

Kiat Penambahan Kemampuan Lulusan untuk Menembus Pasar Kerja Administrasi Perkantoran

Oleh:
KI Ismara
FIS UNY

Abstrak

Permasalahan utama yang dihadapi oleh para lulusan dewasa ini, kelihatannya lebih berat dari pada permasalahan saat kuliah. Kesempatan kerja administrasi di perkantoran sebenarnya terbuka sangat luas, masalah selanjutnya adalah karakteristik *supply* sumberdaya lulusan yang ada tidak sesuai dengan *need and demand* pasar kerja perkantoran. Terutama terkait dengan bagaimana lulusan dapat memenangkan persaingan pasar kerja perkantoran yang sesuai dengan minat, bakat dan keunggulan masing-masing.

Jalan keluar yang paling tepat untuk mengatasi hal di atas adalah dengan memperkenalkan proses rekrutment, seleksi dan job hunting sedini mungkin kepada mahasiswa. Diimbangi dengan proses pengenalan bakat, minat, personalitas, kelebihan dan kekurangan diri masing-masing mahasiswa, melalui bantuan pendidik dari setiap mata kuliah. Berdasarkan penelitian terhadap 9 perguruan tinggi negeri dan swasta di DIY, yang dipilih dengan *purposive incidental sampling*, menunjukkan hanya ada 3 perguruan tinggi yang benar-benar memperhatikan hal ini, dan terbukti cukup memiliki *market share* lulusan yang baik.

Implementasinya adalah mengkoordinasikan dan mengintegrasikan hal tersebut di atas dalam tahapan proses belajar mengajar secara sinkron, simpel, sinergi dengan pendekatan yang simpatik. Konsekuensinya *hidden curriculum* juga harus didesain untuk mendukung hal tersebut. Pendekatan proses belajar mengajar yang didukung dengan multi media dan multi metoda yang digunakan pendidik perlu mengalami perubahan. Dalam tahapan proses belajar mengajar, pendidik dapat menyampaikan dengan jelas setiap sub kompetensi (*knowledge, skill and attitude*) dari setiap sub materi ajar yang dikaitkan dengan proses rekrutmen dan seleksi yang relevan dengan muatan kompetensi total mata kuliah dan *matching* dengan job analysis. Dengan demikian dalam perkuliahan sudah dapat diintegrasikan juga perencanaan masa depan peserta didik dalam pengembangan karier.

Kata kunci: pasar kerja, rekrutmen, keunggulan lulusan, PBM

Pendahuluan

Tantangan dunia kerja perkantoran dewasa ini semakin kuat dan

keras, karena jumlah pencari kerja perkantoran semakin banyak dengan spesifikasi peluang kerja perkan-

toran yang semakin ketat, walaupun variasi pasar kerja perkantoran semakin luas. Apalagi dengan adanya kebijakan pasar global, yang memungkinkan tenaga kerja perkantoran (naker) luar negeri (yang biasanya lebih unggul) dapat bekerja perkantoran di perusahaan di seluruh Indonesia.

Persyaratan untuk menjadi pekerja perkantoran menjadi lebih ketat. Sebagai contoh, indeks prestasi yang diminta menjadi lebih tinggi, padahal IP ini hanya berfungsi sebagai *password* untuk persyaratan administrasi saja. Begitu pula dengan sertifikat penguasaan aplikasi program computer, nilai TPA, TOEFL, GMAT atau yang sejenis. Data tersebut di atas, hanya bersifat standar, tetapi wajib dimiliki, sebagai bukti secara administratif (Ismara: 1997).

Dunia kerja perkantoran sebenarnya lebih mengutamakan relevansi yang akurat dari kompetensi total yang dimiliki oleh calon naker terhadap kebutuhan deskripsi kerja perkantoran yang tersedia. Spesifikasi kerja perkantoran yang dibutuhkan lengkap dengan deskripsi tugas-tugasnya menjadi lebih kompleks, dan semakin sulit untuk dipenuhi oleh canaker kita. Akibatnya banyak lowongan kerja perkantoran yang tersiakan, kesempatan kerja perkantoran yang terlewatkan, dan kebutuhan canaker yang tidak terpenuhi. Padahal sumberdaya manusia kita

sangat melimpah, ber IP tinggi, pintar, banyak sarjana, tetapi tidak klop dengan permintaan.

Kemajuan iptek terutama di bidang informasi dan computer, telah banyak merubah deskripsi dan spesifikasi permintaan canaker. Era otomatisasi proses kerja perkantoran dan robotisasi industri, telah banyak mewarnai kompetensi naker kita. Keterampilan spesifik terhadap produk iptek tertentu, akan menjadi keunggulan kompetitif tersendiri. Baik dari sisi perancangan, pemrograman, pengoperasian, dan terutama terkait dengan *problem solving*, reparasi, perbaikan maupun perawatan terhadap mesin atau alat produk iptek (yang biasanya berasal dari luar negeri) tersebut. Apalagi jika disertai kemampuan membuat tiruan, memodifikasi, atau mengembangkan dan mengadopsi teknologi peralatan tersebut.

Permasalahan dunia kerja perkantoran yang lain adalah mendapatkan canaker yang memiliki kepastian jaminan kualitas kepribadiannya. Keluhan yang sering dilontarkan adalah rendahnya kemampuan komunikasi, kerja perkantoransama secara tim, pelayanan impresif, kepemimpinan, dan motivasi kerja perkantoran serta motivasi berkompetisi. Selain itu, dikeluhkan juga masalah kejujuran, kedisiplinan, tanggungjawab, komitmen kerja perkantoran dan loyalitas. Mendapatkan canaker yang memiliki kompetensi

utuh yaitu memiliki motivasi kerja perkantoran tinggi, edukasi, eksperiens, ekspertis, knowledge, skill, dan attitude (MEKSA) yang relevan, menjadi sesuatu peristiwa mahal.

Dunia kerja perkantoran merasa kewalahan untuk mencari canaker yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam memenangkan persaingan di pasar global. Budaya nepotisme, pelicin, kolusi dan tindakan penyimpangan lainnya dalam rekrutmen dan seleksi bahkan semakin memperburuk dan membuat terpuruk kualitas canaker kita. Formulasi pendekatan yang digunakan untuk merekrut dan menyeleksi canaker dengan murah, efektif dan efisien, sangat tergantung dengan karakteristik canaker, budaya bawaan, dan kebutuhan kompetensi spesifik dari deskripsi tugas kerja perkantoran.

Pola pikir bahwa semua biasa direkayasa dan perlu uang untuk memperlancar jadi pekerja perkantoran atau pegawai, membuat motivasi belajar canaker (mahasiswa) agar berkompetensi prima, menjadi sangat rendah. Kelebihan dunia pendidikan menjadi terabaikan oleh ketidakmampuannya menangkap peluang memenangkan persaingan untuk mendapatkan saluran kerja perkantoran lulusannya. Kelemahannya hanya mengutamakan output indeks prestasi tinggi dengan mengabaikan sisi kompetensi penting lainnya. *Outcomes* atau *throughput*

hasil proses pendidikan menjadi terabaikan, karena mahasiswa sebagai canaker tidak mampu menerapkan dan memanfaatkan semua hasil proses belajar mengajarnya selama di kampus (Ismara.2004). Keberanian, kepercayaan diri dan kemampuan masih kurang, untuk mencari dan mendapatkan peluang kerja perkantoran melalui proses rekrutmen, bahkan untuk bersaing lolos di seleksi awal pun masih diragukan. Dampak positif naker tersebut setelah diterima, bagi lingkungan kerja perkantoran, perusahaan, masyarakat dan negara juga menjadi tidak jelas, jika belum bisa dikatakan merugikan.

Kelemahan lainnya adalah manajemen yang diterapkan belum mampu memberdayakan semua sumberdaya yang ada (*M9P: man, money, material, machine, market, memory, method, media, minute, and place*) untuk meningkatkan keunggulan kompetitif lulusan. Nilai bisnis menjadi lebih penting dari pada usaha mencerdaskan anak bangsa. Perilaku para pengajar (bukan sebagai pendidik) juga sudah berorientasi sangat bussinesman (Fullan.1990). Akibatnya banyak bermunculan bisnis pendidikan, jika telah tidak laku, maka akan memunculkan bisnis pendidikan yang lain lagi, termasuk mudahnya mendapatkan gelar-gelaran dari akademik-akademikan (Ismara.2005).

Tantangan yang mendesak adalah bagaimana agar proses belajar mengajar dan manajemen pendidikan diorientasikan kepada keunggulan kompetitif lulusan dalam memenuhi standar minimal kualitas proses rekrutmen dan seleksi terkait dengan job analysis di pasar kerja perkantoran regional dan internasional. Untuk menangkap peluang dengan mensikapi tantangan tersebut, berarti proses belajar mengajar harus telah dapat dikelola dengan baik, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang memiliki *outputs*, *outcomes*, dan *impacts* sudah unggul dalam kompetisi di tingkat nasional (Ismara.2005). Pra syarat untuk hal itu adalah adanya kualitas *mapping* rekomendasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis atas dasar evaluasi kelebihan dan kekurangan diri dan lembaga (*swot analysis and self evaluation*).

Pendekatan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal dari proses pengembangan sumberdaya manusia (HRD) di dunia kerja perkantoran. Dasar dari proses ini adalah analisis terhadap tahapan kerja perkantoran dan deskripsi tugas yang sangat spesifik. Dewasa ini sangat erat kaitannya dengan atribut kemampuan berubah, adaptasi, fleksibel, kreatif, inovatif, kontributif dan produktif, karena adanya banyak

tekanan dari produk iptek yang selalu berkembang dengan pesat. Tahapan selanjutnya meliputi penerimaan sebagai pekerja perkantoran, kontrak atau kesepakatan kerja perkantoran, orientasi kerja perkantoran, pendidikan dan pelatihan, penempatan, penilaian prestasi, pemindahan tugas, selanjutnya adalah pengembangan karier (Ismara.1997).

Dasar untuk rekrutmen adalah perancangan kebutuhan spesifik naker untuk peningkatan produktivitas, dan daya saing perusahaan. Dasar dari proses seleksi adalah kebutuhan terhadap jenis, sifat, karakteristik, kepribadian, pengetahuan dan ketrampilan khusus (*hard and soft skill*) atau kompetensi total naker disesuaikan dengan lowongan jenis tugas pekerja perkantoran (*job analysis and job description*). Variabel atau atribut penting yang akan diungkap dalam proses seleksi menurut Jhon Holland (www.cdm.waterlo/personality.asp) antara lain adalah CERIAS (*conventional, entrepreneur, realistic, artistic, social*). Butir-butir deskriptor dari setiap variable dijabarkan lagi menjadi beberapa indikator (lihat lampiran). Variabel lainnya terkait dengan *knowledge and hard-skill* yang terkait dengan bidang tugas pekerja perkantoran secara spesifik yang kelak akan ditangani naker. Setiap butir tersebut dapat diungkapkan melalui berbagai pen-

dekatan, baik secara tersendiri maupun saling berkaitan, agar didapatkan hasil yang valid dan reliable.

Pemilihan formulasi pendekatan proses seleksi sangat tergantung oleh faktor spesifikasi kebutuhan deskripsi tugas kerja perkantoran, efisiensi, dan efektivitas hasil. Ada pendekatan yang murah, mudah diterapkan, tidak menimbulkan banyak bias, tetapi validitas-reliabilitasnya kurang dan sebaliknya. Beberapa pendekatan metode tersebut antara lain Test psikologi, test intelegensi, test abilitas dan *aptitude*, *test interest* dan *personality*, interview, work samples, situational exercises, biographical data, peer assessment, self assessment, letters of references, dan dengan memanfaatkan *assessment centres* dan lain-lain (Muchinsky: 1986; Gatewood & Field. 1998).

1. Test psikologi

Tujuan test ini adalah untuk mengungkapkan karakteristik atau personalitas canaker yang terkait dengan kepuasan kerja perkantoran, potensi untuk berprestasi dan potensi untuk memberikan sumbangan produktivitas kerja perkantoran. Antara lain terdiri dari test terstulis dengan jawaban benar salah, dengan pertanyaan mudah tetapi memerlukan waktu yang cepat (speed test), test jawaban terbenar (power test). Bisa bersifat individual, atau secara kelompok. Dapat hanya menggunakan alat tulis, atau melalui pengamatan mendalam suatu kegi-

atan kerja perkantoran tertentu, bias juga melalui kegiatan permainan seperti Outwardbound (hard and soft games test). Test psikologi ini dapat digunakan untuk mengungkapkan tingkat berbagai kecerdasan baik intelegensi, emosi, spiritual, adversitas (merubah tantangan menjadi peluang) maupun kecerdasan seni, kreativitas, kematangan (maturity) pola pikir (mindset), kemampuan mengambil keputusan, situational awareness, vigilance, reliance, minat dan bakat, kepemimpinan, motivasi kerja perkantoran, etos kerja perkantoran, kemampuan bekerja perkantoran sama, etiket dan sopan santun dalam pergaulan, kedisiplinan, tanggungjawab, kejujuran dan lain-lain, bahkan adanya kecenderungan penyimpangan perilaku atau kelainan jiwa.

Test intelegensi (ergo intelligence test) akan mengungkapkan tingkat kecerdasan intelektual yang terkait dengan performansi kerja perkantoran, kecenderungan *turn-over*, atau kebosanan kerja perkantoran, atau lama daya tahan untuk bekerja perkantoran di suatu bagian. Misalnya canaker yang terlalu intelegence dalam suatu pekerja perkantoran yang monoton, biasanya akan cenderung mudah bored, hal ini dapat mengakibatkan perilaku kontra produktif, timbul kecenderungan kecelakaan kerja perkantoran, *fatigue*, *burn-out*, tidak bertanggungjawab, bahkan *turnover* dan la-

in-lain. Test ini meliputi kemampuan *verbal, quantitative, logical reasoning, analysis, synthesis, mapping*, dan berbagai *rational approach*.

Test Minat, kesenangan, hobi, ketertarikan dan bakat canaker cukup penting untuk diungkapkan. Khususnya yang sesuai dengan deskripsi job yang akan digeluti, akan memberikan peluang besar untuk dapat lebih meningkatkan karier dan produktivitas kerja perkantoran yang bersangkutan. Misalnya seseorang yang sedari kecil sudah menyukai computer, didukung oleh latar belakang pendidikan teknologi informasi, maka setelah bekerja perkantoran di bidang yang disukai, cenderung akan produktif dan memiliki prestasi baik. Test abilitas ini meliputi audiometer test, eye chart of visual acuity, the reasoning and spatial relations dimensions of mechanical aptitude, situational awareness, dan lain-lain. Biasanya bersifat individual dan mengutamakan factor kecepatan dalam merespon atau menanggapi stimulus yang diberikan.

Test kepribadian dan interest, merupakan test untuk membandingkan peserta test dengan pola atau profile yang ada, biasanya menggunakan prosedur multivariate atau statistic pembandingan lainnya. Misalnya digunakan untuk mengungkapkan kepribadian canaker yang terkait dengan pekerja per-

kantoran pelayanan, meliputi *services orientation, the disposition to be helpful, thoughtful, considerate, cooperative, commitment*, dan lain-lain. Test ini juga baik digunakan untuk career counseling, misalnya dengan menggunakan TAT untuk mengetahui bagaimana formulasi *achievement motivation, power motivation*, dan motivasi untuk melakukan hubungan kerja perkantoran sama.

2. Interview

Wawancara dapat dilakukan dengan sangat bervariasi, mulai dari yang tidak terstruktur sampai dengan yang terstruktur, dari yang bersifat *non directive* sampai dengan *directive approach*. Dapat bersifat individual, kelompok, satu atau banyak pewawancara, sampai dengan dikombinasikan dengan wawancara setelah pemberian kasus tertentu yang dipecahkan secara kelompok, dikombinasikan dengan pengamatan mendalam. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi canaker yang cenderung akan sukses, berprestasi dan produktif, dikaitkan dengan latar belakang studi. Proses seleksi ini cukup banyak dipengaruhi oleh *calls the file drawer effect, halo effect*, dan factor subyektivitas lainnya, misalnya intuisi, feeling, kesan pertama, persepsi, system nilai, dan asumsi pewawancara dan lain-lain.

3. Work samples

Merupakan test yang komplet dan memerlukan waktu, tenaga, bi-

aya, dan pemikiran yang lebih untuk dapat menghasilkan hasil seleksi yang lebih akurat. Biasanya digunakan untuk menseleksi canaker di bidang teknologi, misalnya problem solver, teknisi, maintainer, repairer, manager operasional, dan lainnya yang terkait. Dalam test ini akan diambil sample dari perilaku canaker saat menyelesaikan satu set tugas kerja perkantoran, yang dilengkapi dengan semua peralatan dan fasilitas pendukung operasional kerja perkantoran, baik secara individual maupun tim kerja perkantoran (*group dynamics*). Test ini juga membutuhkan tim penilai yang bersifat interdisipliner, baik psikolog (*behaviourist*), teknolog, *expert*, manager operasi, supervisor yang terkait, dan lain-lain. Dengan adanya teknologi ITC, maka test ini menjadi favorit semakin layak, dan murah, untuk posisi yang kritis serta sangat menentukan. Melalui test ini akan terungkap bagaimana relevansi konten dari job, sample pekerja perkantoran, dan kapasitas/kapabilitas canaker, job performance secara total, kepribadian, motivasi kerja perkantoran, kemampuan kerja perkantoransama, pengalaman, keterampilan, kecerdasan memecahkan masalah, emosi diri, *spiritual*, *maturity*, pengetahuan yang terkait, soft and hard skill, termasuk keahlian atau ketrampilan khusus yang spesifik dan relevan. Akan terlihat dengan jelas juga siapa yang memiliki

pengetahuan lebih banyak daripada melakukan pekerja perkantoran sesungguhnya atau sebaliknya atau seimbang kedua-duanya.

4. *Situational exercises*

Test ini disebut juga sebagai *work sample test* untuk para top manager, yang mengutamakan filosofi *is fuzzy at best*. Test ini tidak hanya memanipulasi psikomotorik dari obyek kerja perkantoran secara fisik saja, tetapi juga kognitif, dan sikap kerja perkantoran, termasuk bagaimana gaya dan perilaku saat kerja perkantoran, pengambilan keputusan, kepemimpinan, bagaimana menganalisis masalah atau diagnosis, memberikan resolusi, komunikasi, *verbal/personal skill*, dan *focus group discussion*, tetapi dalam situasi tanpa ada pemimpin yang ditentukan. Rujukan test ini adalah kriteria sukses naker sebagai supervisor, manager, dalam menjalankan pekerja perkantoran yang akan dilaksanakan. Prediksi terhadap hasil test ini sangat kuat, tetapi hanya untuk pekerja perkantoran yang spesifikasinya sudah ditentukan.

5. *Biographical Data*

Data biografi atau CV, atau pengalaman kerja perkantoran, pendidikan, hobi, kesukaan, kegiatan sosial, latar belakang keluarga, tanggal dan tempat kelahiran, budaya etnis, dan lain-lain dapat juga digunakan untuk prediksi tingkat keberhasilan setelah bekerja perkantoran. Foto diri, wajah bentuk kepala, ukuran

tubuh (anthropometri), cara menulis, bentuk tulisan dan tanda tangan, juga dapat digunakan untuk memprediksi kepribadian yang dikaitkan dengan kesesuaian jenis pekerja perkantoran, berarti juga relevan untuk kesuksesan karier.

6. Letters of references

Surat rekomendasi dari orang yang cukup dikenal jelas oleh pencari pekerja perkantoran, yang isinya jaminan kepastian mutu dari calon tenaga kerja perkantoran, juga merupakan faktor penting dalam proses seleksi. Person yang berani memberikan jaminan kepastian kualitas tersebut, dianggap sebagai expert yang lebih mengetahui tentang kapabilitas dan prediksi kesuksesan canaker, setelah bekerja perkantoran. Walaupun hal ini sering dimanfaatkan secara tidak professional dan kurang bertanggungjawab, sehingga berubah menjadi surat sakti yang cenderung bersifat nepotisme dan kolusi, hasilnya adalah sebaliknya hanya mendapatkan naker yang sama sekali tidak berkualitas.

7. Assessment centers

Maksudnya adalah memfasilitasi agar dapat diterapkan multi approach dalam merekrutmen dan menseleksi canaker, sehingga akan didapatkan yang paling berkualitas serta relevan. Pusat assessment ini terdiri dari tim yang multidisiplin, banyak pengalaman, dari berbagai keterampilan, sesuai dengan kebutuhan rekrutmen dan seleksi yang

akan dilakukan. Mereka dipilih karena mampu menekan berbagai bias dalam proses seleksi, lebih obyektif, merdeka, anti suap, anti nepotisme, kolusi, korupsi, loyalitas dan komitmen tinggi, yang paling penting adalah menguasai berbagai pendekatan seleksi naker.

8. Career Center

Perguruan tinggi yang ideal, seharusnya memiliki pusat pengembangan karier yang sekaligus juga berfungsi sebagai pusat asesmen, rekrutmen dan seleksi. Pusat ini bertugas untuk membina dan mengembangkan jaringan pengguna lulusan, mendata dan mengidentifikasi kebutuhan spesifik dan karakteristik tenaga kerja perkantoran di dunia industri dan dunia usaha, serta menyampaikannya kepada seluruh sivitas akademika untuk ditindaklanjuti. Melakukan kajian personalitas dan kompetensi serta keunggulan spesifik dari setiap lulusan, melakukan pelatihan untuk mempersiapkan lulusan agar siap memasuki dunia kerja perkantoran yang relevan dan cocok dan juga memfasilitasi penyaluran lulusan yang dianggap memenuhi syarat. Berperan sebagai control kualitas (QC) lulusan dan penjamin kepastian mutu (QA) lulusan. Dengan demikian juga berperan sebagai supervisor, control, monitor, evaluator, dan auditor yang didukung dengan berbagai *instrument* terkait, terhadap proses belajar

mengajar yang relevan dengan dunia kerja perkantoran.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak perguruan tinggi yang memperhatikan pengembangan karier lulusan, apa saja yang dilakukan, dan apakah sudah mengintegrasikan ke dalam proses belajar mengajar. Manfaat penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan bagi perguruan tinggi tentang kebijakan manajerial dalam pengembangan karier lulusan dan peningkatan keunggulan kompetitif. Populasi yang diambil adalah seluruh perguruan tinggi di DIY, dengan 9 sampel yang ditentukan berdasarkan pendekatan *incidental purposive sampling*, terdiri dari 1 PT negeri dan 8 PT swasta. Analisis yang digunakan dengan Deskriptif prosentatif. Hasilnya adalah hanya 1 PTS yang memiliki *Career center*, secara keseluruhan sudah sadar akan pentingnya pengembangan karier dan berusaha untuk menyiapkan lulusannya dalam mencari pekerja perkantoran. Seluruhnya sadar akan pentingnya jaringan alumni dalam menyalurkan lulusan, tetapi hanya 60% yang betul-betul dapat memanfaatkan jaringan tersebut. 80% telah melakukan pelatihan bagi lulusan agar dapat dengan mudah mencari pekerja perkantoran dan siap untuk mengikuti proses rekrutmen dan seleksi. Namun belum ada

satu PTN atau PTS pun yang sudah mengintegrasikan proses rekrutmen dan seleksi ke dalam seluruh mata kuliah, hanya ada 40% yang menyelenggarakan mata kuliah yang setara dengan pengembangan karier. Hebatnya lagi adalah dorongan secara sistematis baik melalui kurikulum dan proses pemberian keterampilan nyata untuk dapat berwirausaha hanya 25%, walaupun 79% memiliki mata kuliah wirausaha/entrepreneurship. Kesimpulannya adalah peserta ajar masih diarahkan untuk mencari pekerja perkantoran dan mencari tempat kerja perkantoran, bukan sebagai pencari pekerja perkantoran. Pengembangan karier belum menjadi prioritas utama, hubungan alumni dan dengan dunia usaha atau dunia industri sudah dilakukan dengan baik. Belum ada sama sekali yang mengintegrasikan proses rekrutmen dan seleksi terkait dengan sub kompetensi yang diberikan dan *match* dengan kebutuhan dunia kerja perkantoran, ke dalam proses belajar mengajar secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa dosen hanya berperan sebagai pengajar bukan sebagai pendidik, hanya memberikan teori bukan kompetensi, dan menyerahkan pertanggungjawaban masa depan peserta ajar kepada sistem lainnya. Dengan demikian QA (jaminan kepastian kualitas) dosen secara pribadi terhadap peserta ajar dapat dianggap kurang mantap, hal ini secara tidak

langsung menunjukkan QA program studi, jurusan, fakultas, dan lembaga perguruan tingginya. Pada hal, salah satu tolok ukur keunggulan kompetitif adalah QA, cepat lulus, berkompetensi dengan indeks prestasi melebihi standard, cepat kerja, dan berbiaya rendah (Ismara.2005).

Tantangan bagi Manajemen Pendidikan

Tantangan utama secara manajerial adalah dapat menciptakan, menangkap dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Dengan memperbaiki kelemahan atau kekurangan yang ada, dan memanfaatkan kelebihan semua sumberdaya yang ada untuk kepentingan yang sama. Berarti harus diawali dengan evaluasi dan swot analisis diri, mulai dari personal sampai lembaga. Mendeskripsikan makna kualitas yang akan dicapai sebagai unggulan dalam berkompetisi, yang selanjutnya dituangkan ke dalam Visi, Misi, dan Goal. Mengembangkan pola pencapaian dengan mengelola secara optimal semua sumberdaya M9P dalam perencanaan strategis jangka pendek, menengah, dan panjang. Memasukan dictum QA, relevan competence, kualitas lulusan, dan keunggulan kompetitif ke dalam perancangan di atas.

Selanjutnya menjabarkan hasil perancangan strategis tersebut di atas, menjadi lebih spesifik, terukur,

akurat, realistik, dan memiliki batasan waktu yang jelas dalam pencapaiannya (*smart*). Misalnya menjadi ketentuan atau pedoman pelaksanaan akademik, *plan of action (POA)* atau *standard achievement procedure (SAP)*, atau sialbi yang lengkap dengan pendekatan multi media, multi metode, umpan balik, penguatan, dan perilaku yang diharapkan, baik *knowledge, skill, attitude*, maupun *output, outcome*, dan *impactnya*. Penjabaran tersebut juga meliputi bidang Tri Dharma yang lain misalnya penelitian, dan pengabdian masyarakat yang dikelola agar sinergi dan sinkron. Hal tersebut dibuat baik oleh pribadi dosen dan karyawan, kelompok pengajar, kelompok kerja perkantoran, kelompok konsentrasi keilmuan, program studi, dan jurusan, dengan berfilosofi pada kinerja standar dari gugus kendali mutu. Dengan demikian akan dapat diKISSSSkan proses pembentukan sub kompetensi, kompetensi, perilaku, penampilan diri, dan kepribadian yang sesuai dengan permintaan spesifik dunia kerja perkantoran di industri atau dunia usaha, melalui memperkenalkan strategi *job hunting*, proses seleksi dan recruitmen dengan lebih dini.

Manajerial, dalam hal ini juga perlu memfasilitasi bagaimana proses pengenalan kepribadian, perilaku, kebiasaan, bakat, minat, dan kompetensi unggulan yang kompetitif dari peserta didik (*career port-*

folio) dikaitkan dengan karakteristik matakuliah dan karakteristik spesifik kebutuhan dunia kerja perkantoran. Infrastruktur, struktur organisasi kelembagaan, dan berbagai perangkat keras, perangkat lunak dan perangkat otak (*hardware, software, and brainware*) sebaiknya juga dapat dioptimalkan untuk kepentingan keunggulan kompetitif lulusan. Secara keseluruhan, hal tersebut dapat diformulasikan dan dipetakan dengan pendekatan *Balance Score Card*, dan akan lebih indah serta lebih gamblang lagi jika dikombinasikan dengan metode *Six Sigma*.

Langkah terapan yang paling mendasar adalah melakukan perubahan yang bersifat *mind setting* seluruh sivitas akademika dan karyawan. Didukung dengan komitmen pimpinan, kesadaran seluruh komponen, dan kesediaan untuk berubah untuk dapat memenangkan persaingan, maka diharapkan akan terbentuk *academic corporate culture* yang kondusif bagi usaha penjaminan kepastian mutu lulusan. Tahapan tersebut di atas, jika dilalui dan didokumentasi dengan teliti, maka akan dapat dijadikan modal dasar untuk membuat proposal untuk mengajukan *funding* melalui program hibah kompetitif dan lain sebagainya, tinggal bagaimana *added value* yang diharapkan berdasarkan komitmen bersama saja.

Penutup

Perkembangan teknologi informasi, otomasi, dan computer dewasa ini, telah membuat proses rekrutmen dan seleksi menjadi lebih cepat, murah, akurat, dan relevan. Baik penyebaran informasi lowongan pekerja perkantoran, penjangkaran calon canaker yang memenuhi syarat yang dibutuhkan, cek-recek data yang terkait atau rekomendasi, proses seleksi awal, sampai dengan proses seleksi yang paling menentukan penerimaan naker, maupun dalam pengambilan keputusan paling akhir.

Setelah mengetahui dan memahami berbagai metode pendekatan tahapan rekrutmen dan seleksi, maka proses pendidikan khususnya belajar mengajar dalam rangka pembentukan kompetensi canaker (mahasiswa). Sehingga lulusannya memiliki kapabilitas, kapabilitas, dan kualitas yang berdaya saing tinggi dalam pengisian lowongan pekerja perkantoran. Tantangan bagi lembaga pendidikan sebagai prodaktor canaker adalah optimalisasi pemanfaatan semua sumberdaya untuk menghasilkan *outputs, out-comes, dan impacts* dari proses belajar mengajar yang relevan dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja perkantoran. Tantangan selanjutnya adalah mengembangkan proses belajar mengajar dan pelayanan akademik yang berorientasikan pemenuhan kebutuhan dalam

tahapan rekrutmen dan seleksi lulusan sebagai canaker di perusahaan yang relevan.

Penting kiranya, berbagai lembaga pendidikan penyedia canaker untuk dapat bekerja perkantoran sama secara intensif dengan lembaga konsultan sumberdaya manusia dan instansi terkait lainnya seperti Depnaker. Kerja perkantoransama tersebut akan memberikan sumbangan kemampuan dan keterampilan yang bersifat non akademis tetapi sangat menentukan karier mahasiswa di amasa akan datang. Misalnya bagaimana mengembangkan kepribadian, kematangan, dan kepercayaan diri, serta bagaimana kiat belajar dengan efektif dan efisien agar kuliah dapat cepat selesai, dan sekaligus berorientasi kerja perkantoran, sehingga cepat pula mendapatkan pekerja perkantoran. Berarti mahasiswa yang bersangkutan akan lebih cepat pula menikmati kebahagiaan dan kesuksesan karier, termasuk membentuk mahligai keluarga sejahtera.

Daftar Pustaka

- Et.al, www.e-karir.com
- Fullan, 1990, *Changing School Culture Through Staff Development*, ASCD Years Bo-ok: Virginia.
- Gatewood and Field, 1998, *Human Resource Selection*, The Dryden Press, HBC Publ.
- Ismara.KI, 1997, *Sistem Informasi Manajemen Penerimaan Dosen PNS*, Thesis, Magister Manajemen Pendidikan IKIP Malang.
- _____, 2004, *Manajemen Bisnis dan Idealisme Pendidikan*, Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi, FIS UNY.
- _____, 2005, *Keunggulan Kompetitif Lembaga Pendidikan yang Berwawasan Entrepreneurship*, Laporan Penelitian
- _____, 2005, *Aspek Manajemen: Entrepreneurship Pendidikan yang bernama Favorit*, Seminar Nasional Dilema Pendidikan di Indonesia antara Entrepreneurship dan Idealisme, FMHP & Alim PENDI. UGM.
- Jhon Holland, 2005, *Career Development* www.cdsm/waterloo/personaity.com
- J.Papu, 2006, www.e-psikologi.com
- Munchinsky, 1986, *Personnel Selection Methods*, International Review of Industrial and Organization Psychology, John Wiley & Sons. www.personed.co.uk
- KI.Ismara, 08156860566, ki_ismara@yahoo.com lektor kepala di FT-UNY, menempuh S3 Psikologi (Industri dan Organisasi) di UGM, telah menyelesaikan Magister Manajemen Pendidikan dan Latihan PPS UNMalang, Magister Ilmu Kesehatan Kerja perkantoran PPS-FK UGM.