global membuat komunikasi antar budaya menjadi lebih intensif dan memungkinkan untuk menghasilkan konflik jika pengetahuan yang dimiliki mengenai perbedaan dan manajemen budaya yang dimiliki tidak cukup untuk memungkinkan adaptasi.

Pembentukan pemahaman keragaman budaya global dan pengetahuan tentang komunikasi lintas budaya yang efektif tentunya harus menjadi bekal bagi sarjana manajemen yang berorientasi pada pasar tenaga kerja global. Oleh karenanya, pendidikan manajemen di Indonesia sudah saatnya untuk tidak hanya mengganti nama mata kuliah dalam kurikulumnya saja, namun sudah secara aplikatif memberikan pemahaman adaptasi dan komunikasi lintas budaya. Kalaupun pendidikan manajemen di Indonesia masih berorientasi pada *glocalization*, maka pemahaman adaptasi dan komunikasi lintas budaya

lokal perlu juga menjadi bekal bagi sarjana yang dihasilkannya. Sehubungan dengan pencarian dan pengembangan *knowledge* lintas budaya tersebut, teknologi komunikasi dan informasi sangat berperan dalam memperlancar akses lintas budaya. Perspektif teknologi, dimana *processing technology*, *information support technology* (Gordon dan Miller, 1976; Sabherwal dan King, 1992; Johnston dan Carrico, 1998; Mahmood dan Mann, 1993; Kettinger et al., 1994; Mata et al., 1995; Ross et al., 1996) menjadi sangat penting untuk dapat menghasilkan pengetahuan yang cukup memadai dalam proses interaksi lintas budaya.

Terdapat dua hal penting yang berkaitan dengan kemajuan teknologi komunikasi dan informasi serta pemahaman lintas budaya, pertama; teknologi akan mempermudah komunikasi lintas budaya, dan kedua; teknologi akan memaksa terjadinya percepatan pemahaman lintas budaya. Kedua hal penting tersebut akan mengarahkan apakah seseorang menjadi semakin *adaptable* atau justru semakin marginal dalam komunikasi lintas budaya. Pemahaman dan komunikasi lintas budaya yang didukung oleh teknologi komunikasi dan informasi akan memberikan kecepatan adaptasi bagi mahasiswa ataupun sarjana manajemen dalam persaingan di pasar tenaga kerja global.

Hal tersebut dikarenakan kemudahan untuk memperoleh informasi penting tentang budaya yang menjadi tujuan komunikasi. Namun demikian, proses penggalian informasi tentang keragaman budaya sangat membutuhkan penekanan dalam proses belajar mengajar dalam pendidikan manajemen, dimana dosen memberikan penugasan penggalian informasi lintas budaya yang disertai dengan analisis komunikasi lintas budaya yang efektif. Arahan yang cukup jelas dalam pengembangan *knowledge* tentang lintas budaya, dengan dukungan teknologi komunikasi dan informasi, akan membantu membangun *knowledge* dari mahasiswa terhadap *cultural diversity* pada pasar global. Artinya, teknologi sangat membantu percepatan interaksi lintas budaya, dan tinggal kita sendirilah yang menyatakan diri siap atau tidak memasuki proses interaksi budaya.

Semakin kita tidak siap, semakin kita termarginalkan dari proses interaksi lintas budaya dalam pasar global. Teknologi juga akan membuat proses interaksi lintas budaya menjadi semakin dipaksa untuk lebih cepat, karena teknologi informasi dan komunikasi membuat interaksi lintas budaya tersebut menjadi lebih cepat dan lebih mudah, sehingga tanpa *knowledge* yang cukup memadai dalam berinteraksi akan membuat interaksi itu sendiri mengalami hambatan dan bahkan justru menimbulkan konflik lintas budaya. Oleh karenanya *knowledge* dan pemahaman interaksi lintas budaya dalam bisnis global perlu dibekalkan secara lebih dini kepada para mahasiswa manajemen agar siap untuk menghadapi perbedaan dan keragaman budaya global. Pembangunan *knowledge* dan pemahaman interaksi lintas budaya tersebut juga terbantu oleh adanya teknologi itu sendiri, sehingga teknologi menjadi kunci pembuka pintu globalisasi, dan selama teknologi komunikasi menjadi awan bagi sarjana Indonesia, maka para sarjana Indonesia tidak akan dapat memasuki pintu globalisasi dan menikmati percepatan yang dimungkinkan dengan adanya teknologi.

Teknologi dan lintas budaya merupakan mata uang dengan dua sisi dalam dunia manajemen pendidikan, yang dalam perkembangan manajemen pendidikan manajemen di luar Indonesia menurut Mazzarol et al., (2003) sudah memasuki tahapan *Third Wave* yang memunculkan *on-line education* dan menghapuskan batasan ruang dan waktu. Pendidikan manajemen Indonesia sudah semestinya membuat input (mahasiswa) dari proses pendidikan yang dijalankan mampu untuk menggali dan memanfaatkan *knowledge*, serta mampu menciptakan *knowledge* baru. Kebutuhan akan *knowledge* untuk dapat bersaing dalam pasar tenaga kerja nasional maupun global itulah yang membuat sarjana Indonesia membutuhkan adanya pemahaman yang mendasar tentang *know what*, *know why*, *know how*, dan *know who* dalam ilmu yang dipelajari.

Knowledge what, *why*, *how*, dan *who* tersebut akan mendorong mahasiswa manajemen untuk menjadi lulusan dengan *personal mastery* dan *mental modes* yang

dibutuhkan oleh organisasi bisnis global untuk berkembang. Empat *knowledge* itulah yang nantinya akan memampukan para lulusan Indonesia untuk mengembangkan kompetensinya dalam bidangnya serta berkreasi dan berinovasi untuk mengembangkan berbagai keunggulan bisnis maupun keunggulan bangsa dalam bersaing dalam perekonomian global. Membangun dunia manajemen pendidikan yang mampu mengembangkan *knowledge* para lulusan dibidangnya saat ini bukan sesuatu yang mudah, dan mungkin juga bukan sesuatu yang susah untuk dilakukan. Menjadi sesuatu yang tidak susah dilakukan, karena teknologi komunikasi dan informasi berkembang demikian cepat, menghantarkan ribuan *byte* informasi yang dibutuhkan oleh mahasiswa di Indonesia untuk membangun pengetahuan mereka.

Teknologi komunikasi dan informasi menjadi kunci menuju globalisasi, tergantung kita mau mempelajarinya dan memanfaatkannya atau tidak. Proses *self-learning* inilah yang mengakibatkan sifat teknologi yang semakin dimanfaatkan, semakin kita mendapatkan *knowledge* yang berlimpah tentang pasar global, dan semakin kita siap memasuki pasar tenaga kerja global yang *knowledge-based competition*. Sebaliknya, apabila pendidikan manajemen di Indonesia mengabaikan penggunaan kemajuan teknologi komunikasi dan informasi dalam proses *generating knowledge*-nya, maka semakin tertinggal dan marginal pula lulusan Indonesia dalam pasar tenaga kerja global yang berbasis *knowledge*. Membangun dunia manajemen pendidikan yang mampu mengembangkan *knowledge* para lulusannya dibidangnya, bukan sesuatu yang mudah apabila tidak ada kesepakatan antara pengelola institusi manajemen pendidikan, para pengajar, dan para mahasiswanya untuk secara bersama-sama menggali, memanfaatkan, dan menjadikan *knowledge* sebagai modal dasar untuk memasuki pasar global. Perlu adanya kesetaraan upaya diantara tiga pilar manajemen pendidikan di Indonesia untuk membuat manajemen pendidikan dapat menghasilkan *knowledge workers* yang handal dalam pasar tenaga kerja global.

Knowledge dan teknologi juga akan menjadi kombinasi penting bagi para sarjana Indonesia untuk dapat berinteraksi dalam keragaman budaya global, sekaligus menemukan berbagai peluang bisnis yang mampu meng-*generate* keuntungan bisnis. Tanpa *knowledge* yang memadai mengenai budaya global yang beragam, dan *knowledge* yang memadai mengenai bagaimana cara berinteraksi dalam budaya global maka komunikasi lintas budaya global tidak akan mampu menghasilkan *knowledge* baru dan sekaligus peluang bisnis baru dalam pasar global. Dunia manajemen pendidikan adalah sumber *management knowledge*, dan pendidikan manajemen itulah yang harus dapat menjadi *agent of management knowledge*. Tolok ukur yang dapat dipergunakan apakah pendidikan manajemen di Indonesia dapat menjadi *agent of management knowledge* adalah; apakah sarjana yang telah dihasilkan dalam kurun waktu lima sampai dengan sepuluh tahun yang lalu, sudah mampu menghasilkan produk baru, proses baru, pasar baru, teknik dan teknologi baru, dan lapangan kerja baru. Seandainya belum, maka masa mendatang adalah masa kerja keras yang jauh lebih keras dibandingkan masa sekarang untuk mengejar ketertinggalan yang ada.

Para pendidik yang berkarya dalam dunia pendidikan manajemen di Indonesia, sebagai *agent of knowledge*, juga harus dipertanyakan apakah selama ini mampu menghasilkan *knowledge* baru tentang manajemen, dan apakah selama ini mampu menghasilkan *knowledge* baru tentang bagaimana menggali, melakukan sosialisasi, dan mengajarkan tentang *management knowledge*. Tidak ada yang perlu disalahkan, tidak juga kualitas lulusan SMU, ataupun sistem pendidikan nasional yang amburadul, persoalan yang dihadapi oleh dunia pendidikan manajemen saat ini adalah menghasilkan *knowledge workers* untuk masa 10 tahun mendatang. *Knowledge workers* untuk sepuluh tahun mendatang tersebut akan berguna untuk menggerakkan roda perekonomian Indonesia supaya tidak tergantung pada sumberdaya alam dan bantuan luar negeri melulu, supaya mampu meng-*generate* berbagai produk baru yang berbasis *knowledge*, supaya mampu membuat

tingkat kesejahteraan masyarakat Indonesia lebih meningkat (walaupun negara lain juga meningkat) dan mampu membuat Indonesia menjadi negara yang lebih sejahtera.

Diskusi Solusi Alternatif

Pengangguran Berdasar Tingkat Pendidikan (1997-2001)

No.	Tingkat Pendidikan	1997	1998	1999	2000	2001	Proporsi Kenaikan
1	Tidak Sekolah	216,495	257,330	278,500	221,242	851,426	293,28%
2	SD	760,172	911,782	1,151,252	1,216,976	1,893,565	149,10%
3	SMP	736,375	984,104	1,159,478	1,367,892	1,786,317	142,58%
4	SMA	2,106,182	2,479,739	2,886,216	2,546,355	2,933,490	39,28%
5	Akademi/D III	104,054	128,037	153,696	184,690	251,134	141,35%
6	Universitas	236,352	254,111	310,947	276,076	289,099	22,32%
	Total	4,197,306	5,062,783	6,030,319	5,813,231	5,813,231	

Source: National Labour Force Survey 1997, 1998, 1999, 2000 and 2001

Pada tingkat pendidikan di atas SMU, universitas merupakan institusi pendidikan yang juga menyumbang penciptaan pengangguran terdidik, walaupun pergerakannya tidak sedrastis yang disumbangkan oleh tingkat pendidikan akademi atau Diploma III. Fakta tersebut sangat kontradiktif dibandingkan tujuan pendidikan tinggi itu sendiri sebagai tempat pencerdasan bagi mahasiswa dengan memberikan pendidikan lebih tinggi untuk dapat memperoleh kehidupan lebih baik ataupun pendapatan yang lebih tinggi. Pendidikan tinggi (di atas SMU) masih membuka peluang untuk menghasilkan pengangguran juga. Dan, semakin rendah pendidikan yang ditempuh oleh seseorang di Indonesia, semakin tinggi pula kemungkinannya untuk menjadi penganggur.

Kenyataan tersebut di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan Mazzarol dan Soutar (2002) yang menyebutkan bahwa 92% mahasiswa internasional yang berasal dari Indonesia menyatakan bahwa pendidikan tinggi di luar Indonesia lebih baik dibandingkan pendidikan tinggi di Indonesia. Kekurangan yang diidentifikasi dari penelitian tersebut, bahwa pendidikan tinggi di Indonesia kurang mampu membuat mahasiswa menjadi kreatif, inovatif, dan tidak memiliki motivasi untuk meng-*generate knowledge* yang diterima baik langsung dari ruang kelas, maupun tidak langsung dari berbagai sumber.

Fenomena tersebut di atas merupakan kebalikan dari asumsi dalam pertumbuhan ekonomi yang dipahami selama ini bahwa pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Bahwa pendidikan merupakan proses pembentukan *human capital* yang secara ekonomis mampu meng-*generate* berbagai aktivitas ekonomi yang produktif menggunakan berbagai *knowledge* yang diterimanya dalam proses pendidikan itu sendiri. Pendidikan itu sendiri membutuhkan investasi yang tidak sedikit dan dengan jangka waktu pengembalian yang relatif panjang, namun demikian, dengan pertimbangan pembentukan *human capital* tersebut maka pendidikan merupakan sarana bagi masyarakat untuk secara ekonomis meningkatkan kesejahteraannya pada masa yang akan datang. Pendidikan yang lebih tinggi dipercaya akan mampu meningkatkan kesejahteraan, dengan pemikiran bahwa gaji yang akan diterima oleh sarjana tentunya lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMU atau dibawahnya. Selain pertimbangan gaji yang lebih tinggi, pendidikan juga dipercaya dapat memberikan kesejahteraan yang lebih tinggi dengan kemampuannya untuk menggali dan memanfaatkan berbagai peluang ekonomis yang lebih luas lagi untuk mendatangkan keuntungan.

Bagi masyarakat bisnis, pendidikan yang lebih tinggi akan mampu memberikan nilai tambah bagi usaha yang dijalankan, dengan memberikan nilai produktivitas yang lebih tinggi yang dicapai dengan perbaikan teknik dan teknologi produksi. Peningkatan tersebut

merupakan output dari pendidikan yang mengolah sumberdaya manusia yang ada menjadi lebih trampil, lebih mengetahui *know-how*, dan memiliki motivasi untuk mencari sesuatu yang lebih baru dan lebih produktif. Oleh karenanya, pendidikan merupakan jembatan antara masyarakat, bisnis, dan pemerintah untuk menjadikan segala sesuatunya secara ekonomis mendatangkan kesejahteraan, baik pendidikan yang bersifat pengembangan konseptual maupun pendidikan yang bersifat pengembangan ketrampilan praktis. Namun demikian, adakalanya orientasi pendidikan yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan mahasiswa tersebut disalah gunakan oleh institusi maupun pengelola institusi pendidikan itu sendiri dengan menjadikan pendidikan sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya sendiri. Hal tersebut merusak kepercayaan masyarakat, dunia bisnis, maupun pemerintah terhadap dunia pendidikan itu sendiri.

Membangun dunia manajemen pendidikan yang memberikan landasan *know what*, *know why*, *know how*, dan *know who* sehingga mampu mengembangkan *knowledge* para lulusan dibidangnya, bukan sesuatu yang mudah apabila tidak ada kesepakatan antara pengelola institusi manajemen pendidikan, para pengajar, dan para mahasiswanya untuk secara bersama-sama menggali, memanfaatkan, dan menjadikan *knowledge* sebagai modal dasar untuk memasuki pasar global. Perlu adanya kesetaraan upaya diantara tiga pilar manajemen pendidikan di Indonesia untuk membuat manajemen pendidikan dapat menghasilkan *knowledge workers* yang handal dalam pasar tenaga kerja global.

Membahas pendidikan di Indonesia, yang disamakan dengan membahas lingkaran tanpa ujung tersebut memang tidak akan ada habisnya. Namun demikian dalam artikel ini mencoba untuk lebih mengeksplorasi kenyataan-kenyataan yang harus dihadapi oleh dunia manajemen pendidikan di Indonesia, dalam kaitannya dengan perkembangan globalisasi dunia. Konsep kapitalisasi intelektual dan manusia, pengembangan manajemen, ekonomi, dan tenaga kerja yang berbasis *knowledge*, aspek budaya dalam globalisasi, dan efek teknologi dalam percepatan proses kapitalisasi dan *knowledge acquiring* merupakan inti konsep yang ingin dikembangkan secara riil dalam manajemen pendidikan di Indonesia, walaupun sebenarnya masih terdapat berbagai aspek lain yang juga mendasari pengembangan manajemen pendidikan di Indonesia.

KESIMPULAN

Pola pendidikan seharusnya cenderung memberikan landasan *know what*, *know why*, *know how*, dan *know who* secara mendasar sehingga menghasilkan lulusan yang berorientasi sebagai *knowledge workers*. Pendidikan Indonesia tidak terbiasa menggunakan pola *What-if* dalam pendidikan yang dilaksanakan, sehingga siswa tidak dipacu untuk menggali pengetahuan yang lebih dalam lagi dan selanjutnya mengembangkannya menjadi sebuah pengetahuan baru.

Tanpa *knowledge* yang memadai mengenai budaya global yang beragam, dan *knowledge* yang memadai mengenai bagaimana cara berinteraksi dalam budaya global maka komunikasi lintas budaya global tidak akan mampu menghasilkan *knowledge* baru dan sekaligus peluang bisnis baru dalam pasar global.

Membangun dunia manajemen pendidikan yang memberikan landasan *know what*, *know why*, *know how*, dan *know who* yang mampu mengembangkan *knowledge* para sarjananya dibidangnya, bukan sesuatu yang mudah apabila tidak ada kesepakatan antara pengelola institusi manajemen pendidikan, para pengajar, dan para mahasiswanya untuk secara bersama-sama menggali, memanfaatkan, dan menjadikan *knowledge* sebagai modal dasar untuk memasuki pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, P.S. and Cole, R.E. (1993), "Designed for learning: a tale of two auto plants", **Sloan Management Review**, Vol. 34 No. 3, pp. 85-94.
- Brennan N. and Connell B., Intellectual capital: current issues and policy implications, **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 1 No. 3, 2000
- Carter C. and Scarbrough H., Towards a second generation of KM?, **Education + Training**, Volume 43 . Number 4/5 . 2001
- Clarke T., The knowledge Economy, **Education + Training**, Volume 43 . Number 4/5 . 2001
- Davenport T.H., DeLong D.W., and Beers M.C., (1998), "Successful knowledge management projects", **Sloan Management Review**, Vol. 39 No. 2, Winter, pp.43-57.
- Davenport, TO., Human Capital: what it is and why people invest it, Jossey-Bass, San Fransisco, 1999
- Demarest M., (1997), "Understanding knowledge management", **Journal of Long Range Planning**, Vol. 30 No. 3, pp. 374-84.
- Dixon, N.M. (1994), The Organizational Learning Cycle: How We Can Learn Collectively. McGraw-Hill, New York, NY.
- Ernalsteen, V., Does complex instruction benefit intercultural education?, **Intercultural Education**, Vol. 13, No. 1, 2002
- Gaither, G. H., ed. Quality Assurance in Higher Education: An International Perspective. San Francisco: Jossey-Bass, 1998.
- Guthrie J. and Petty R. (1999a), "A review of Australian annual reporting practices of intellectual capital and knowledge management", Know 99 Knowledge Management Conference, Sydney, 26 November.
- Guthrie J. and Petty R. (1999b), "Knowledge management: the information revolution has created the need for a codified system of gathering and controlling knowledge", **Company Secretary**, Vol. 9 No. 1, January, pp. 38-41.
- Herskovits, E. (1989), Man and His Works, Knopf, New York, NY.
- Hong JC., and Kuo CL., Knowledge management in the learning organization, **The Leadership & Organization Development Journal**, 20/4, 1999
- Johnson W.H.A., Leveraging intellectual capital through product and process management of human capital, **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 3 No. 4, 2002
- Kells, H. R. "The Higher Education Quality, Evaluation, and Accreditation Movement: An International Retrospective Analysis", **Paper delivered at the staff workshop of the World Bank**, Washington, DC, 25 March 1997 (unpublished).

- Kwiek, M., Globalization and Higher Education, **Higher Education in Europe**, Vol. XXVI, No. 1, 2001
- Liston, C. Managing Quality and Standards. Buckingham: **Open University Press**, 1999.
- Martensson M., A critical review of knowledge management as a management tool, **Journal of Knowledge Management**, Volume 4 . Number 3 . 2000
- Mazzarol T. and Soutar GN., Push-pull factor influencing international student destination choice, **The international Journal of Educational Management**, 16-2, 2002
- Mazzarol T., Soutar GN., and Seng MSY., The third wave: future trends in international education, **The International Journal of Educational Management** 17/3, 2003
- Miroshnik V., Culture and international management: a review, **Journal of Management Development**, Vol. 21 No. 7, 2002
- OECD (1996), *The Knowledge-Based Economy*, OECD, Paris.
- Petty R. and Guthrie J., Intellectual capital literature review : Measurement, reporting and management, **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 1 No. 2, 2000
- Petty R. and Guthrie J., (2000), *The Annual Reporting of Intellectual Capital in Australia's Largest Companies*, Australian CPA.
- Phatak,A.V. (1986), *International Dimensions of Management*, PWS-Kent, Boston, MA.
- Quayle M. and Murphy J., Investors in People in further and higher education: the critical issues, **Quality Assurance in Education**, Volume 7 . Number 4 . 1999
- Roos, Jn, Roos, G. and Dragonetti, N. (1998), *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*, New York University Press, New York, NY.
- Sanchez, R. and Heene, A. (Eds) (1997), *Strategic Learning and Knowledge Management*, John Wiley & Sons, New York, NY.
- Senge, P.M. (1990), "The leader's new work: building learning organizations", *Sloan Management Review*, Fall, pp. 7-23.
- Senge, P. (1990), *The Fifth Disciplines: the Art and Practice of the Learning Organization*.
- Senge P., Kleiner A., Roberts C., Ross R., and Smith B., (1994), *The Fifth Discipline Fieldbook*, Nicholas Brealey Publishing, London.
- Srinivas, K.M., Globalization of business and the Third World : Challenge of expanding the mindsets, **Journal of Management Development**, Vol. 14 No. 3, 1995, pp. 26-49.
- Stewart, T. (1997), *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, Doubleday, New York, NY.

- Sullivan, P.H. (Ed.) (1998), *Profiting from Intellectual Capital*, John Wiley & Sons, New York, NY.
- Tampoe M., (1993), "Motivating knowledge workers: the challenge for the 1990s", **Long Range Planning**, Vol. 26.
- Van Damme, D. "Internationalization and Quality Assurance: Towards Worldwide Accreditation?", **European Journal for Education Law and Policy** 4 (2000): 1–20.
- Van Der Wende, M. "Quality Assurance of Internationalisation and Internationalisation of Quality Assurance", in, J. Knight and H. De Wit, eds. **Quality and Internationalisation in Higher Education**. Paris: OECD, 1999.
- Verlot, M., Sierens, S., Soenen, R. & Suijs, S. *Intercultureel Onderwijs: Leren in Verscheidenheid*. Ghent University, **Centre for Intercultural Education**, 2000
- Woodhouse, D. "Quality and Quality Assurance", in, J. Knight and H. De Wit, eds. **Quality and Internationalisation in Higher Education**. Paris: OECD, 1999.
- World Conference on Higher Education - Follow-up Strategy, (<http://www.unesco.org/education/>), download 05 Juli 2002.