

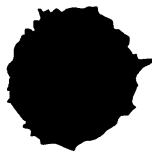
ANTHOLOGY

entrepreneurship

Editor: Damelina Basauli Tambunan

ANTHOLOGY

entrepreneurship



PENERBIT
UNIVERSITAS
CIPUTRA



Anthology Entrepreneurship

Penulis:

Christina Whidya Utami, David Sukardi Kodrat, Damelina Basauli Tambunan, Krismi Budi Sienatra, Tina Melinda, Christian Herdinata, Tommy Christian Efrata, Wirawan ED Radianto, Hendro Susanto, Timotius Febry Christian W. S, Romauli Nainggolan, Dwi Sunu W. Pebrunto, Junko Alessandro Effendy, Charly Hongdiyanto, Auditia Setiobudi, Teofilus, Sri Nathasya Br Sitepu, Liliana Dewi, Maria Asumpta Evi Marlina, Eko Budi Santoso, Sonata Christian, Lili Kristanti, Metta Padmalia, Gracia Ongkowijoyo, Christina Sudyasjayanti, Edra Brahmantya Susilo, Akhyari Hananto, Aditya Agung Dwi R, Christoper Alessandro Tanain

Reviewer:

Damelina Basauli Tambunan, David Sukardi Kodrat, Dwi Sunu W. Pebrunto, Sri Nathasya Br Sitepu, Metta Padmalia, Junko Alessandro Effendy

ISBN: 978-623-7636-59-5 (PDF)

Editor: Damelina Basauli Tambunan

Desain Sampul dan Tata Letak:
Cintani Yohana Taruliroha Simanjuntak

Penerbit: Universitas Ciputra

Redaksi:

CITRALAND CBD BOULEVARD, Surabaya, 60219

Telepon (031) 7451699 Fax (031)7451698

Email: info@ciputra.ac.id

Cetakan Pertama, Agustus 2021

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Saya ingat saat mempersiapkan pendirian Universitas Ciputra lebih dari 15 tahun lalu, dari *paper-paper* yang kami baca adalah penjelasan tentang entrepreneurial university. Di situ dikatakan jika ada sebuah universitas ingin mengajarkan tentang *entrepreneurship*, maka universitas nya sendiri haruslah bersifat *entrepreneurial*. Bukan hanya sekedar menjalankannya dengan manajemen yang baik, tapi harus tajam melihat peluang yang ada, kemampuan untuk melakukan perubahan cepat, berani mengambil risiko terukur, menemukan alternatif lebih baik dari sekedar kebiasaan yang ada.

Universitas yang *entrepreneurial* harus punya *network* yang luas dengan berbagai pihak, bukan hanya sesama universitas tapi juga dengan kalangan industri yang relevan, dan hubungan inipun juga harus bersifat *entrepreneurial*, saling menciptakan nilai. Oleh sebab itu, selama 15 tahun penyelenggaraan pendidikan di Universitas Ciputra, kami berusaha untuk menerapkan apa yang kami pelajari dan juga ajarkan. Ada banyak pelajaran dan pengalaman yang telah dilalui oleh Universitas Ciputra, baik keberhasilan maupun tantangan.

Tantangan yang ada adalah terutama dari sisi *mindset* kita sendiri, yang selalu punya kecenderungan untuk mengerjakan hal-hal yang konvensional saja. Dengan tambahan beban untuk melakukan kegiatan tridarma, maka para dosen serta pimpinan perlu mencari solusi agar berbagai

kebutuhan dan kepentingan bisa terlaksana bersama secara harmonis.

Saya menyambut dengan baik disusun dan diterbitkan nya buku “Anthology Entrepreneurship” ini, yang merupakan catatan 15 tahun perjalanan penyelenggaraan pendidikan di School of Business and Management Universitas Ciputra. Harapan saya adalah agar baik *explicit* maupun *tacit knowledge* yang di dapat selama perjalanan ini bisa jadi pembelajaran bagi orang lain. Hakikat ilmu adalah, semakin ia dibagi, semakin ia berkembang.

Saya menyampaikan penghargaan kepada teamSBM-UC, para penulis dan yang mengkompilasi serta menerbitkannya. Kiranya bermanfaat.

Rektor Universitas Ciputra, Surabaya.

Ir. Yohanes Somawiharja, M.Sc.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
Overview Buku	1
MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI YANG ENTREPRENEURIAL	7
Entrepreneurial Marketing Dalam Pengelolaan Perguruan Tinggi Adalah Keniscayaan	15
Peran Pendidikan Entrepreneurship Untuk Membangun Bangsa: Sebuah Refleksi Dari Perjalanan Pendidikan Entrepreneurship Di Fakultas Bisnis & Manajemen Universitas Ciputra Periode 2006 - 2011	35
Inovasi: Spirit Dalam Mengelola Program Studi Di Universitas Ciputra	44
About Risk Taking Leadership	57
Kekuatan Transformational Entrepreneurship	69
Entrepreneurial Mindset	82
Mengawal Pendidikan Entrepreneurship Di IBM UC: Dinamika Dan Tantangan	90
Pengendalian Manajemen Dan Mindset Entrepreneurship: Kunci Utama Mencipta Kinerja Organisasi	101
Pengelolaan Pendidikan Akuntansi Berbasis Nilai-Nilai Entrepreneurship	117
Merubah Egosistem Menjadi Ekosistem Publikasi	130
PENDIDIKAN ENTREPRENEURSHIP	142
Edupreneur and Socialpreneur	147
Entrepreneurial Learning Di Universitas Ciputra	160
Starting Entrepreneurial Journey	179
The Link Between Communication And Entrepreneur	193
PENELITIAN DAN ABDIMAS	207
Penelitian Manajemen Dan Entrepreneurship: Sebuah Pendekatan Pada Higher Education	211
Facing The Moment Of World Class University	223
Increasing Sustainable Economic Development Through Entrepreneurship - Study On Kpsp Setia Kawan Nongkojajar	236
Social Entrepreneurial From University To Develop Country From The Bottom Up	252
Pengembangan Literasi Kewirausahaan, Keuangan, Dan Perpajakan: Tanda Kasih Accounting Uc Untuk Masyarakat Jawa Timur	263
PROFESSIONALISM & PERSONAL DEVELOPMENT	278
My Journey To Professionalism	284
Profesionalisme Di Universitas Ciputra	297
The Impact Of Professionalism And Ethics On Universitas Ciputra's Reputation And Sustainability	313
Synergy Of Grit, Agility And Wellness: My Personal Growth Journey Of An Entrepreneurship Lecturer	325
Journey To Personal Growth: The Big 3 Fundamentals	341
Metamorfosis Mindset	355

A BEST PRACTICE SHARING - FROM UC STUDENTS AND ALUMNI	369
Tidak Sekedar Entrepreneurship	372
Universitas Ciputra & Good News From Indonesia: "I Can Never Thank Enough"	384
An Entrepreneurial Pathway	395
Sharping My Entrepreneurial Mindset	404

Overview Buku

Damelina Basauli Tambunan

Buku “Anthology Entrepreneurship” ini, merupakan kumpulan pengalaman para penulis dalam mengimplementasikan *entrepreneurship* di School of Business and Management (SBM) Universitas Ciputra (UC). Universitas yang memberikan warna-warni indah dalam perjalanan puluhan ribu orang dalam melakukan peziarahan untuk menemukan hakikat *entrepreneurship*. Puluhan ribu orang dengan puluhan ribu kisah tentu tidak akan dapat disederhanakan dalam 29 tulisan yang terangkum dalam buku ini, namun buku ini mencoba menceritakan pengalaman 29 insan dari lingkungan (SBM), Universitas Ciputra Surabaya dengan pendekatan naratif, di mana setiap tulisan mendeskripsikan bagaimana *entrepreneurship* memberikan pengaruh dalam peran mereka masing-masing.

Buku ini dibagi dalam lima bagian yang dikelompokkan sebagaimana pada gambar 1 Peta Buku berikut ini.



Gambar 1. Peta Buku

Bagian pertama dari buku ini, terdiri dari 10 cerita dari 10 penulis yang pernah dan atau sedang menjadi pimpinan baik di SBM maupun di Prodi yang ada di SBM. Tentu ke-10 pengalaman ini merupakan intisari terbaik dari pengalaman setiap penulis dalam mengelola SBM sehingga SBM menjadi *school* terbesar jumlah mahasiswa aktif di UC yaitu sebesar 52,4% (data tahun akademik 2020/2021); satu-satunya *school* yang memiliki program pasca sarjana (S2) dan sedang mengajukan pembukaan program S3; satu-satunya *school* dengan program internasional di tingkat S1 dan berbagai pencapaian lainnya. SBM memiliki dua Prodi S1 yaitu Prodi International Business Management (kelas Reguler dan Internasional) dan Prodi Akuntansi (keduanya terakreditasi A) dan 1 prodi S2 yaitu Magister Manajemen (akreditasi B). Kata kunci dalam pengalaman ke-10 penulis adalah: *entrepreneurial*, berbeda, inovasi, *mindset*, *transformational leader*, *calculated risk taking*. Selengkapnya dapat dibaca pada bagian pertama yang dimulai dari halaman 7.

Bagian kedua dan ketiga dari buku ini menceritakan bagaimana aktivitas Tridarma Perguruan Tinggi yaitu Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat dilaksanakan secara *entrepreneurial* di SBM. Di bagian kedua tergambar cerita empat dosen dalam peran mereka sebagai *entrepreneur enabler* (EE) yaitu dosen yang berperan sebagai fasilitator pembelajaran yang memampukan orang lain (mahasiswa) menjadi seorang *entrepreneur*. Bagian kedua dari buku ini dapat dibaca mulai halaman 142. Selanjutnya

bagian ketiga di halaman 207 menggambarkan bagaimana para dosen melakukan darma penelitian (dua tulisan) dan pengabdian (tiga tulisan) ditengah-tengah panggilan lainnya dalam kehidupan. Bekerja secara *entrepreneurial* untuk memenuhi agar semua tuntutan tri darma dapat dikerjakan secara seimbang sebagai bentuk kontribusi bagi bangsa.

Selanjutnya bagian keempat buku ini ditulis enam penulis menggambarkan bagaimana mereka secara pribadi sebagai dosen dari berbagai latar belakang dan ketertarikan menyeimbangkan berbagai peran, agar menjadi dosen profesional yang unggul dan dapat diandalkan serta secara mandiri mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan sebagai bagian dari pembelajar sepanjang masa. Cerita-cerita pada bagian ini mengkonfirmasi bagaimana SBM dapat bertumbuh secara eksponensial karena dosen-dosen yang dimiliki memiliki spirit pertumbuhan yang sangat positif. Selengkapnya dapat dilihat pada halaman 278.

Bagian akhir buku ini berisi empat cerita dari alumni dan mahasiswa aktif. Dua di antaranya alumni dari Prodi MM dan dua mahasiswa aktif dari Prodi IBM yang menceritakan pengalaman mereka belajar di universitas yang *entrepreneurial*. Pengalaman belajar mereka dituliskan dengan sangat personal dan bermakna yang dapat dibaca pada halaman 269. Keterbatasan jumlah halaman buku membuat *learning journey* alumni dan mahasiswa hanya dituliskan oleh empat penulis saja. Harusnya puluhan ribu cerita bisa dituliskan

untuk menambah jejak-jejak *entrepreneurship* di SBM UC. Jika puluhan ribu kata tak tertuliskan maka kami ajak pembaca untuk melihat secara langsung kiprah para alumni dan mahasiswa SBM UC dalam melakukan kegiatan *entrepreneurship* di bumi Indonesia.

Untuk menyamakan persepsi dalam membaca buku ini, kami mengajak para pembaca untuk memahami beberapa hal sebagai berikut:

1. Tulisan-tulisan dalam buku ini menggunakan pendekatan naratif yaitu suatu pendekatan menulis yang menceritakan perilaku atau kejadian (sejarah) seseorang yang menghubungkan tindakan dan peristiwa dengan aspek yang saling terkait untuk mendapatkan pemahaman tentang hasil (Smith & Anderson, 2004 dalam Hamilton, Cruz, & Jack, 2017). Oleh karena itu, pemaknaan atas hasil sangat mungkin personal.
2. Tulisan-tulisan dalam buku ini dirancang untuk merekam jejak-jejak *entrepreneurship* di SBM UC sehingga manfaatnya diharapkan menjadi sumber inspirasi bagi para pelaku yang ingin mengembangkan *entrepreneurship* di areanya masing-masing. Unik dan berbeda perlu diingat dalam menjalankan *project entrepreneurship*.
3. Tulisan dalam buku ini hanya mewakili cerita *entrepreneurship* di SBM UC; bukan gambaran utuh *entrepreneurship* di UC mengingat UC memiliki enam *school* termasuk SBM.

Akhir kata, Selamat menikmati cerita-cerita indah di buku ini, selamat memetik makna, dan menerbangkannya dengan warna-warni

indah kupu-kupu di taman milik pembaca sendiri. Ciptakan ceritamu (kreasimu) sendiri, kami hanya membagikan cerita kami di SBM yang mungkin bisa menjadi inspirasi, sekaligus sebagai ungkapan syukur kami telah 15 tahun bersama-sama menapaki perjalanan bersama Universitas Ciputra.

Selamat ulang tahun ke-15 Universitas Ciputra, Universitas kebanggaan kami. Tetaplah semangat untuk *"Creating World Class Entrepreneurs"*.

SALAM ENTREPRENEUR...



MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI YANG ENTREPRENEURIAL

David Sukardi Kodrat

Bagian pertama dari buku “Anthology Entrepreneurship” ini menceritakan *best practice* para insan yang pernah dan atau sedang terlibat dalam manajemen perguruan tinggi di Universitas Ciputra (UC) Surabaya di tingkat Fakultas yang sekarang bernama School of Business and Management (SBM) maupun di Program Studi (Prodi) yang ada di bawahnya. Pengalaman-pengalaman ini adalah pengalaman terbaik yang membawa SBM menjadi fakultas terbesar di UC dengan persentase mahasiswa aktif sebesar 52,4% dari seluruh mahasiswa aktif di UC (data tahun akademik 2020/2021). Fakta bahwa SBM mampu menjadi fakultas terbesar di UC merefleksikan bagaimana *stakeholders* mengapresiasi program-program yang ditawarkan. Hal ini tentu tidak terlepas dari peran pemimpin yang mampu melakukan perencanaan dan mengeksekusi rencana tersebut dengan tindakan-tindakan yang strategis dan terukur. Pengalaman 10 pimpinan di SBM akan tergambar pada 10 artikel di bagian ini.

Dimulai dari artikel yang berjudul “Entrepreneurial Marketing dalam Pengelolaan Perguruan Tinggi adalah Keniscayaan,” yang menggambarkan bagaimana *entrepreneurial marketing* (EM) dapat membantu kita dalam

pengembangan kapasitas, kualitas, dan keberlanjutan perguruan tinggi. Ada dua hal penting yang disoroti secara mendalam dalam EM yaitu: dimensi EM dan semangat *entrepreneurship*. Beberapa dimensi EM terkait dengan pengelolaan perguruan tinggi adalah: (1) orientasi pertumbuhan, (2) *entrepreneurship priority*, (3) orientasi kesempatan, (4) total fokus pelanggan, dan (5) penciptaan nilai melalui jaringan. Sedangkan semangat *entrepreneurship* di perguruan tinggi adalah: (1) membangun *mindset entrepreneur*, (2) kurikulum mata kuliah entrepreneurship, (3) pembedaan dan peningkatan dosen maupun *Entrepreneurs in Residence* (EIR), (4) Pendirian *Entrepreneurship Center*, (5) membangun kerja sama dengan Dunia Usaha Dunia Industri dan *stakeholder* eksternal, (6) membentuk *start up* bisnis/unit usaha, dan (7) membangun kerja sama dengan institusi keuangan dan (8) memberikan penghargaan entrepreneurship award.

Selanjutnya akan mengulas bagaimana hal yang paling utama dalam mengelola program studi adalah membuat program studi kita berbeda dengan program studi yang sama di perguruan tinggi lain. Perbedaan ini, sebaiknya mampu dirasakan oleh konsumen sebagai sesuatu yang bermanfaat atau sesuatu yang menjawab kebutuhan mahasiswa saat ini sehingga konsumen dapat menerima dan memiliki keyakinan kuat untuk memilih program studi kita. Tidak ada gunanya, jika suatu perguruan tinggi menjadi universitas yang *entrepreneurial* atau menjadi universitas berbasis riset dan mempunyai tata kelola yang sangat baik

namun tidak ada mahasiswanya atau tidak ada peminatnya. Tulisan ini menjelaskan bagaimana program 2L, 5B dan 4M didesain untuk melahirkan entrepreneur muda Indonesia. Tulisan menyeluruh terkait hal ini dapat dibaca pada tulisan dengan judul "Peran Pendidikan Entrepreneurship untuk Membangun Bangsa: Sebuah Refleksi dari Perjalanan Pendidikan Entrepreneurship di Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Ciputra Periode 2006 – 2011".

Tulisan ketiga akan menjelaskan bagaimana inovasi menjadi roh dalam pengelolaan prodi sebagaimana digambarkan pada tulisan yang berjudul "Inovasi: Spirit dalam Mengelola Program Studi di Universitas Ciputra". Mengelola perguruan tinggi sama halnya dengan mengelola entitas bisnis lainnya. Kata kunci utama untuk mengelola bisnis yang berkelanjutan adalah inovasi. Dalam perkembangannya, inovasi telah masuk dalam semua aspek mulai dari proses inovasi, produk inovasi hingga sosial inovasi. Untuk itu, perguruan tinggi perlu membangun sistem yang mendorong inovasi meliputi: (1) pemimpin yang mendorong tumbuhnya kebiasaan berkolaborasi, (2) menumbuhkan kebiasaan inovator (The DNA of Innovator) seperti asosiasi yaitu menghubungkan beberapa hal yang tidak terhubung, bertanya untuk peluang perbaikan, observasi untuk menghasilkan ide perbaikan, jejaring dan eksperimental untuk mencoba hal-hal baru, (3) memberikan tantangan, dan (4) melatih keberanian untuk mengambil risiko. Keberhasilan inovasi terlihat dari: kemampuan perguruan tinggi untuk terhubung dan terstimulasi

menghasilkan ide-ide baru, meningkatnya kemampuan berjejaring dan menjadikan inovasi sebagai sebuah sistem operasional organisasi.

Membangun sistem inovasi dan menjalankan sistem inovasi tidak terlepas dari risiko. Risiko adalah bagian yang melekat dalam kehidupan sehari-hari namun karena kita melakukannya setiap hari secara rutin membuat kita menjadi terbiasa dan mampu mengantisipasi risiko-risiko yang akan terjadi. Keberanian mengambil risiko yang terukur dengan memperhatikan budaya organisasi dan konsep-konsep yang entrepreneurial akan membuat pengelola perguruan tinggi lebih mampu dan siap memanfaatkan peluang-peluang yang ada dengan sumber daya yang dimiliki secara efisien. Keberanian mengambil risiko dapat dilatih dengan cara: (1) mendengarkan intuisi, (2) berhati-hati dengan tipuan analisis secara konsisten, (3) jangan biarkan “apa yang Anda pikir Anda ketahui” menjadi arahan tindakan yang diambil, (4) mencoba mulai dengan langkah kecil dan (5) bersiaplah untuk membuat kesalahan. Tulisan menyeluruh terkait hal ini dapat dibaca pada “About Risk Taking Leadership”

Pertanyaan mendasar ketika perguruan tinggi akan melakukan perubahan dari perguruan tinggi konvensional menjadi entrepreneurial university adalah bagaimana melakukan transformasi. Entrepreneurial university dituntut untuk mengubah *mindset* dan berkontribusi untuk mencetak entrepreneur muda. Perubahan yang dibutuhkan bukanlah perubahan biasa namun transformasional. Transformasi yang dibutuhkan adalah transformasi pada level individu dan level

tim. Transformasi pada level individu dengan menjawab tiga pertanyaan mendasar ini: (1) apa passion yang dimiliki, (2) apa yang ingin dilakukan kedepan & sumber daya apa yang diperlukan untuk mewujudkannya, serta (3) bagaimana kemauan saya untuk bertransformasi? Transformasi pada level tim melalui empat tahapan berikut: (1) tahap pembentukan, (2) tahap timbulnya konflik, (3) tahap normalisasi, dan (4) tahap kinerja. Motivasi yang mendorong orang masuk dalam kelompok adalah *"make me whole"* ataukah *"cash is king"*. Untuk mendukung transformasi yang baik maka diperlukan motivasi dan lingkungan yang kreatif. Untuk menciptakan lingkungan yang kreatif diperlukan lima aspek berikut ini yaitu: (1) dorongan kreativitas, (2) dukungan kelompok kerja, (3) kebebasan bekerja, (4) sumber daya, dan (5) pekerjaan yang menantang. Untuk memahami lebih jelas terkait hal ini, dapat dibaca pada tulisan dengan judul *"Kekuatan Transformational Entrepreneurship"*

Proses *transformational entrepreneurship* ini akan mampu menumbuhkan *entrepreneurial mindset* di kalangan peserta didik. Untuk lebih lengkapnya, tulisan yang berjudul *"Entrepreneurial Mindset"* akan menjelaskan bagaimana *entrepreneurial mindset* dapat diciptakan melalui *entrepreneurship* berbasis *project based learning* yang dirancang mulai semester 1 hingga semester 7. Pendidikan kewirausahaan dapat diklasifikasikan menjadi 4 yaitu: (1) *entrepreneurial awareness education*, (2) *education for start up*, (3) *education for entrepreneurial dynamism* dan (4) *continuing education for entrepreneurs*.

Anthology Entrepreneurship

Pendidikan ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan wirausaha para peserta didik. Perilaku *entrepreneurial* menuntut keterampilan dan kemampuan yang baik dalam menghadapi tantangan yang tidak pasti. Perilaku *entrepreneurial* dapat dicapai melalui fase niat, desain pendidikan, proses pendampingan dan lingkungan.

Setelah membaca pengalaman cara untuk menghasilkan *entrepreneurial mindset*, selanjutnya pembaca akan diajak bagaimana salah satu prodi di SBM yaitu Prodi International Businesses Management (IBM) merespon berbagai tantangan eksternal yang dinamis. Banyak sekali tantangan-tantangan yang harus dihadapi terkait dengan optimalisasi pengelolaan program studi, perkembangan teknologi, tuntutan perubahan dari peraturan pemerintah di mana perguruan tinggi diharapkan oleh pemerintah untuk menjalankan program “Merdeka Belajar Kampus Merdeka/MBKM”. Secara lugas tulisan ini menggambarkan bagaimana Prodi IBM mengelola berbagai macam tantangan seperti rasio dosen dan mahasiswa, pilihan antara dosen internal dengan dosen eksternal, dan keluhan dari *stakeholder*. Tantangan-tantangan yang tidak terselesaikan secara tuntas berpotensi untuk menurunkan brand reputation dan nama baik institusi. Bagaimana menyelesaikan tantangan-tantangan ini secara tuntas dapat dibaca pada tulisan “Mengawal Pendidikan Entrepreneurship di IBM UC: Dinamika dan Tantangan”.

Apa yang harus dilakukan perguruan tinggi, khususnya program studi ketika hasil analisis

SWOT hanya menunjukkan kelemahan dan bahkan ancaman saja. Pilihan strategi yang digunakan adalah sistem pengendalian manajemen yaitu membuat sistem yang dirancang untuk memastikan anggota organisasi berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Untuk itu ada dua hal yang penting yaitu aspek marketing dan aspek organisasi. Pilihannya adalah memperkuat aspek organisasi lebih dahulu untuk memperkuat aspek marketing. Mekanisme sistem pengendalian manajemen yang digunakan adalah *four levers control systems* yang terdiri dari: (1) *beliefs system*, (2) *boundary system*, (3) *diagnostic systems*, dan (4) *interactive systems*. Dalam perjalanannya, *four levers control systems* saja tidaklah cukup perlu mekanisme pengendalian lainnya yaitu *leadership by walking around*. Apa itu *leadership by walking around*? Anda akan dapat memahaminya dengan membaca “Pengendalian Manajemen dan Mindset Entrepreneurship: Kunci Utama Mencipta Kinerja Organisasi”

Selanjutnya tulisan yang berjudul “Pengelolaan Pendidikan Akuntansi Berbasis Nilai-nilai Entrepreneurship” akan fokus menceritakan bagaimana Prodi Akuntansi melakukan upaya pembeda dalam pengelolaannya. Adanya berbagai perubahan eksternal seperti perkembangan teknologi, pandemi Covid-19 berdampak pada proses bisnis organisasi. Tantangan ini dijawab dengan menerapkan nilai-nilai *entrepreneurship* dalam mengimplementasikan tridarma perguruan tinggi. Secara khusus di bidang pendidikan tulisan ini akan menggambarkan bagaimana

dosen berperan sebagai *value creator* dalam pendidikan akuntansi. Pengelolaan ini memberikan bukti berbagai capaian di prodi Akuntansi. Mau tau apa saja? Silahkan membaca pada artikel selengkapnya.

Pengelolaan Penelitian juga menjadi salah satu yang diceritakan pada bagian ini. Dengan adanya Pandemi Covid-19 telah mengubah paradigma belajar dan mengajar demikian juga dalam peran dosen sebagai peneliti. Jika dulu masih mempertanyakan apakah pembelajaran online bisa dilakukan secara optimal, saat ini, perguruan tinggi harus melakukan pembelajaran secara online. Bahkan Menteri Pendidikan Republik Indonesia telah mencanangkan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Pertanyaannya, sudahkan para dosen *move on* dari kebiasaan lama menjadi dosen penggerak? Untuk membuat para dosen *move on* khususnya dibidang riset dilakukan empat pendekatan yaitu: (1) *Monthly Knowledge Sharing* (MKS), (2) pelatihan riset dan *workshop* karya ilmiah, (3) kolaborasi riset dan artikel internasional program studi dan (4) mitra kolaborasi jurnal. Tulisan menyeluruh terkait hal ini dapat Anda nikmati pada *chapter* "Empowering Leadership: Merubah Egosistem menjadi Ekosistem Publikasi Ilmiah"

Selamat menikmati seluruh rangkaian tulisan dalam Manajemen Perguruan Tinggi ini, semoga para pembaca dapat memperoleh inspirasi, insight dan wisdom untuk kemajuan pengelolaan perguruan tinggi di tempat para pembaca masing-masing.

ENTREPRENEURIAL MARKETING DALAM PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI ADALAH KENISCAYAAN

Christina Whidya Utami
whidyautami@ciputra.ac.id
Wakil Rektor Bidang Akademik
Dekan Fakultas Manajemen dan Bisnis
Universitas Ciputra Surabaya

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia, di mana manusia dipaksa untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman. Dalam sejarah umat manusia, ilmu pengetahuan dan teknologi telah dan terus berkembang, bahkan banyak lapangan pekerjaan yang hilang dan digantikan oleh pekerjaan baru yang terjadi akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Atas dasar itu, negara perlu merumuskan beberapa rencana strategis untuk menumbuhkembangkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berdaya saing sesuai dengan kebutuhan zaman. Untuk itu, peran dunia pendidikan menjadi kuncinya. Oleh karena itu, merupakan tantangan bagi perguruan tinggi untuk membekali dan melatih lulusan yang berprestasi, cakap, terdidik, berkarakter dan mampu menjawab tantangan zaman dengan melakukan berbagai transformasi pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan perubahan ekonomi, sosial dan budaya. <https://www.kompas.com/>

[edu/read/2020/09/15/094940671/merdeka-belajarkampus-merdeka-antara-peluang-dan-tantangan?page=all](https://www.merdeka-belajarkampus-merdeka-antara-peluang-dan-tantangan?page=all).

Menanggapi tantangan tersebut, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Anwar Makarim meluncurkan kebijakan pendidikan tinggi yang disebut “Kampus Mandiri Belajar Merdeka” pada Januari 2020. Dengan mengacu pada Permendikbud Nomor 3 kualitas pembelajaran dan lulusan perguruan tinggi tentang standar nasional pendidikan tinggi tahun 2020, konsep yang diberikan adalah mengajak seluruh perguruan tinggi di Indonesia untuk merumuskan rencana strategis untuk secara matang mempersiapkan kemampuan mahasiswa agar lebih konsisten dan siap merespon kebutuhan zaman. Kebijakan MBKM memiliki empat hal pokok, yaitu: 1) kemudahan pembukaan program pembelajaran baru, 2) perubahan sistem akreditasi perguruan tinggi, 3) keinginan PTN menjadi PTN berbadan hukum, dan 4) pengalihan hak belajar Siswa menghabiskan tiga semester di luar kursus. Pembelajaran mereka. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan lulusan, kebijakan Mendikbud ini dapat dijadikan acuan bagi seluruh perguruan tinggi, karena pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan kreativitas, inovasi, kepribadian dan kebutuhan pribadi. Menurut Pasal 15 ayat 1 Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020, terdapat berbagai bentuk kegiatan pembelajaran, antara lain magang/penempatan kerja, bantuan mengajar untuk satuan pendidikan, proyek kemanusiaan, kegiatan kewirausahaan,

ENTREPRENEURIAL MARKETING DALAM PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI ADALAH KENISCAYAAN

penelitian, pertukaran pelajar, membangun desa atau kuliah kerja nyata tematik, dan studi proyek independen <https://www.kompas.com/edu/read/2020/09/15/094940671/merdeka-belajarkampus-merdeka-antara-peluang-dan-tantangan?page=all>.

Berbagai kebijakan dalam pengelolaan pendidikan tinggi ini, membawa angin segar bagi fleksibilitas pengelola perguruan tinggi dan sekaligus mengingatkan bahwa inovasi juga harus terus dilakukan dalam pengelolaan Pendidikan Tinggi dalam merespon berbagai kebijakan tersebut. Kata “inovasi” ini, alih alih memaksa ingatan pada kosa kata “*entrepreneurship*” dan “*entrepreneurial*”. Gagasan kewirausahaan dan manajemen bisnis dalam pendidikan tinggi mengingatkan pada sebuah universitas di Amerika Serikat, MIT (Massachusetts Institute of Technology), yang menderita pengangguran terdidik yang meluas dan ekonomi yang tidak stabil dari tahun 1980 hingga 1996. Di bawah kondisi sosial dan politik, MIT telah mengubah arah perkembangannya. Kebijakan universitas berkisar dari perguruan tinggi pendidikan tinggi dan universitas riset hingga universitas kewirausahaan. Terlepas dari pro dan kontra dari kebijakan ini, pada periode sebelumnya (16 tahun), MIT membuktikan bahwa 4.000 perusahaan lahir dari lulusannya, menyumbang 1,1 juta pekerja dan omzet 232 miliar dolar AS setiap tahunnya. Ini adalah pencapaian yang sangat, sangat spektakuler, mengubah situasi Amerika Serikat menjadi negara adidaya. Kebijakan ini kemudian ditiru dan

diikuti oleh banyak universitas ternama di dunia. <https://www.brin.go.id/strategi-perguruan-tinggi-mewujudkan-entrepreneurial-campus/>.

Dengan mengacu pada keberhasilan negara-negara maju seperti Eropa dan Amerika Serikat, hampir semua perguruan tinggi telah menyisipkan materi-materi kewirausahaan di setiap mata kuliahnya, dan negara-negara Asia seperti Jepang, Singapura dan Malaysia juga telah menerapkan materi kewirausahaan minimal selama dua semester dari seluruh kurikulumnya. Inilah alasan mengapa negara-negara tersebut berhasil mempromosikan pembangunan negaranya dan menjadi negara maju. <https://www.brin.go.id/strategi-perguruan-tinggi-mewujudkan-entrepreneurial-campus/>.

Di Indonesia pun saat ini, usaha-usaha untuk menanamkan jiwa dan semangat kewirausahaan di perguruan tinggi terus didorong dan ditingkatkan dengan berbagai cara dan strategi agar mahasiswa semakin tertarik untuk berwirausaha. Salah satu perguruan tinggi yang mengedepankan entrepreneurship di dalam kurikulum maupun dalam pengelolaan perguruan tinggi adalah Universitas Ciputra Surabaya. Dengan *tagline* "Creating World Class Entrepreneur" Universitas ciputra Surabaya mampu membuktikan sebagai perguruan tinggi yang berbasis *Entrepreneur* terbaik di Indonesia. Hal ini terbukti dalam usia yang relatif muda yakni 15 tahun sudah meraih peringkat akreditasi Institusi A dari Badan Akreditasi Perguruan Tinggi Indonesia serta pencapaian pencapaian lainnya. Pembahasan makalah ini akan berfokus pada "Bagaimana sebuah

ENTREPRENEURIAL MARKETING DALAM PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI ADALAH KENISCIAYAAN

Perguruan Tinggi memiliki kemampuan bertumbuh melalui aktivitas Entrepreneurial Marketing?"

Pembahasan

Pengelolaan perguruan tinggi secara *entrepreneurial* tentunya tidak cukup hanya menyediakan dan menawarkan mata kuliah *entrepreneurship* dalam kurikulum, namun perlu Langkah yang lebih strategis yakni dengan penetapan kebijakan kebijakan *entrepreneurial* dalam pengelolaan perguruan tinggi itu sendiri, termasuk bagaimana pola *Entrepreneurial Marketing* (EM) dijalankan bagi pengembangan kapasitas, kualitas dan keberlanjutan perguruan tinggi tersebut.

Entrepreneurial Marketing (EM) merupakan konsep yang pertama kali lahir dari pelaku wirausaha skala kecil atau pelaku komersial yang baru memulai usaha. Stokes (2000) percaya bahwa, dalam hal keterbatasan sumber daya dan masalah yang ada di usaha kecil dan menengah (UKM), metode EM merupakan pendekatan yang paling akurat. Dalam penerapan *entrepreneurial marketing*, pemilik UKM seringkali memiliki orientasi inovatif dan mengadopsi strategi *bottom-up* (menyesuaikan produk sesuai kebutuhan pelanggan). Morris et al. (2002:5) mengkonseptualisasikan EM sebagai identifikasi proaktif dan eksploitasi peluang untuk mendapatkan serta mempertahankan pelanggan yang bermanfaat melalui metode inovatif terhadap manajemen risiko, peningkatan sumber daya, dan penciptaan nilai. Sementara itu, dalam tinjauan mengenai definisi EM, Hills

& Hultman (2013) mengintegrasikan definisi kewirausahaan dengan definisi pemasaran dari American Marketing Association (halaman 27): pemasaran kewirausahaan adalah serangkaian proses dan fungsi organisasi yang inovatif, komunikatif, dan memberikan nilai bagi pelanggan serta mengelola hubungan dengan pelanggan dengan cara yang bermanfaat bagi organisasi dan pemangku kepentingannya, yang ditandai dengan inovasi, pengambilan risiko, proaktif yang tidak dibatasi oleh sumber daya yang dimiliki saat ini. Dimensi Entrepreneurial Marketing kontekstual bagi perguruan tinggi.

Banyak kajian tentang dimensi *entrepreneurial marketing* (EM), namun dalam kontekstual pengelolaan perguruan tinggi maka didiskusikan beberapa dimensi EM sebagai berikut:

1. Orientasi Pertumbuhan (*Growth Orientation*)
EM biasanya berhubungan dengan pertumbuhan. EM seringkali bertujuan jangka panjang dalam kegiatan pemasaran, guna menciptakan pertumbuhan penjualan melalui hubungan jangka panjang. Ambisi pemasar untuk mengembangkan bisnis/organisasi akan menentukan model bisnis, strategi bersaing, dan pengelolaan sumber daya dalam perusahaan. Untuk mencapai pertumbuhan, pemasar melakukan berbagai metode untuk mengembangkan bisnis mereka, termasuk menciptakan komunitas pelanggan yang setia dan berdedikasi terhadap produk atau layanan mereka. Universitas Ciputra (UC) sangat menekankan orientasi pertumbuhan ini dengan

ENTREPRENEURIAL MARKETING DALAM PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI ADALAH KENISCAYAAN

menetapkan salah satu target dari rencana strategis yang dijalankan yakni: pertumbuhan jumlah mahasiswa, retensi mahasiswa, dan bagaimana mahasiswa memutuskan untuk tetap melanjutkan studi jenjang Magister/ Doktoral dengan tetap memilih UC. Program operasional terkait orientasi pertumbuhan ini dijalankan dengan membangun komunitas komunitas yang menjamin aspek pertumbuhan institusi agar tetap berlangsung, misalnya dengan keberadaan komunitas *family business* yang memungkinkan orang tua mahasiswa yang memiliki/mengelola bisnis mendapatkan manfaat dengan mendapatkan mentoring/ *coaching* dan pendampingan dari bisnis keluarga mereka didukung oleh semua *resources*/fasilitas dari UC. Hal ini tentunya akan mendorong upaya pertumbuhan bagi institusi dalam jangka panjang.

2. *Entrepreneurship Priority*. Meski sudah terlambat bagi perguruan tinggi di Indonesia, mereka telah menyadari bahwa konsep kewirausahaan sangatlah penting sehingga mata kuliah kewirausahaan perlu untuk dibagikan kepada mahasiswa. Perguruan tinggi memberikan materi tentang kewirausahaan bukan lagi sebatas formalitas belaka. Hal ini terlihat dari keseriusan masing-masing universitas dalam mendesain materi dan metode pembelajaran kewirausahaan. Keseriusan perguruan tinggi dalam hal ini juga terlihat dari berdirinya Pusat Kewirausahaan Kampus seperti Entrepreneurship Center, Pusat Inkubasi Bisnis, Community

Business and Entrepreneurship Development (CDED), Koperasi kesejahteraan Mahasiswa, Community Entrepreneur Program, Pusat Pengembangan dan Penelitian Kewirausahaan, Center for Entrepreneurship, Change, and Third Sector (CECT), dan masih banyak lagi. Berbagai macam kegiatan yang dilaksanakan melalui pusat kewirausahaan kampus ini, seperti *short course*, *talkshow*, seminar, *workshop*, lokakarya, praktek usaha, kerja sama usaha, Entrepreneurship Challenge, Entrepreneurship Expo, dan lain sebagainya. Universitas Ciputra menjalankan *Entrepreneurship Priority* ini sebagai batu landasan sejak berdirinya, mata kuliah *Entrepreneurship* (MKE) menjadi mata kuliah inti khususnya pada program studi yang berbasis bisnis dan menjadi *backbone* struktur kurikulum dari semester satu hingga semester akhir dengan metode pembelajaran *project base learning*. Dengan demikian setiap mahasiswa akan dipastikan memiliki pengalaman membangun ventura (*venture creation*) di samping tentunya mereka dibekali dengan *entrepreneurial mindset* yang kuat (*value creation*).

3. Orientasi kesempatan (*Opportunity Orientation*)
Meski organisasi memiliki sumber daya yang terbatas, EM tetap menekankan pada mencari peluang. Pemasar menanggapi peluang yang muncul dengan terus-menerus berimprovisasi dan mentransfer sumber daya. Meskipun peluang mungkin muncul secara acak, diketahui bahwa pasar negara berkembang akan secara

ENTREPRENEURIAL MARKETING DALAM PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI ADALAH KENISCAAYAAN

aktif mencari peluang baru, melihat dan bersedia merintis permintaan layanan yang belum terpenuhi, dan bahkan memanfaatkan peluang yang telah ada sebelum pesaing. Inovasi dan kreativitas adalah proses penting untuk membantu pasar negara berkembang mengubah peluang menjadi kenyataan. Universitas yang mengadopsi EM umumnya fokus pada penciptaan kategori produk baru dan membimbing pemangku kepentingan untuk menggunakan inovasi berkelanjutan. Inovasi tidak terbatas pada produk atau jasa, tetapi juga dapat mencakup inovasi dalam proses atau strategi pemasaran, dan sistem manajemen pendidikan tinggi. Universitas Ciputra (UC) menempatkan orientasi peluang ini sebagai hal yang penting dalam perancangan strategi pengembangannya. Keberadaan Ciputra Group sebagai payung bisnis bagi UC memungkinkan keleluasaan dan fleksibilitas UC untuk bertumbuh di semua kota baik dalam dan luar negeri di mana Group Ciputra mengembangkan bisnis utamanya. Terbukti dengan telah berdirinya Ciputra Business School di Makassar yang akan segera mulai beroperasi pada September 2021. Disisi lain orientasi peluang ini dilakukan oleh UC dengan kejeliannya dalam membuka Fakultas dan Program studi atau bidang peminatan baru yang benar benar lekat dengan kebutuhan *stakeholdernya*, misalnya; Culinary Business, Fashion Design, Performing Art and Sport Management, adalah program studi yang "seksi" dalam konteks menjawab pertumbuhan

kebutuhan pasar dan industri dan berangkat dari kejelian dalam melihat peluang.

4. Total fokus pelanggan (*Total Customer Focus*) dan Kedekatan dengan pasar (*Closeness To The Market*). EM mengutamakan pelanggan dan menganggap mereka sebagai peserta aktif dalam proses pengambilan keputusan pemasaran. Pemasar mengintegrasikan klien mereka ke dalam aktivitas operasional dan menerima rekomendasi dari klien secara teratur. Preferensi langsung pelanggan memainkan peran penting dalam menentukan metode produk, harga, distribusi dan komunikasi perusahaan. EM memprioritaskan preferensi pelanggan dan mengambil pendekatan yang sangat terpusat, fleksibel, dan dapat dipasarkan. Pasar negara berkembang siap untuk membuat komitmen baru kepada pelanggan, mengubah desain produk, mengubah harga, dan menawarkan produk atau layanan yang paling memuaskan bagi pelanggan. Hampir sebagian besar perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi swasta sangat menyadari kebutuhan untuk fokus pada pelanggan ini, demikian juga dengan Universitas Ciputra (UC) Surabaya hampir semua operasional yang bersinggungan dengan *stakeholder* utama yakni mahasiswa, dosen, perguruan tinggi lain, dunia usaha dunia industri (DUDI) dan semua mitra Kerja sama dievaluasi kepuasannya secara periodik dalam berinteraksi secara internal maupun eksternal. Bahkan Universitas Ciputra Surabaya memiliki sistem yang memungkinkan

ENTREPRENEURIAL MARKETING DALAM PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI ADALAH KENISCAYAAN

pimpinan Universitas/Fakultas/Program Studi untuk merespon masukan/komplain/saran dari mahasiswa ataupun konsumen internal (bisa antar departemen) dengan waktu tidak lebih dari 24 jam. Sistem tersebut diberi nama i-box. Masukan/komplain/saran yang tidak terespon dalam jangka waktu tertentu akan naik pada level struktur organisasi di atasnya dan menjadi catatan terhadap proses pencapaian penyelesaian respon i-box yang akan diakumulasikan setiap periode tertentu sebagai salah satu target capaian renstra Fakultas/Program studi atau departemen.

5. Penciptaan nilai melalui jaringan (*Value creation Networking*) Menciptakan nilai melalui jaringan merupakan konsep penting dalam EM. EM mengumpulkan informasi pasar dan menjangkau pelanggan potensial melalui jaringan mereka. Informasi dari jaringan juga membantu pemasar menyediakan produk berkualitas tinggi kepada pelanggan dan meningkatkan keunggulan kompetitif atas pesaing. Pengelolaan risiko dan pengalokasian sumber daya perusahaan yang lebih efisien dapat tercapai melalui sumber daya dari jaringan. Penciptaan nilai melalui jaringan menjadi hal mutlak yang harus dilakukan oleh perguruan tinggi, terlebih pada era MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) ini. Perguruan tinggi harus membangun jejaringnya dengan DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri), perguruan tinggi lain, organisasi profesi dll. Universitas Ciputra Surabaya melakukan upaya ini dengan lebih efisien dan

efektif melalui jejaring bisnis Ciputra Group dan juga reputasi besar yang telah terbangun dengan baik memungkinkan Universitas Ciputra Surabaya mengembangkan jejaring tidak hanya dalam negeri namun juga luar negeri. Penciptaan nilai melalui jejaring ini tercipta dengan adanya reputasi UC yang terjadi melalui nilai IPE (Integritas, Profesionalitas dan *Entrepreneurship*) yang menjadi *value* organisasi.

Arah Universitas Ciputra untuk menjadi perguruan tinggi yang memiliki jejaring yang "*valuable*" dan memenuhi standar kelas dunia sudah mulai dirintis dengan adanya kerja sama dengan beberapa universitas dan lembaga yang kredibel di luar negeri seperti misalnya Universitas New South Wales Australian, Solbridge Business School Korea Selatan, University of Missouri Kansas City USA, Universiti Utara Malaysia, Kauffman Foundation, Boston College USA, Leeds Metropolitan University UK, Coventry University UK. Kerja sama tersebut diimplementasi dalam bentuk pengiriman mahasiswa untuk studi di luar negeri, studi lanjut staf dosen dan dosen tamu. Demikian juga prestasi staf dosen dalam mempresentasikan karya ilmiahnya di seminar internasional maupun sertifikasi profesional dosen di mana beberapa dosen sudah memiliki sertifikasi internasional seperti contohnya Certified Management Accountant, Certified Financial Planner, Certified Internet Marketing practitioner, Certified Coach Leadership dan Certified Professional Marketer dll.

Diskusi

Sebagai akademisi yang ikut *concern entrepreneurship* di perguruan tinggi, terdapat beberapa pemikiran umum yang sederhana yang dapat diimplementasikan dalam meningkatkan semangat *entrepreneurship* di perguruan tinggi, antara lain:

1. Membangun *mindset entrepreneur* bagi keseluruhan entitas organisasi adalah keniscayaan yang akan menjadi landasan dalam pengembangan Entrepreneurial Campus. Proses internalisasi *mindset entrepreneur* ini bukan hal yang mudah karena membutuhkan dukungan VISI, MISI, Tujuan dan Sasaran yang jelas. Tantangan bagi perguruan tinggi yang sudah memiliki usia puluhan tahun tentunya menjadi semakin berat dibandingkan dengan perguruan tinggi yang terlahir dengan *mindset entrepreneur*. Namun bukan berarti hal ini tidak mungkin. Tetapkan PIVOT POINT melalui VISI, MISI, Tujuan dan Sasaran untuk mewujudkan Entrepreneurial Campus akan menjadi Langkah awal yang merubah keseluruhan dinamika perguruan tinggi tersebut.
2. Kurikulum Mata Kuliah *Entrepreneurship*. Perguruan tinggi harus mendesain mata kuliah/ materi kewirausahaan untuk mahasiswanya, dimulai dari pembuatan silabus, Rencana Pembelajaran Semester (RPS), Modul presentasi, teori maupun praktikum/ praktek, penyusunan buku panduan, dan lain sebagainya. Penyusunan ini perlu dibuat oleh kelompok *expert* yang berpengalaman di

berbagai bidang keilmuan. Tidak mengundangi akademisi non ekonomi dan praktisi/pelaku usaha serta motivator *entrepreneurship* di dalam tim penyusun merupakan permasalahan mendasar yang sering terjadi sehingga materi yang diberikan seringkali memiliki kualitas yang buruk. Kolaborasi antara akademis, praktisi dan motivator merupakan hal yang krusial karena dapat menciptakan konsep dan gagasan kewirausahaan yang tepat dan sesuai untuk mahasiswa dari berbagai disiplin keilmuan. Menyusun kurikulum *entrepreneurship*, tidak serta merta menjadikan *entrepreneurship* sebagai mata kuliah tersendiri, namun bisa saja muatan *entrepreneurship* ini dimasukkan kedalam sebagian/seluruh mata kuliah. Di Universitas Ciputra (UC) Surabaya terdapat sebuah departemen yang disebut Teaching and Learning Center (TLC) akan menjadi *backbone* yang kuat untuk persiapan dan penyelenggaraan pembelajaran berbasis *project* untuk semua mata kuliah *entrepreneurship* (MKE). Hingga saat ini Teaching and Learning Center menyelenggarakan pelatihan untuk para dosen dan tutor, melakukan monitoring dan evaluasi terhadap proses pembelajaran di Universitas Ciputra dan sekaligus *Outcome Base Education* (OBE), bersama tim akademik (Wakil rektor bidang akademik, dekan, dan ketua program studi, serta koordinator kurikulum di level program studi). Dukungan mata kuliah interdisipliner (MKI) juga memperkuat kompetensi profil lulusan Universitas Ciputra.

ENTREPRENEURIAL MARKETING DALAM PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI ADALAH KENISCAYAAN

MKI mendukung kompetensi pendukung dan sejalan dengan konsep Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM)

3. Pembinaan dan Peningkatan Dosen maupun *Entrepreneurs in Residence* (EIR) Setidaknya perguruan tinggi harus mempersiapkan sumber daya manusia Dosen dan *Entrepreneurs in Residence* (EIR) yang memiliki "5M": (1) Mampu menyuguhkan paradigma baru tentang pentingnya berwirausaha, (2) Mampu mengubah membimbing sudut pandang mahasiswa dan membimbing mahasiswa menjadi seorang yang berjiwa *entrepreneurship*, (3) Mampu memotivasi dan menginspirasi mahasiswa untuk menjadi sumber daya manusia yang mandiri, (4) Mampu memberikan contoh karya bisnis yang nyata dan membagikan kisah sukses kepada mahasiswa, (5) Mampu membina mahasiswa/alumni untuk menjadikan mereka sebagai intrapreneur atau wirausahawan yang sukses. Di sisi lain, rencana peningkatan sumber daya manusia Dosen dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui "5P": (1) Program pelatihan kewirausahaan jangka pendek untuk dosen, (2) Program seminar/*workshop*/lokakarya kewirausahaan, (3) Program pemagangan dosen di dunia usaha, (4) Program sarasehan dengan mitra usaha/dunia usaha dunia industri (DUDI), (5) Program pembinaan/pendampingan dosen baru. <https://www.brin.go.id/strategi-perguruan-tinggi-mewujudkan-entrepreneurial-campus/> Universitas Ciputra Surabaya mengharuskan setiap dosen untuk

memenuhi sertifikasi Entrepreneur Enabler yang dilaksanakan internal dan bertahap dari *basic* hingga tingkat *expert*.

4. Pendirian Entrepreneurship Center (baik di lingkup institusi kampus ataupun berupa organisasi kemahasiswaan). Universitas Ciputra memiliki Universitas Ciputra Entrepreneurship Center (UCEC). UCEC tidak hanya untuk sivitas akademika Universitas Ciputra, namun juga telah memiliki karya yang luas untuk masyarakat antara lain pelatihan *Entrepreneur* untuk buruh migran di Hong Kong dan Singapura, pelatihan TOT (*Training of Trainee* Kewirausahaan) baik untuk institusi pendidikan maupun perusahaan, dan Universitas Ciputra Entrepreneurship Online, yang telah menyelenggarakan kelas-kelas *entrepreneurship* non gelar sejak tahun 2012, ataupun melayani kebutuhan industri dan bermitra dengan industri.
5. Membangun Kerja sama dengan Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI) dan *Stakeholder* Eksternal. Konsep ini sejalan pula dengan MBKM (Merdeka Belajar Kampus Merdeka) Hal ini penting dilakukan oleh perguruan tinggi dalam rangka tiga tujuan yakni : (1) meningkatkan kualitas SDM dosen dan mahasiswa, (2) membuka peluang magang usaha bagi dosen dan mahasiswa, (3) membuka peluang kerja sama usaha khususnya untuk mahasiswa/alumni. Dengan program kerja sama ini diharapkan mahasiswa terutama dapat menganalisa dan mengamati bentuk usaha nyata sehingga mempunyai gambaran ketika kelak berwirausaha. <https://>

ENTREPRENEURIAL MARKETING DALAM PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI ADALAH KENISCAYAAN

www.brin.go.id/strategi-perguruan-tinggi-mewujudkan-entrepreneurial-campus/ Dalam hal ini Universitas Ciputra mendapat dukungan sepenuhnya oleh kelompok alumni maupun komunitas *Family* Bisnis serta semua mitra Kerja sama Group Ciputra

6. Membentuk *Start Up* Bisnis/ Unit Usaha untuk mahasiswa. Salah satu kesungguhan perguruan tinggi dalam mewujudkan mahasiswanya untuk menjadi seorang *entrepreneur* adalah perlunya membentuk beberapa unit usaha yang dikelola oleh mahasiswa, apapun jenis usahanya tentunya harus sesuai dengan kesepakatan antara mahasiswa dengan institusi kampus. Unit-unit usaha yang dibentuk ini dapat dijadikan sebagai salah satu pengalaman berharga bagi mahasiswa sebelum terjun membuka usaha secara mandiri. <https://www.brin.go.id/strategi-perguruan-tinggi-mewujudkan-entrepreneurial-campus/> Universitas Ciputra Surabaya khususnya program studi International Business Management memastikan mahasiswa memiliki pengalaman membentuk *start up* bisnis, yang dirancang dari mulai semester satu hingga semester akhir.
7. Membangun Kerja sama dengan Institusi Keuangan (perbankan/non perbankan). Untuk dapat mewujudkan mahasiswa/ alumni menjadi wirausaha, perguruan tinggi memfasilitasi mahasiswa dalam memulai dan mengembangkan bisnisnya. Salah satu fasilitas yang dapat diberikan oleh perguruan tinggi yaitu dengan menjadi fasilitator dan mediator

antara mahasiswa dengan sektor keuangan (perbankan/non perbankan) untuk memberikan kemudahan akses terkait pinjaman usaha kepada mahasiswa. Jenis kerja sama seperti ini dapat mendorong mahasiswa untuk semakin tertarik dan segera menjadi *entrepreneur* muda. Kerja sama seperti ini yang harus dilakukan oleh pihak universitas, karena banyak mahasiswa yang ingin menjadi pengusaha tetapi terkendala dengan modal (dana). <https://www.brin.go.id/strategi-perguruan-tinggi-mewujudkan-entrepreneurial-campus/>

8. Memberikan penghargaan Entrepreneurship Award. Salah satu yang memicu peningkatan semangat berwirausaha mahasiswa yaitu dengan diadakannya kompetisi kewirausahaan secara rutin. Dengan menawarkan hadiah/ penghargaan bagi mahasiswa yang memenangkan kompetisi kewirausahaan, perguruan tinggi dapat meningkatkan minat mahasiswa untuk berwirausaha. Kompetisi seperti ini biasanya berupa *business plan competition* maupun *entrepreneurship expo*. <https://www.brin.go.id/strategi-perguruan-tinggi-mewujudkan-entrepreneurial-campus/>

Simpulan

Sebagaimana salah satu fasilitator dan mediator terdepan dalam membangun generasi muda bangsa, menjadi kewajiban bagi perguruan tinggi untuk melatih, mendidik, dan memotivasi mahasiswa agar mahasiswa mampu menjadi generasi cerdas yang kreatif, inovatif, mandiri, dan mampu melahirkan

ENTREPRENEURIAL MARKETING DALAM PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI ADALAH KENISCAYAAN

berbagai peluang usaha dan lapangan pekerjaan. Karena itu, setiap perguruan tinggi memiliki tantangan untuk mengubah arah kebijakan dari High Learning University and Research University menjadi Entrepreneurial University atau mencari keseimbangan atas kedua kebijakan tersebut untuk mengarah pada Entrepreneurial University. Melalui perubahan paradigma ini, diharapkan nantinya akan melahirkan wirausahawan muda yang sukses, yang akan mampu merevitalisasi negara dalam menghadapi berbagai kesulitan. Untuk mencapai hal tersebut, perguruan tinggi harus melaksanakan misi entrepreneurial campus secara sungguh-sungguh.

Referensi:

- Hills, G. E., Hultman, C. M., & Miles, M. P. (2008). The evolution and development of entrepreneurial marketing. *Journal of Small Business Management*, 46(1), 99-112.
- Hills, G. E., & Hultman, C. (2013). Entrepreneurial marketing: Conceptual and empirical research opportunities. *Entrepreneurship Research Journal*, 3(4), 437-448.
- Morris, M., Schindehutte, M. and LaForge, R. (2002), "Entrepreneurial marketing: a construct for integrating emerging entrepreneurship and marketing perspectives", *Journal of Marketing Theory and Practice*, Vol. 10 No. 4, pp. 1-19.
- Stokes, D. (2000), "Entrepreneurial marketing: a conceptualisation from qualitative research", *Qualitative Market Research: An International Journal*, Vol. 3 No. 1, pp. 47-54.

Anthology Entrepreneurship

<https://www.brin.go.id/strategi-perguruan-tinggi-mewujudkan-entrepreneurial-campus/>

<https://www.kompas.com/edu/read/2020/09/15/094940671/merdeka-belajarkampus-merdeka-antara-peluang-dan-tantangan?page=all>.

<https://www.brin.go.id/strategi-perguruan-tinggi-mewujudkan-entrepreneurial-campus/>.

PERAN PENDIDIKAN ENTREPRENEURSHIP UNTUK MEMBANGUN BANGSA: SEBUAH REFLEKSI DARI PERJALANAN PENDIDIKAN ENTREPRENEURSHIP DI FAKULTAS BISNIS & MANAJEMEN UNIVERSITAS CIPUTRA PERIODE 2006 - 2011

David Sukardi Kodrat
david.kodrat@ciputra.ac.id

Dosen di Program Studi Magister Manajemen

Pendahuluan

Pada awal Januari 2006, proses penyusunan kurikulum Fakultas Ekonomi Universitas Ciputra (FE-UC) dimulai. Dasar pertimbangannya adalah FE-UC perlu mendesain kurikulum yang berbeda konsep FE yang sudah ada terkait dengan pembentukan KARAKTER, KETERAMPILAN dan SIKAP (Kodrat, 2011).

Pendidikan *entrepreneur* diciptakan melalui program 4M yaitu *Mentee*, *Metode*, *Mentor* dan *milieu* (Kodrat dan Christina, 2015; bisa juga dilihat foto-foto pada slide <https://slidetodoc.com/tantangan-pendidikan-kewirausahaan-di-perguruan-tinggi-pada-era/>). *Mentee* yang baik perlu dibekali dengan karakter, keterampilan dan sikap yang baik.

Pembentukan karakter *entrepreneurs* dilakukan dengan program 2L yaitu *basic leadership* dan *advanced leadership* (Crossan, Marry, et. al., 2012) untuk menciptakan sifat-

Anthology Entrepreneurship

sifat (*traits*), nilai-nilai (*values*), dan keutamaan (*virtues*). Pembentukan keterampilan bisnis dan sikap *entrepreneurs* dilakukan dengan program 5B yaitu *Business Inspiring, Business Practice, Business Execution, Business Insight*, dan *Business Community*.

Implementasi Program 2L

Basic leadership dan *advanced leadership* adalah program yang dirancang untuk mengembangkan personalitas mahasiswa (rasa percaya diri, keberanian, pantang menyerah, berani menghadapi tantangan) dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Mahasiswa dilatih berbagai keterampilan meliputi olah pikir, olah batin dan olah fisik (3O)

Olah pikir seperti kemampuan memecahkan masalah, mengambil keputusan dan *softskill*. Olah batin seperti berani menghadapi tantangan, kesulitan dan berani mengambil risiko. Terakhir adalah olah fisik seperti kedisiplinan dan *timwork* dan komunikasi. Keterampilan 3O ini akan membuat mahasiswa menjadi manusia seutuhnya (*human being*) yaitu sehat otak, sehat fisik dan sehat batin.

Program 2L ini diberikan pada akhir semester I dan akhir semester 7. Tujuannya agar mahasiswa semester I mempunyai tanggung jawab, kedisiplinan, dan mampu membuat keputusan untuk menjalankan seluruh proses perkuliahan dengan baik sedangkan pada akhir semester 7 mempunyai tujuan untuk membekali mahasiswa dengan berbagai kemampuan di atas ketika akan memasuki dunia kerja baik sebagai *entrepreneur*

ataupun sebagai *executive*.

Implementasi Program 5B

Visi Universitas Ciputra sebagai "*Creating World Class Entrepreneur*" yang perlu dimaknai dan dijalankan secara mendalam dan praktis. Kalau FE lain sangat ketat dengan "teori-teori dari berbagai textbook" maka FE-UC memilih "teori-teori praktis yang bisa secara langsung diterapkan" di lapangan. Jika FE lain menekankan pada "studi kasus", maka FE-UC lebih menekankan pada "kasus riil" atau "*myself case*" yang dihadapi mahasiswa di lapangan. Ketika mahasiswa FE lain asyik dengan "ide-ide bisnis" maka mahasiswa FE-UC asyik dengan "implementasi riil *projectnya*".

Pembeda utama FE-UC dengan FE lain adalah program 5B yaitu *Business Inspiring, Business Practice, Business Execution, Business Insight, dan Business Community* (Kodrat, 2009). **BUSINESS INSPIRING** adalah memberikan inspirasi bisnis kepada para mahasiswa semester I oleh para pelaku usaha (atau *entrepreneur*) mulai dari level lokal, regional, nasional dan internasional. Mahasiswa belajar menangkap pengalaman emosional dari *entrepreneur* terkait dengan bagaimana melahirkan ide bisnis hingga menjalankan ide bisnis. Mahasiswa belajar menangkap pengalaman psikomotorik dari *entrepreneur* terkait dengan bagaimana membuat produk baru, mengelola karyawan, menghadapi persaingan dan membuat bisnisnya bertumbuh secara berkelanjutan. Tidak jarang, mahasiswa mendapat pengalaman sangat emosional ketika para pengusaha mendapat tekanan berat dari

kompetitor ataupun kondisi ekonomi yang memaksa pengusaha untuk menyerah. Semangat pantang menyerah dan dorongan dalam diri pengusaha inilah yang membuat mereka “jatuh sepuluh kali namun bangkit sebelas kali”. Pengalaman para *entrepreneur* inilah yang membangkitkan “*spirit of entrepreneur*” dalam diri mahasiswa.

BUSINESS PRACTICE adalah menciptakan pengalaman berbisnis secara langsung dalam dunia pendidikan mulai dari menciptakan ide bisnis, merencanakan, pendanaan dan mengeksekusi ide bisnis mulai dari semester I hingga semester 6. Model ini menggabungkan pendekatan *Entrepreneurial Process* (EP) dan *Entrepreneurial Intensity* (EI). Mahasiswa secara berkelompok mencari ide bisnis melalui observasi, komunikasi dan wawancara dengan para konsumen dan pelaku usaha lain. Saat ini metode ini dikenal dengan “*Modified Design Thinking*” (Kodrat, 2018 dan Kodrat, et. al. 2020). Setelah menguji ide bisnisnya, para mahasiswa membuat perencanaan bisnis dan melakukan koordinasi dalam tim untuk melakukan business practice (Kodrat, et. al., 2011).

BUSINESS EXECUTION adalah program yang memberikan pemahaman mengapa banyak organisasi yang hebat membuat perencanaan bisnis namun gagal melakukan eksekusi. Perusahaan-perusahaan ini hanya hebat di atas kertas. Mahasiswa belajar ada 4 *gap* yang membuat organisasi gagal melakukan eksekusi yaitu *personal gap*, *group gap*, *organization gap* dan *execution gap* (Kodrat, 2010). Ada kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap dari individu.

Ada kesenjangan koordinasi dan komunikasi dalam tim atau kelompok. Ada kesenjangan antara visi, strategi dan taktik dalam organisasi dan terakhir adalah adanya kesenjangan dalam menjalankan apa yang sudah direncanakan dengan baik karena tidak spesifik, tidak dapat diukur, sangat sulit dicapai, tidak relevan dan tidak ada batas waktunya.

BUSINESS INSIGHT adalah program yang memberikan wawasan bisnis ke depan pada mahasiswa semester 7. Program ini membuat mahasiswa paham secara pengetahuan dan emosional tentang bisnis yang akan dimasuki setelah mereka lulus. Jika diibaratkan bisnis itu sebagai sebuah kolam maka ada tiga kemungkinan kolam. Kolam pertama adalah kolam yang tidak ada airnya. Kolam kedua adalah kolam yang ikannya kecil-kecil. Terakhir adalah kolam yang ikannya besar-besar. Hal ini menunjukkan bahwa memasuki dunia bisnis mempunyai RISIKO yang sama yaitu butuh usaha untuk masuk dan mencari ikat. Ketika sudah masuk semua baju dan celana yang dikenakan akan menjadi basah. Namun, HASILnya bisa berbeda. Ada orang yang tidak mendapatkan ikan karena kolamnya kosong. Ada orang yang mendapatkan ikan kecil-kecil karena kolam yang dimasuki memang berisi ikan kecil-kecil. Namun ada orang yang mendapatkan ikan besar karena memang kolam tersebut berisi ikan besar-besar. Dengan analogi kolam ini, maka mahasiswa belajar bahwa RISIKO SAMA, namun HASIL BISA BERBEDA. ARTInya kalau ditanya APA YANG PASTI dari sebuah BISNIS, maka SUDAH PASTI JAWABANNYA ADALAH

RISIKO (Kodrat dan Hindarto, 2012). Untuk itu, lakukan *market insight* untuk mendapatkan gambar tentang kolam-kolam mana yang ada ikannya dan kolam-kolam mana yang ada ikannya tetapi besar-besar.

BUSINESS COMMUNITY adalah program yang memberikan sarana dan fasilitas kepada para mahasiswa untuk bergabung dalam asosiasi atau komunitas. Mereka wajib memilih dua. Satu komunitas wajib sesuai dengan arahan program studi sedangkan lainnya adalah komunitas pilihan sesuai dengan bisnis yang akan dipilih oleh mahasiswa sesuai dengan refleksi dari *Business Insight* yang telah mereka lakukan.

Dengan menjadi bagian dari komunitas tersebut maka mahasiswa memiliki jejaring yang lebih luas serta semakin memahami permasalahan riil yang terjadi dalam industri. Melalui interaksi mahasiswa dengan berbagai anggota dalam asosiasi maka mereka akan belajar bagaimana anggota asosiasi menyelesaikan berbagai masalah dan mengambil peluang dalam industri.

Implementasi Program 4M

Program 4M adalah program awal menjalan pendidikan *entrepreneur*. Untuk mendidik seseorang menjadi *entrepreneur* maka ada empat hal yang perlu menjadi perhatian.

Pertama, adalah *mentee*. *Entrepreneur* tidak untuk semua orang. Hanya orang-orang yang mempunyai keinginan kuat menjadi *entrepreneur* dari dalam dirinya (*intrinsic motivation*) saja yang bisa dididik menjadi *entrepreneur*.

Kedua adalah mentor. Untuk melatih *mentee* yang baik maka perlu mentor yang baik pula. Mentor yang baik adalah mentor yang mampu menginternalisasikan proses *entrepreneur* dan mempunyai kemampuan komunikasi yang baik sehingga bisa membagikannya kepada mahasiswa.

Ketiga adalah metode. Setelah ada *mentee* dan mentor yang baik maka perlu ada metode yang baik. Metode yang baik diperlukan untuk menduplikasi *skill*, *knowledge* dan *attitude* seorang *entrepreneur* kepada para *mentee* dengan berbagai keunikannya.

Keempat adalah milieu. Milieu atau lingkungan sangat dibutuhkan untuk menciptakan simbolisasi bagi mahasiswa bahwa mereka berada dalam *zone entrepreneur*. Dengan merasa masuk dalam *zone entrepreneur* maka skala pola pikir, pola sikap dan pola tindakan akan mengimitasi pola pikir, pola sikap dan pola tindakan *entrepreneur*.

Simpulan

Pendidikan *entrepreneur* dapat diciptakan melalui program 4M yaitu *mentee* yang tepat, mentor yang tepat, metode yang tepat dan milieu yang tepat. *Mentee* yang baik perlu dibekali dengan karakter, keterampilan dan sikap yang baik sehingga tidak hanya menjadi *mentee* yang baik tetapi menjadi *mentee* yang hebat.

Pembentukan karakter *entrepreneurs* dilakukan dengan program 2L yaitu *basic leadership* dan *advanced leadership* (Crossan, Marry, et. al., 2012). Pembentukan keterampilan bisnis dan sikap *entrepreneur* dilakukan dengan program

Anthology Entrepreneurship

5B yaitu *Business Inspiring, Business Practice, Business Execution, Business Insight*, dan *Business Community*.

Referensi:

- Crossan, Mary; Jeffery Gandz; Gerard Saijts. 2012. *Developing Leadership Character*, Ivey Business Journal. <https://iveybusinessjournal.com/publication/developing-leadership-character/>
- Kodrat, David Sukardi. 2009. *Manajemen Strategi: Membangun Keunggulan Bersaing Era Global di Indonesia Berbasis Kewirausahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. ISBN: 978-979-756-468-1
- Kodrat, David Sukardi. 2010. *Manajemen Eksekusi Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu. ISBN: 978-979-756-607-4
- Kodrat, David Sukardi; M. Liem dan A. Kusumowadigdo. 2011. *Journal of Education and Practice* 2(3): 123 – 145.
- Kodrat, David Sukardi. 2011. *Strategi Menambah Jumlah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) melalui Pendidikan Entrepreneurship untuk Menyongsong Tahun 2020 (best paper)*, Prosiding pada Seminar Nasional Kewirausahaan dan Inovasi Bisnis 1, Untar, Jakarta: 15 September 2011.
- Kodrat, David Sukardi dan P. Hindarto. 2012. *Pengaruh Pelatihan Cashflow 101 Terhadap Pola Pikir Entrepreneurship Mahasiswa*, Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship 1 (1). DOI:<https://doi.org/10.37715/jee>.

vli1.10

- Kodrat, David Sukardi dan Wina Christina. 2015. Entrepreneurship: Sebuah Ilmu. Jakarta: Erlangga. ISBN: 978-602-298-557-0
- Kodrat, David Sukardi. 2018. Panduan Prosedur "Modified of Design Thinking" untuk Menciptakan Peluang. ID: EC00201813958
- Kodrat, David Sukardi; Tina Melinda dan Denpharanto A. Krisprimandoyo. 2020. Developing Innovative Footwear Designs: Empirical Evidence From Indonesia, *Leather and Footwear Journal*, 20 (4): 413 - 424
- Kodrat. David Sukardi. Tantangan Pendidikan Kewirausahaan di Perguruan Tinggi pada Era Global, Seminar Nasional pada Universitas Jember. <https://slidetodoc.com/tantangan-pendidikan-kewirausahaan-di-perguruan-tinggi-pada-era/>

INOVASI: SPIRIT DALAM MENGELOLA PROGRAM STUDI DI UNIVERSITAS CIPUTRA

Damelina Basauli Tambunan
damelina@ciputra.ac.id
Ketua Program Studi Magister Manajemen
Universitas Ciputra, Surabaya

Our future growth relies on competitiveness and innovation, skill and productivity... and these in turn rely on the education of our people
(Julia Gillard)

Pendahuluan

Bergabung di Universitas Ciputra (UC) pada 2007 sebagai dosen di program studi International Business Management (IBM) merupakan pengalaman pertama saya sebagai dosen sekaligus pengalaman pertama mendapatkan *exposure* yang intens terkait "*entrepreneurship*". Kewajiban untuk mengajar mata kuliah *entrepreneurship* bagi seluruh dosen memberikan sebuah dorongan untuk memahami dan menghidupi *entrepreneurship* sampai ke intinya sebagaimana ditetapkan oleh Unesco bahwa salah satu pilar pembelajaran adalah *learning to be* (belajar menjadi). Tulisan ini akan memaparkan bagaimana pengalaman penulis menerapkan inovasi dalam peran sebagai ketua program studi (kaprodi) di dua Program studi yaitu IBM (2009–2015) dan Magister Manajemen (MM) pada periode 2017–2021 dan dilanjutkan untuk periode 2021–2023. Pemaparan dalam tulisan

ini menggunakan pendekatan naratif yaitu suatu pendekatan menceritakan perilaku atau kejadian (sejarah) seseorang yang menghubungkan tindakan dan peristiwa dengan aspek yang saling terkait untuk mendapatkan pemahaman tentang hasil (Smith & Anderson, 2004 dalam Hamilton, Cruz, & Jack, 2017).

Di awal berdirinya, UC merumuskan 7 spirit yang ditekankan harus dimiliki oleh seorang *entrepreneur*, di mana ke-7 spirit itu di kemudian waktu dipadatkan menjadi tiga spirit utama yaitu: *Opportunity Creation, Creativity & Innovation* serta *Calculated Risk Taking*. Untuk memastikan kemampuan tersebut dapat diajarkan kepada mahasiswa maka diagendakan berbagai kegiatan bagi para dosen mulai dari pemberian inspirasi sampai pada *hands-on workshop*. Pembekalan tersebut menjadi bekal penting dan utama dalam menjalankan berbagai peran kehidupan penulis, baik sebagai dosen yang kemudian menjadi sebagai ketua program studi serta mewarnai berbagai peran lain yaitu sebagai ibu, istri maupun anggota masyarakat dan gereja. Tulisan ini akan fokus menarasikan pengalaman kerja sebagai ketua program studi di Universitas Ciputra yang menggunakan inovasi sebagai spirit dalam mengelola prodi dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja Prodi.

Inovasi

Inovasi merupakan istilah yang sangat sering kita dengarkan dalam pengelolaan usaha di dunia bisnis, di mana dikatakan dan diyakini bahwa inovasi merupakan kata kunci bagi kesinambungan

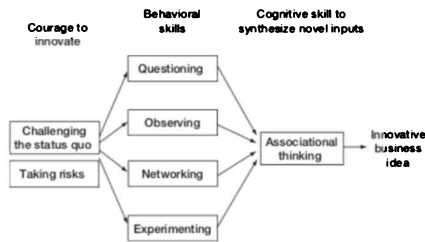
usaha dan menjadi topik yang meningkat pada publikasi-publikasi di 15 tahun terakhir (Granstrand, & Holgersson, 2020). Inovasi juga dikatakan mampu mendorong pertumbuhan dan menjawab permasalahan-permasalahan sosial (Gault, 2018). Inovasi didefinisikan sebagai pengaplikasian ide-ide baru baik bagi pengembangan produk, proses, metode pemasaran yang baru atau cara baru dalam menjalankan usaha (model bisnis). Inovasi biasanya bermakna: telah diimplementasikan (Gault, 2018), membawa sesuatu yang bernilai baru dan bermanfaat bagi sekelompok orang, meskipun mungkin mengganggu bagi sekelompok orang lainnya (Schumpter, 1942 dalam Granstrand, & Holgersson, 2020).

Untuk menjadikan inovasi sebagai roh dalam menjalankan perusahaan maka perusahaan perlu membangun sistem yang mendorong tumbuhnya inovasi, di mana salah satu cara dimulai dari pimpinan yang mendorong tumbuhnya kebiasaan berkolaborasi bagi setiap orang dalam organisasi yang dipimpinnya (Arena, M., Cross, Sims, & Uhl-Bien, M. 2017). Selain itu, perlu juga mendorong agar setiap orang (karyawan) dalam organisasi memiliki lima kebiasaan seorang innovator sebagaimana dikatakan Dyer, Gregersen, & Christensen, (2009), yaitu kebiasaan *associating* yaitu menghubungkan beberapa hal yang tidak terhubung; *questioning* yaitu mempertanyakan sesuatu sehingga muncul peluang perbaikan, *observing* yaitu mengamati untuk memberikan ide-ide perbaikan, *networking* yaitu kebiasaan berjejaring dan *experimenting* atau kebiasaan mengujicobakan hal baru. Kelima

INOVASI: SPIRIT DALAM MENGELOLA PROGRAM STUDI DI UNIVERSITAS CIPUTRA

kebiasaan tersebut perlu didorong dengan cara memberikan tantangan untuk menjawab berbagai ketidakpastian dan keberanian mengambil risiko, sebagaimana digambarkan pada gambar 1.1 berikut.

The innovator's DNA model for generating innovative ideas



Gambar 1. *The Innovator's DNA Model for Generating Innovative Ideas*

Sumber: Dyer, Gregersen, & Christensen, (2009)

Senada dengan hal tersebut, Arena, et al. (2017) menjelaskan bahwa organisasi besar yang rutin berinovasi menunjukkan kunci keberhasilan mereka mengimplementasikan inovasi terletak pada usaha perusahaan memampukan setiap orang dalam organisasi untuk terhubung dan terstimulasi menghasilkan ide-ide baru. Perusahaan yang inovatif juga mengupayakan peningkatan kemampuan perusahaan dalam berjejaring dan disistamkan pada operasional perusahaan. Universitas Ciputra sebagai universitas yang memiliki tagline: *"creating world-class entrepreneur"* dalam pengelolaannya sangat *entrepreneurial*, mengingat budaya *entrepreneurship* sangat erat dengan inovasi (Lounsbury, Cornelissen, Granqvist, & Grodal, 2019). Universitas Ciputra dalam

Rencana Strategis menunjukkan keyakinan bahwa inovasi menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai berbagai tujuan-tujuannya dan juga membangun kebiasaan bagi seluruh dosen dan staf untuk berinovasi melalui adanya innovation award setiap tahun, *exposure* yang intens terhadap *entrepreneurship* dan inovasi, rangkaian rapat kerja semesteran yang selalu mempertanyakan inovasi Prodi dan Departemen yang ada di Universitas Ciputra. Selain itu fasilitas dan budaya untuk berani berinovasi juga dibangun.

Diskusi

Tanggung jawab utama seorang ketua program studi penulis terjemahkan dalam proses meredesign kurikulum baik di S1 maupun di S2. Pada periode 2013 penulis bersama tim melakukan evaluasi pada kurikulum di IBM yang kemudian diimplementasikan menjadi kurikulum operasional 2015. Pada rancangan kurikulum tersebut lima tahun mendahului jaman IBM telah merancang kurikulum yang mengakomodir pilihan lintas program studi di mana mahasiswa diberi pilihan untuk memilih mata kuliah dari program studi lain di Universitas Ciputra untuk membekali kompetensinya.

Rancangan tersebut mirip dengan implementasi merdeka belajar yang diinisiasi oleh Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nadiem Makarim di 2021, bahwa mahasiswa diberikan kemerdekaan untuk memilih bidang ilmu yang ingin dipelajari untuk memperkaya kompetensinya. Hal ini merupakan implementasi dari salah satu kebiasaan seseorang yang inovatif yaitu kebiasaan

asosiatif (menghubungkan) 2 hal yang berbeda sebagaimana disampaikan oleh Dyer & Christensen, (2009). Kurangnya dukungan infrastruktur (teknologi) dan kesiapan prodi lain pada saat itu, kurang mampu di atasi di mana penulis kurang mengimplementasikan kebiasaan lain yaitu kebiasaan ber-*networking* yaitu memanfaatkan relasi baik dengan departemen pendukung dan program studi lain agar program ini bisa berjalan dengan baik. Solusi yang dilakukan agar program ini tetap berjalan pada saat itu adalah menyediakan mata kuliah (MK) yang dikelola secara mandiri oleh Prodi, manakala mata kuliah dari Prodi lain tidak atau belum bisa diakses oleh mahasiswa.

Pengalaman mengimplementasikan kebiasaan inovator yaitu menjalin *networking* dan kebiasaan *associating* kembali diimplementasikan dengan format yang lebih terencana saat mengevaluasi kurikulum di Prodi Magister Manajemen. Mempertimbangkan adanya kebutuhan faktor pembeda bagi kurikulum MM UC dengan MM lain di Universitas di Indonesia, peluang memanfaatkan captive market (lulusan S1 dari UC) serta dosen-dosen yang memenuhi kualifikasi menjadi pertimbangan dalam merumuskan kurikulum untuk mencapai profile alumni yang telah ditetapkan yaitu seorang Magister Manajemen dengan keahlian *entrepreneurship* di industri masing-masing. Berikut pada gambar 1.2 digambarkan muatan kurikulum MM UC.



Gambar 2. Rancangan Kurikulum MM UC

Inovasi kurikulum tersebut dirancang untuk menjawab kebutuhan *stakeholders* dengan tetap *comply* pada tuntutan pemerintah. Dari keseluruhan kurikulum di MM, Bidang manajemen berbobot 60% dari kurikulum, bidang *entrepreneurship* yang merupakan kekhasan UC 20% dan bidang keahlian (peminatan) 20%. Hal ini menggambarkan 40% kurikulum di MM mampu menghasilkan profil lulusan yang berbeda dari Prodi sejenis. Bidang Keahlian yang menjadi peminatan ini juga membuat keleluasaan bagi Prodi untuk melakukan *service extension* dalam rangka meningkatkan *student intake*. Jika sebelumnya peminatan di MM hanya dua yaitu *corporate entrepreneurship* (CE) dan *family business* (FB) pada 2019 peminatan di MM bertambah ke peminatan *management expert* (ME). Selanjutnya akan ditambahkan pada peminatan *hospitality business management*; *social innovation*, *digital business* dan *creative industry management*. Ekstensi layanan ini sekaligus mengakomodir kebutuhan berbagai prodi S1 di UC baik kebutuhan mahasiswa yang ingin melengkapi dirinya dengan kemampuan manajemen, mengasah

keterampilan di bidang *entrepreneurship* dan memperdalam pengetahuan terkait industri di mana mahasiswa bekerja. Selain itu, inovasi kurikulum ini juga mengakomodir kebutuhan dosen-dosen di Prodi S1 di UC yang memenuhi kualifikasi mengaktualisasikan diri mengajar mahasiswa S2 di mana di UC prodi S2 masih terbatas pada Prodi MM. Usulan inovasi ini dikategorikan pada ide inovasi di tipe *networking* pada sub *collaboration* (Keeley, Walters, Pikkell, R., & Quinn, 2013).

Pada masa Covid-19 terjadi di Indonesia terjadi pada pertengahan Maret 2020, keputusan pemerintah membuat berbagai pembatasan, berdampak pada cara prodi berinteraksi dengan pasaryangditujubaikdalamprosesbelajarmengajar dengan mahasiswa, maupun berinteraksi dengan target pasar (calon mahasiswa baru/camaba) serta melakukan aktivitas internasionalisasi. Hal ini tentu harus secara cepat direspon. Pembelajaran berubah 100% menjadi *online*, namun tidak terjadi “kegamangan” menyikapinya di Prodi MM karena 2 semester sebelumnya, Prodi MM telah melaksanakan proses belajar mengajar secara *blended learning* di mana mahasiswa dan dosen telah mengalami pembelajaran modus *online* dan *offline*, sebelum Covid-19 melanda Indonesia.

Customer experience didefinisikan kembali. Mahasiswa aktif yang sebelumnya bisa *kongkow* (berdiskusi) dengan teman-teman saat makan siang di perkuliahan mendadak tidak mendapatkannya lagi. Prodi S2 menyesuaikan dengan membuat acara Ngopi (ngobrol biar pintar), sebuah acara yang dirancang *casual*

berkumpul di zoom, membawa kopi masing-masing di rumah masing-masing sambil mendiskusikan hal-hal penting di perkuliahan, ber-*networking* sampai mendiskusikan isu-isu terupdate secara *casual*. Acara ini membawa perbincangan informal sesama mahasiswa dengan lebih sistematis dan terprogram tanpa mengurangi makna santai dan terbuka, mengundang 2-3 orang mahasiswa aktif atau alumni untuk sharing beberapa tips yang terkait dengan topik yang ditentukan untuk tetap membuat mahasiswa dan alumni *connected*, sebagaimana disampaikan bahwa salah satu kebiasaan orang yang inovatif adalah kemampuan ber-*networking* (Keeley, Walters, Pikkell, R., & Quinn, 2013).

Perbedaan cara berelasi dengan calon mahasiswa baru (camaba) yang sebelumnya *full offline* juga terjadi. Upaya prospek yang sebelumnya langsung (tatap muka) harus diubah. Pendekatan baru dalam berinteraksi dengan *potential market* (camaba) juga perlu dievaluasi. Kunjungan-kunjungan *offline* ke perusahaan, presentasi *face to face* diubah menjadi *digital-based*. *Customer experience* disesuaikan dengan kondisi eksternal. Prodi MM memutuskan setiap kelas perkuliahan membuka minimal 1 pertemuan ke publik agar target market bisa merasakan bagaimana pembelajaran di prodi MM. Hal tersebut mirip *trial class*, dalam istilah di buku *Ten Types of Innovation* masuk ke tipe *service* sub bagian *try before you buy*. Hal lain yang dilakukan adalah memberikan *superior service*, yaitu program *business coach for alumni* yaitu sebuah program memberikan bisnis *coaching* secara gratis kepada alumni untuk meningkatkan kinerja bisnis

alumni. Hal ini dilakukan untuk membangun relasi yang kuat dengan alumni sekaligus memberikan *word of mouth* positif bahwa prodi peduli pada kinerja bisnis alumninya. Sebahagian ide-ide inovasi yang telah diaplikasikan di Prodi MM pernah terpilih sebagai juara 2 pada innovation award group ciputra di 2020, dan sudah didaftarkan serta memperoleh sertifikat hak cipta kekayaan intelektual (HKI) Nomor 000254166 dengan judul "Accelerating Growth" yang telah dipublikasikan pertama kali pada 26 Mei 2021 di Surabaya melalui: https://youtu.be/VKryPOEs_a8 Sertifikat HKI dapat diakses pada barcode berikut ini:



Gambar 3. Barcode untuk mengakses sertifikat HKI
Nomor: 000254166

Selain itu pada innovation award 2021, ide inovasi Prodi MM dengan judul "The Metamorphosis of S2" terpilih sebagai 10 besar innovation award yang akan dilanjutkan berkompetisi di group Sub Holding 2/SH2 Grup Ciputra (saat tulisan ini dibuat,

innovation award SH2 masih berlangsung). Video inovasi ini dapat diakses pada link <https://youtu.be/YIAJCsjli98> yang telah dipublikasikan pada 2 Juli 2021 dan sedang proses pengurusan HKI.

Berbagai pengalaman inovasi ini memberikan berbagai capaian kinerja di prodi S2 UC seperti: target Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB) yang melebihi target selama dua tahun terakhir yaitu lima kali *intake* (2019-2021); prodi MM dinyatakan mandiri secara finansial (sejak 2017); Prodi dengan nilai kinerja departemen (BSC) di atas target 80% (sejak 2018); membuka 1 peminatan baru yaitu *marketing expert* di 2019; menjadi The 2nd Best Department in teaching performance selama 4 semester berturut-turut (2019/2020 dan 2020/2021); serta beberapa capaian lainnya. Seluruh rangkaian pengalaman berinovasi ini tidak akan mungkin terjadi apabila tidak didukung oleh tim kerja yang solid yang memiliki tujuan yang sama. Inovasi besar membutuhkan energi yang besar untuk mencapainya sehingga peran *timwork* menjadi penting. Tim kerja akan menjadi inovatif dan selalu siap belajar apabila pemimpin mampu mengembangkan tim kerja yang memiliki identitas yang kuat, mampu mengkomunikasikan visi kelompok (departemen), dan menguatkan kerja sama antar anggota (Klaic, Burtscher, & Jonas, 2020). Oleh karena itu, pengalaman menjalankan inovasi ini adalah hasil kerja bersama seluruh dosen dan staf yang ada di departemen yang dipimpin baik di IBM maupun di MM.

Simpulan

Perguruan tinggi sebagai salah satu pilar penting dalam meningkatkan daya saing sebuah bangsa melalui perannya memfasilitasi peningkatan sumber daya manusia, perlu menunjukkan kemampuannya mengelola perguruan tingginya secara inovatif sebagai representasi apa yang diajarkan juga dilakukan. Membekali SDM masa depan perlu membekali mahasiswa agar inovatif sehingga tetap kompetitif di lingkungan yang terus berubah. Sebelum mengajarkannya kepada mahasiswa, maka para pengelola perlu membuktikan bahwa mereka juga telah mempraktekkan kebiasaan-kebiasaan dalam berinovasi. Ada lima kebiasaan inovatif yang perlu dikembangkan setiap orang yaitu kebiasaan *associating*, *questioning*, *observing*, *networking* dan *experimenting*. Selain itu untuk mengembangkan kebiasaan inovatif, perguruan tinggi perlu memberikan tantangan untuk menjawab berbagai ketidakpastian kepada setiap unsur dan mendorong dan memberikan ruang mengambil risiko yang terukur.

Referensi:

- Arena, M., Cross, R., Sims, J., & Uhl-Bien, M. (2017). How to catalyze innovation in your organization. MIT Sloan Management Review, 58(4), 38-48.
- Dyer, J. H., Gregersen, H. B., & Christensen, C. M. (2009). The innovator's DNA. Harvard business review, 87.
- Gault, Fred. "Defining and measuring innovation in all sectors of the economy." Research policy

- 47, no. 3 (2018): 617-622.
- Granstrand, O., & Holgersson, M. (2020). Innovation ecosystems: A conceptual review and a new definition. *Technovation*, 90, 102098.
- Hamilton, E., Cruz, A. D., & Jack, S. (2017). Re-framing the status of narrative in family business research: Towards an understanding of families in business. *Journal of Family Business Strategy*, 8(1), 3-12.
- Keeley, L., Walters, H., Pikkell, R., & Quinn, B. (2013). *Ten types of innovation: The discipline of building breakthroughs*. John Wiley & Sons.
- Klaic, A., Burtscher, M. J., & Jonas, K. (2020). Fostering tim innovation and learning by means of tim centric transformational leadership: The role of timwork quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 942-966.
- Lounsbury, M., Cornelissen, J., Granqvist, N., & Grodal, S. (2019). Culture, innovation and entrepreneurship. *Innovation*, 21(1), 1-12.

ABOUT RISK TAKING LEADERSHIP

Krismi Budi Sienatra

Email : krismi.budi@ciputra.ac.id

Dosen International Business Management

“Do one thing every day that scares you”
Eleanor Roosevelt.

Pendahuluan

Eleanor Roosevelt berujar setiap hari akan menyenangkan jika mencoba hal baru yang berisiko. Risiko adalah bagian yang melekat dalam kehidupan sehari-hari kita. Bayangkan saat kita berangkat bekerja ke kantor dengan menaiki mobil yang kita kemudikan sendiri akan banyak risiko yang kita hadapi mulai dari apakah dengan menggunakan mobil pilihan tepat? Bisa saja di tengah jalan terkena macet di jalan yang lama, bisa saja kita tidak sengaja diserempet oleh kendaraan lain, bisa saja ketika tiba di kantor kita tidak menemui tempat parkir dan pada akhirnya semua hal tersebut membuat kita datang terlambat tidak tepat waktu di kantor. Namun, karena kita melakukannya dengan setiap hari menjadi hal rutinitas membuat kita menjadi hal biasa dan mungkin kejadian tersebut dapat kita alami namun kita tidak takut karena kita mulai mengantisipasi risiko-risiko tersebut. Dengan mengambil risiko-risiko ketika kita berangkat ke kantor dengan menggunakan mobil sebenarnya kita berusaha untuk mendapatkan manfaat dan tujuan baik

sebagai contoh dengan naik mobil maka kita tidak perlu kepanasan, kehujanan, atau berdempetan dengan banyak orang agar kita tiba di kantor dengan keadaan rapi dan segar. Singkat cerita dari perumpamaan ini bahwa dalam setiap saat kita selalu akan menghadapi risiko di manapun berada.

Saya Krismi Budi Sienatra mengawali karir kedosenan saya di Universitas Ciputra di tahun 2015 dalam usia yang relatif muda saat itu, di sebuah universitas yang saat itu masih tergolong muda usia eksistensinya yaitu sembilan tahun yang diibaratkan masih usia anak-anak yang sedang dalam tahapan bertumbuh dan berkembang dengan cepat. Seperti Universitas Ciputra saat itu yang sedang dalam tahapan bertumbuh dengan pesat untuk menjadi universitas yang terkemuka di Indonesia bahkan dunia di masa mendatang yang sesuai dengan visinya yaitu *"creating world class entrepreneur"*. Tempat baru yang saya masuki ini membuat saya banyak belajar di awal bahwa proses adaptasi yang dinamis, *self leadership*, dan pengambilan keputusan yang mengandung risiko untuk hal yang baik adalah sesuatu hal yang harus saya jalani. Proses pembimbingan yang saya dapatkan saat menjadi dosen muda dari pimpinan saya membentuk pola pikir saya dalam bagaimana seorang pemimpin akan selalu menghadapi risiko. Keteladanan dan *role model* pemimpin menghasilkan penerimaan oleh bawahan dari nilai-nilai pemimpin yang akibatnya penerimaan dengan tujuan yang menantang (Frost et al., 1983). Seorang pemimpin kelompok yang berinteraksi di lingkungan yang menantang

dapat meningkatkan keefektifan dari capaian tugas kelompok dari role model yang dibentuknya.

Why Should Leaders Take Risks?

Menjadi pemimpin mulai dari hal kecil di universitas yang berbasiskan bisnis tentu akan sedikit banyak akan mempengaruhi dalam gaya kepemimpinan yang diaplikasikan. Kepemimpinan bisnis telah dijelaskan sebagai “proses dinamis menghadirkan visi, membuat komitmen di antara pengikut dan penerimaan risiko ketika menghadapi peluang yang menyebabkan penggunaan sumber daya yang tersedia secara efisien, bersama dengan menemukan dan memanfaatkan sumber daya melalui visi pemimpin. Kepemimpinan yang kompeten harus mampu mencapai inovasi yang lebih tinggi melalui pengambilan risiko. Beberapa bukti menunjukkan pengambilan risiko sebagai salah satu karakteristik utama untuk mengukur inovasi kepemimpinan dalam organisasi. Dalam tinjauan teoritis, Edmondson (2002) menjelaskan perilaku pengambilan risiko umum dalam tempat kerja seperti mengajukan pertanyaan, mengakui kesalahan, mencari bantuan, dan mencari umpan balik. Dalam model teoretis Breuer et al (2016) mempertimbangkan perilaku pengambilan risiko saat proses tim yang memediasi efek positif dari kepercayaan tim pada efektivitas tim. Sebuah pengambilan keputusan yang berisiko harus dibarengi dengan pemikiran inovatif agar hasil yang didapatkan melebihi harapan.

Kepemimpinan selalu memerlukan keberanian dalam menghadapi perubahan dan

mengambil risiko serta menerima konsekuensi dari keputusan yang diambil. Dalam membentuk sebuah kepemimpinan yang berani mengambil risiko menurut (Brungardt & Crawford, 1999) setidaknya ada empat tahapan yang dilalui yaitu beralih dari zona nyaman, memahami tantangan di depan, membentuk inovasi, dan percaya diri pada keputusan yang diambil.

1. Zona Nyaman

Dalam kepemimpinan zona nyaman terkadang sadar atau tidak sadar mempengaruhi pengambilan sikap. Zona nyaman ini cenderung akan mengarahkan pada keputusan yang dikerjakan paling mudah dengan risiko paling sedikit. Pemimpin harus secara sadar tidak membiarkan situasi zona nyaman menjadi tempatnya. Pemimpin idealnya berani untuk keluar dari zona nyaman mereka untuk bergerak mengambil tantangan baru. Pemimpin yang berani keluar dari zona nyaman akan mampu beradaptasi dalam ketidakpastian dan membuat solusi untuk menghadapinya. Zona nyaman ini banyak modelnya, terkadang suatu keadaan yang kita anggap menegangkan dan menimbulkan stress ketika dialami berulang-ulang dan selalu menghadirkan solusi sesungguhnya menjadi zona nyaman. Itu disebabkan level kita telah meningkat dalam menghadapinya.

2. Tantangan

Tantangan ada bukan untuk menghambat namun membuat seseorang belajar untuk meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri. Tantangan ada

guna mengasah seseorang memperhitungkan risiko yang dihadapi. Keputusan-keputusan yang dibuat oleh pemimpin pada saat mengambil tantangan atau tidak serta menerima risiko-risiko dalam menghadapi tantangan tersebut, akan menjadi arahan dan pembelajaran bagi para pengikut dalam menilai diri mereka sendiri. Emosi si pemimpin dalam proses pengambil keputusan, alasan-alasan di belakangnya dan pertimbangan-pertimbangan yang diambil yang melibatkan banyak orang adalah apa yang pengikut pelajari dari saat menghadapi setiap tantangan. Oleh karena itu, seorang pemimpin sebaiknya membuat keputusan-keputusan secara transparan dan melakukannya dengan dasar moral, keterkaitan emosi dan gairah untuk mengatasi permasalahan, sehingga dapat menjadi rujukan. Tantangan adalah hal yang lumrah diberikan oleh pimpinan tertinggi di Universitas Ciputra kepada jajaran kepala departemen di Universitas Ciputra. Tantangan ini memicu untuk pemimpin dapat mengeluarkan potensinya serta membawa kebaikan dari tantangan yang diberikan.

3. Inovasi

Inovasi merupakan ide-ide baru yang direalisasikan dalam bentuk produk dan proses bisnis. Inovasi dibutuhkan untuk memungkinkan adanya perubahan dan membuka kesempatan suatu perubahan terjadi. Inovasi bukan hanya untuk pemimpin namun juga diturunkan jenjang bawahan. Seorang pemimpin yang mampu untuk mengarahkan jenjang di bawahnya untuk melakukan inovasi maka akan mendapatkan keuntungan secara kolektif dalam

kelompok. Pemimpin yang secara kolektif bersama bawahan akan dapat memungkinkan memiliki beragam ide yang dihasilkan oleh bawahan dari apa yang dihasilkan pemimpin secara sendirian. Di Universitas Ciputra, inovasi adalah hal yang menjadi sebuah keniscayaan karena universitas ini terus bergerak maju dengan menelurkan inovasi-inovasinya. Menjadi pemimpin di sebuah departemen program studi dengan *student body* terbesar tentu harus terus berinovasi untuk terus menjaga *sustainability*. Inovasi yang dibentuk dimulai dari keputusan strategis hingga operasional yang mampu mendatangkan kepercayaan dari *stakeholder* terhadap Universitas Ciputra.

4. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri tidak hanya perlu dimiliki oleh seorang pemimpin tetapi juga perlu untuk didemonstrasikan. Membangun kepercayaan diri untuk membuat keputusan-keputusan sulit membutuhkan sejarah atau rekam jejak dalam pengambilan keputusan di masa lalu. Seorang pemimpin perlu belajar dari keputusan-keputusan yang telah mereka buat sebelumnya, baik belajar dari kesuksesan maupun dari kesalahan-kesalahan yang pernah terjadi. Proses pembelajaran tersebut akan membangun dan memberikan kepercayaan diri bagi pemimpin dalam mencari dan membuat keputusan terbaik yang mereka dapat buat dalam suatu waktu tertentu. Kepercayaan diri yang besar dan kemampuan untuk berubah secara cepat adalah hal yang akan membuat seorang pemimpin mampu menghadapi dan mengambil risiko secara

sadar dan sukarela sehingga dapat membawa organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya mencapai tujuan-tujuan yang lebih besar dari waktu ke waktu dan memberikan nilai yang lebih besar lagi baik kepada organisasi, para pengikutnya, dan masyarakat secara luas. Kepercayaan diri dalam pengalaman saya dipompa oleh kepercayaan dari pemimpin yang selalu menyerukan “anda pasti bisa” dan pengalaman membuktikan sepelik permasalahan yang ada dan alami selalu dapat terlewati dengan baik.

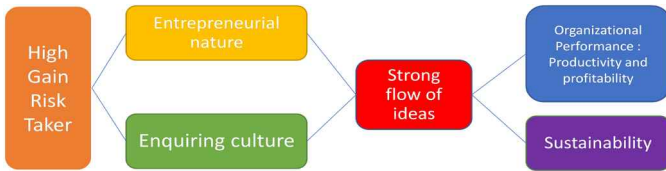
Diskusi

Dalam *entrepreneurial orientation* yang diukur dari pengambilan risiko, proaktif, dan inovasi di mana karakteristik seorang *entrepreneur* digambarkan sebagai pengambil risiko, proaktif, dan inovatif itu sangat jarang menjadikan orang tersebut sebagai pemimpin. Namun, kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memampukan orang lain adalah inti menjadi seorang pemimpin. Universitas Ciputra tempat saya berkarya membangun iklim di mana sebagai seorang pemimpin harus berani mengambil risiko yang menjadi salah satu dari *seven competencies* Universitas Ciputra. Hal tersebut saya alami ketika keputusan yang diambil berisiko gagal namun jika berhasil menjadi terobosan dalam pengembangan program studi baik secara institusi maupun personal di dalamnya. Beberapa halnya mencakup pengembangan sebuah peminatan program studi bidang seni dan olahraga yang di Jawa Timur belum ada, pengembangan dalam mengikuti

program pemerintah dalam mendukung “Merdeka Belajar Kampus Merdeka” dengan menguji kesiapan dalam inovasi pembelajaran digital. Pembelajaran digital saat ini yang terjadi dengan kecepatan perkembangannya merupakan dampak dari pandemi Covid-19 yang menyerang dunia. Disrupsi di dunia pendidikan seakan akan datang lebih cepat daripada yang pernah diramalkan sebelumnya akibat dari pandemi Covid-19. Peralihan pembelajaran dari konvensional tatap muka ke dalam bentuk digital dengan interaksi tatap maya dan penyesuaian model pembelajaran yang mampu diterima oleh mahasiswa dengan efektif tanpa mengurangi kualitas perlu disiapkan. Hal yang sederhana dilakukan adalah dengan memberikan arahan dengan video pembelajaran dibuat agar mampu ditonton berulang dan dipelajari dengan durasi yang singkat dan waktu fleksibel. Pemanfaatan learning management system dengan keragamannya di mana mahasiswa dapat turut aktif dalam proses pembelajaran secara mandiri.

Dalam model *risk taking leadership* (Maladzhi, 2016) tentang manfaat yang didapat dari mengambil keputusan yang berisiko akan menghasilkan terobosan dalam organisasi jika risiko yang diambil memperhatikan konsep yang *entrepreneurial* dan budaya dalam organisasi akan menciptakan ide-ide yang kuat dalam organisasi. Saluran ide tersebut akan menciptakan terobosan dalam kinerja organisasi terlihat dari produktivitas dan profitabilitas serta ketahanan dalam jangka panjang.

ABOUT RISK TAKING LEADERSHIP



Literatur dalam model di atas menyoroti bahwa peran kepemimpinan telah berkaitan dengan cara menciptakan lingkungan di mana imajinasi, pengambilan risiko yang cerdas, inisiatif yang agresif, dan keberanian strategi sangat didorong dan dihargai.

Simpulan

Pengalaman yang saya ambil ketika mengambil risiko dengan sendirinya tanpa memahami situasi dan rasa dari tantangan adalah tindakan yang terlalu sembrono dan akan membuat kegagalan di masa depan. Sebagai pemimpin yang berusaha terbaik setidaknya saya mengawali dengan membuat proses lima langkah untuk membantu keluar dari zona nyaman yang saya alami :

1. Langkah pertama: Dengarkan Intuisi

Sesungguhnya tidak ada kesempurnaan dalam setiap pengambilan risiko yang akan kita ambil. Terkadang kita perlu mendengarkan dan bertindak seperti insting pribadi. Cobalah untuk membiarkan diri anda senang mengikutinya. Banyak keputusan yang tepat karena mengikuti insting. Kemampuan ini terasah ketika kita mencoba mengamati sesuatu baik kebetulan ataupun secara sengaja. Pengamatan tersebut akan membentuk pola dan otak kita akan merekamnya dan mendeskripsikan

kemungkinan kemungkinan yang terjadi dari hasil pengamatan tersebut.

2. Langkah kedua: Hati-hati dengan tipuan analisis secara konsisten

Seorang pemimpin hebat tidak menjadi hebat dengan mudah ditebak dan bermain aman. Ada manfaat ketika konsistensi dijaga, tetapi jangan terlalu menganalisis. Orang-orang dapat berbicara tentang anda apa saja dalam pengambilan risiko, namun jangan biarkan diri Anda lumpuh dan terjebak di dalam setiap detailnya. Langkah yang tidak dapat ditebak mungkin tidak pernah menjadi waktu yang tepat, dengan keadaan yang sempurna, tetapi pada titik tertentu kita perlu melakukannya dan akan ada hasil yang bagus. Ambillah risiko, bergeraklah maju dan orang akan menghormati kita karenanya.

3. Langkah ketiga: Jangan biarkan “Apa yang Anda pikir Anda ketahui” menjadi arahan tindakan yang diambil

Sebagai profesional, kita harus terbuka untuk belajar, mengeksplorasi, dan tidak percaya bahwa kita memiliki semua jawaban. Karena, jujur saja, kita tidak pernah benar-benar melakukannya. Penting untuk disadari bahwa dunia sedang berubah dan perubahan itu berjalan dengan cepat. Terkadang apa yang berhasil sebelumnya tidak akan pernah berhasil lagi untuk kedua kalinya. Hal terbaik yang dapat kita lakukan sebagai seorang profesional adalah terbuka untuk mengeksplorasi opsi-opsi baru yang datang kepada kita dan menerapkan

trial and error.

4. Langkah keempat: Coba mulai dengan langkah kecil

Jika anda takut dengan konsekuensi risiko, cobalah dalam dosis kecil. Cobalah menguji coba sebelum melakukan lompatan besar. Metode ini akan memungkinkan Anda untuk melihat hasilnya sebelum dampaknya terlalu besar. Kita akan dapat menemukan antisipasi tindakan pencegahannya.

5. Langkah Kelima: Bersiaplah untuk membuat kesalahan

Dalam pengambilan risiko terkadang kita tidak akan menang setiap saat atau memperoleh hasil yang diharapkan. Pastikan untuk meminimalkan dampak yang buruk serta jika memungkinkan rencanakanlah untuk mengeksekusi kembali dengan perubahan yang diperlukan jika risiko tidak berjalan dengan baik. Jangan takut untuk membuat kesalahan karena kesalahan adalah cara terbaik orang belajar dan berkembang menjadi seorang profesional terbaik. Singkatnya, risiko adalah tentang mendorong perkembangan Anda sendiri menjadi orang terbaik dan profesional yang Anda bisa. Jika kata "risiko" terlalu kuat, cobalah "berpikir *out the box*" atau "menjadi inovatif."

Referensi:

Brungardt, C. L., & Crawford, C. B. (1999). Risk Leadership. Downloaded from mil.sagepub.com at WAYNE STATE UNIVERSITY on March 23, 2015. (n.d.).

Anthology Entrepreneurship

- Frost, D. E., Fiedler, F. E., & Anderson, J. W. (1983). The Role of Personal Risk-Taking in Effective Leadership. *Human Relations*, 36), 185-202. <https://doi.org/10.1177/001872678303600207>
- Maladzhi, W. R. (2016). Impact of risk-taking leadership on organisational performance and sustainability in SMEs. *IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management*, 2016-Janua, 1752-1756. <https://doi.org/10.1109/IEEM.2015.7385948>
- Megan Tull, Contributor Business Strategist, International Speaker and Author of 'The Passion Belief Method'

Kekuatan Transformational Entrepreneurship

Tina Melinda

tina.melinda@ciputra.ac.id

Dosen Program Studi Magister Manajemen

Pendahuluan

Universitas Ciputra yang berdiri sejak tahun 2006, dengan *tagline* “*Creating World Class Entrepreneur*” adalah sebuah universitas yang *entrepreneurial*, yaitu Lembaga Pendidikan tinggi yang memiliki inisiatif yang bertujuan mengubah ikatan universitas menjadi komponen sentral dari infrastruktur pengetahuan untuk inovasi (Clark, 1998; Etzkowitz et al., 2000). Konsep *entrepreneurial university* adalah memasangkan konsep wirausaha dengan perguruan tinggi yang ditunjukan dengan hubungan berbagai aktivitas yang terjadi di dalam lingkup pendidikan tinggi yang memiliki dukungan infrastruktur baru untuk membina kewirausahaan dan struktur organisasi yang mempromosikan kewirausahaan di kalangan mahasiswa (Keast, 1995; Lee, 1996; Wedgwood dan Pemberton, 1999). Universitas Ciputra membuat terobosan bahwa semua mahasiswa program S1 dari berbagai program studi harus mengikuti mata kuliah *entrepreneurship* mulai dari semester satu sampai dengan semester enam. Mata kuliah *entrepreneurship* yang disajikan pada setiap hari rabu dan dikenal dengan “*reboan*” ini adalah menyiapkan mahasiswa untuk menjadi *entrepreneur-entrepreneur* kelas dunia. Materi perkuliahan *entrepreneurship* ini direncanakan

dengan baik dan berkesinambungan dari semester ke semester berikutnya. Untuk mahasiswa program studi magister manajemen juga mendapatkan mata kuliah *entrepreneurship*, yang di desain untuk mereka yang akan memulai usaha disebut dengan *venture creation project* dan bagi mahasiswa yang ingin mengembangkan bisnisnya dapat mengambil mata kuliah *scale up project*.

Sejak tahun 2007, saya masuk menjadi keluarga besar di Universitas Ciputra dengan posisi sebagai dosen dari program studi IBM (International Business Management). Setelah berlangsung dua tahun, maka pada tahun 2009 saya menjadi Wakil Ketua Program Studi IBM. Pada tahun yang sama program studi manajemen mendapat akreditasi dengan peringkat B, untuk itu maka terjadilah transformasi atau perubahan organisasi, karena ada kesempatan untuk membuka program S2 (pascasarjana)-Magister Manajemen. Pembukaan program studi magister manajemen yang mendapat SK izin operasional pada akhir Desember 2011 harus dapat memenuhi keinginan pasar dan juga tetap mempertahankan tagline dari Universitas Ciputra yaitu "*Creating World Class Entrepreneur*". Adanya program S2 ini, maka saya mendapat kesempatan untuk menempati posisi sebagai ketua program studi Magister Manajemen. Dari sinilah saya akan *sharing* pengalaman bagaimana mengelola sebuah program studi baru dengan *mindset entrepreneurial*.

Sebelum bergabung dengan Universitas Ciputra, saya sudah berprofesi sebagai dosen, dan ternyata banyak sekali perbedaan antara menjadi

Kekuatan Transformational Entrepreneurship

pendidik pada entrepreneur university dengan non entrepreneur university dari berbagai hal, salah satunya adalah bagaimana visi untuk mencetak *entrepreneur* sangat kuat didengungkan agar memberi kontribusi pada jumlah *entrepreneur* di Indonesia. Menurut Mc Clelland, sebuah negara dapat maju bila jumlah *entrepreneur*nya mencapai 2% dari jumlah penduduk. Sebagai seorang dosen pada entrepreneur university saya dituntut untuk merubah *mindset* dan berkontribusi untuk mencetak *entrepreneur-entrepreneur* muda. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang tidak mudah, karena dituntut merubah kebiasaan lama tentang bagaimana saya harus melakukan tugas-tugas sebagai seorang dosen, mulai dari cara mengajar, cara berpikir dan juga cara bertindak.

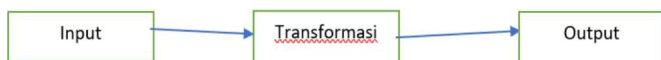
Transformasi Dan Perubahan

Menurut Neil (2018) transformasi adalah proses perubahan dan transformasi itu sangat berbeda dengan perubahan. Perubahan adalah pada saat tertentu berubah dan bisa kembali lagi seperti semula, contoh adalah air ketika dipanaskan maka akan menjadi uap dan ketika didinginkan maka kembali menjadi air. Hal ini sangat berbeda dengan transformasi, bahwa setelah berubah tidak akan kembali ke bentuk semula lagi. Contoh dari transformasi adalah ketika seekor ulat bertransformasi menjadi kupu-kupu, maka tidak akan bisa kembali menjadi ulat. Jadi dapat dikatakan bahwa transformasi adalah metamorfosis untuk menjadi lebih baik, lebih efektif dan lebih berkembang dibanding sebelumnya. Hal

tersebut didukung oleh pendapat Ford (1947) yang mengatakan bahwa sesuatu diasumsikan benar adalah ketika kita yakin bahwa transformasi itu berguna untuk diri sendiri, orang lain dan untuk organisasi. Pendapat tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian dari Crum and Philips (2015) bahwa keyakinan dan harapan tentang pengalaman dapat secara fundamental mengubah dampak dari pengalaman tersebut. Jadi transformasi menurut Adams (1984) adalah perubahan mendasar dalam pemikiran dan Tindakan yang menciptakan diskontinuitas yang tidak dapat diubah.

1. Model Dasar Transformasi

Model dasar transformasi menurut Neil (2018) seperti tampak pada Gambar 1, yang meminjam konsep dari proses manufaktur, di mana inputnya dapat berupa: material, mesin dan tenaga kerja, sedangkan output adalah menggambarkan produk yang siap dijual. Proses transformasi digambarkan sebagai kotak hitam yang berupa berbagai hal yang dapat merubah material menjadi produk, seperti proses manufaktur, operasi mesin dan desain. Proses transformasi model dasar ini dapat terjadi di berbagai bidang seperti: pada pengkodean *software*, proses ekonomi, proses kimia dan juga proses pada sumber daya manusia



Gambar 1. Model dasar Transformasi (Neil, 2018)

2. Transformasi Level Individu Dan Level Tim

Kekuatan Transformational Entrepreneurship

Transformasi yang merupakan proses perubahan, hal ini bisa terjadi pada level individu, tim, organisasi dan masyarakat, Pada tulisan ini hanya membahas dari transformasi pada level individu dan level tim. Pada level individu, menurut Gibb (1978) bahwa semua transformasi sistem manusia dimulai dari individu, jika ingin menciptakan transformasi positif bagi dunia maka harus dimulai dari dalam diri sendiri. Individu dengan segenap kompetensi harus bersedia sebagai input dan melalui proses transformasi maka akan menjadi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Tiga pertanyaan mendasar yang dapat meningkatkan dan memperbesar kapasitas seorang individu menurut Ray and Myers (1986) adalah: apa passion yang dimiliki, apa yang ingin dilakukan kedepan dan sumber daya apa yang diperlukan untuk mewujudkannya. Tiga pertanyaan ini memacu kemauan saya untuk bertransformasi dari dosen konvensional menjadi dosen yang memiliki *mindset entrepreneurial*.

Transformasi pada level tim, menggunakan konsep dari Tuckman(1965) tentang 4 tahap perkembangan kelompok, yaitu: tahap pembentukan (*forming*), tahap timbulnya konflik (*storming*), tahap normalisasi (*norming*) dan tahap kinerja (*performing*). Untuk itu akan diuraikan satu persatu tahapan dalam perkembangan kelompok ini agar membuat transformasi tim mempunyai kegiatan kesadaran dalam tim, kepercayaan bagi anggota tim dan memahami satu dengan yang lain sehingga menghasilkan keterikatan anggota yang tinggi dan menjadikan tim yang produktif.

Tahap pembentukan (*forming*). Pada

awal berdirinya program pascasarjana- magister manajemen di sini identik dengan tahap pembentukan. Tahap ini merupakan tahap pertama dalam pembentukan kelompok kerja, pada saat itu ada tiga orang dosen yang ditugaskan di program studi magister manajemen, sehingga harus mulai mempelajari tugas-tugas baru yang diberikan dan berusaha untuk mencapai tujuan dari organisasi. Tahap *Forming* ini dikarakteristikan oleh banyaknya ketidakpastian, seperti belum adanya kurikulum dan perencanaan akan dibawa kemana program studi ini. Untuk itu dimulai dengan melihat visi dan misi dari Universitas Ciputra yaitu mencetak *entrepreneur* kelas dunia dan juga untuk menjawab kebutuhan pasar terkait keberlanjutan dari usaha yang didirikan oleh keluarga (*family business*), maka program magister manajemen memutuskan untuk membuat konsentrasi yang berbeda dibandingkan dengan program magister universitas lain. Konsentrasi yang ditawarkan adalah *Family* bisnis bagi mahasiswa yang memiliki usaha keluarga dan ingin melanjutkan usaha tersebut atau *corporate entrepreneurship* bagi mahasiswa yang ingin menjadi profesional.

Tahap timbulnya konflik (storming), pada tahap ini anggota kelompok mulai merasa tidak nyaman karena adanya perbedaan pendapat di dalam tim dan dapat berakibat pada timbulnya konflik, karena masing-masing anggota tim berusaha mempertahankan pendapat masing-masing. Pada organisasi yang baru adanya konflik dan ketidaksesuaian pendapat adalah sesuatu yang biasa terjadi, karena pada tahap ini adalah saat

Kekuatan Transformational Entrepreneurship

untuk memahami perbedaan karakter dari masing-masing anggota tim. Pada tahap ini faktor yang paling penting adalah bagaimana agar masing-masing individu dapat mengelola konflik dan menjadi super tim serta dapat masuk ke tahap berikutnya.

Tahap Normalisasi (Norming), pada tahap ini hubungan antar tim sudah mulai cair karena mereka sudah lebih mengenal antar anggota tim, sehingga sudah dapat menemukan cara komunikasi yang tepat antar anggota tim. Tujuan organisasi sudah sesuai dan juga sudah muncul rasa kebersamaan dan kerja sama yang baik antar anggota karena sudah memahami karakter masing-masing. Pada tahap ini maka cara terbaik adalah menempatkan orang pada posisi yang tepat (*the right man on the right place*), seperti pada tim bola voli di mana tim akan berhasil menang ketika terjadi kerja sama dan pembagian kerja yang baik, antar anggota tim, artinya bila seorang anggota tim memiliki kompetensi untuk melakukan pukulan dengan tepat, maka anggota yang lain akan berusaha melemparkan bola agar dapat mencapai kemenangan.

Tahap berkinerja (Performing), pada tahap ini dapat juga disebut sebagai tahap lepas landas, karena pada tahap ini sudah terbentuk super tim yang bisa bekerja sama dengan baik dalam mengeksekusi program-program yang ada, dan semua anggota sudah memiliki rasa kebersamaan yang baik, percaya diri, kreatif, inisiatif dan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Aspek-aspek pendukung lingkungan kreatif

Untuk mendukung transformasi dengan baik maka

diperlukan lingkungan yang kreatif. Hasil penelitian Amabile (1996), menjelaskan bahwa ada lima aspek yang diperlukan untuk membentuk lingkungan kreatif yaitu: *encouragement of creativity* (dorongan kreativitas) adalah perspektif organisasi di mana selalu memberikan penilaian terhadap ide-ide kreatif, seperti mengadakan lomba kreatifitas antar departemen atau bentuk-bentuk lain seperti mengadakan pelatihan-pelatihan. Aktivitas-aktivitas yang mendorong terbentuknya ide-ide kreatif dan memberi kesempatan anggota tim untuk mengemukakan ide-idenya adalah kegiatan yang sangat menentukan terbentuknya

Work Group support (Dukungan Kelompok Kerja) adalah aspek kedua dari lingkungan yang kreatif, aspek ini menunjukkan bahwa anggota tim dapat saling berkomunikasi dengan baik, terbuka terhadap ide-ide baru, saling menantang dengan cara yang konstruktif bukan destruktif, percaya dan saling membantu antar anggota, dan memiliki komitmen untuk mencapai tujuan bersama. Suasana kerja di Universitas Ciputra terbangun dengan baik, dapat dilihat dari hubungan vertikal dan horizontal antara dosen dengan ketua program studi, yang saling membantu satu sama lain, dan juga hubungan antar dosen yang terjalin dengan baik.

Freedom or autonomy over work (kebebasan bekerja), pada aspek ini semua dosen mempunyai kebebasan untuk melakukan kreativitas di dalam melaksanakan tridarma, sebagai contoh dosen memiliki kebebasan di dalam menyajikan materi dan metode pengajarannya di kelas yang tetapi tetap harus mengacu pada Rencana Pembelajaran

Kekuatan Transformational Entrepreneurship

Semester yang sudah disepakati di awal. Untuk itu dosen dapat mengekspresikan kreativitasnya dalam menyajikan materi dan metode penyajiannya.

Resources (Sumber daya), aspek ini menjelaskan bagaimana kesempatan untuk mendapatkan akses ke sumber daya yang diperlukan, termasuk fasilitas, peralatan, informasi, dana, dan orang. Di Universitas Ciputra untuk mendukung kreativitas dari dosen yang akan menyampaikan materi, maka sangat didukung oleh fasilitas seperti tersedianya wifi, tersedianya program-program yang dapat digunakan untuk mendukung pengajaran seperti Mentimeter, Kahoot dan pada masa pandemi ini didukung dengan aplikasi Zoom premium.

Challenging Work (pekerjaan yang menantang) pada aspek ini menjelaskan bahwa setiap anggota tim akan mendapat kesempatan untuk melakukan tugas-tugas yang penuh tantangan untuk memperbesar kapasitas dirinya, tentu saja penugasan yang diberikan akan memperhatikan kompetensi masing-masing, sehingga tidak akan menjadi beban, melainkan diberi kesempatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien dengan mengandalkan kreativitas masing-masing.

Diskusi

Transformational Entrepreneurship

Entrepreneurship menurut Ir.Ciputra adalah bagaimana merubah rongsokan menjadi emas, artinya mentransformasi sesuatu yang tidak bernilai menjadi lebih bernilai. Proses transformasi

berkaitan dengan kewirausahaan, karena mengajarkan bagaimana mengejar peluang dengan mengandalkan sumber daya saat ini, seorang *entrepreneur* dituntut untuk mengubah diri sendiri dan sumber daya yang ada untuk digunakan menemukan peluang dari mulai mengidentifikasi pasar sampai pada memberi solusinya (Stevenson dan Jarillo 1990). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kauanui et al., (2008) dan Kauanui et al., (2010a) yang menemukan bahwa motivasi *entrepreneur* dapat dilihat dari perspektif "*Make Me Whole*" hingga perspektif "*Cash is King*". *Entrepreneur* dengan perspektif "*Make Me Whole*" mendefinisikan kesuksesan melalui makna dan tujuan hidup dengan cara membantu orang lain, dan melakukan sesuatu yang disukai. Kelompok ini menemukan lebih banyak pertumbuhan dan kegembiraan pribadi dalam pekerjaannya dan juga melihat ke depan untuk mengantisipasi dan menyelesaikan pekerjaan. Kelompok "*Cash is King*" memberikan nilai lebih tinggi kepada keberhasilan menyelesaikan proyek, keamanan finansial, dan menghasilkan banyak uang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada perbedaan yang jelas di antara kedua kelompok tersebut. Misalnya, kelompok "*Make Me Whole*" senang membuat perbedaan dalam kehidupan sebagai karyawan dan menemukan nilai lebih karena dapat menggunakan bakatnya di tempat kerja. Singkatnya, *entrepreneur* dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi mereka dan peluang untuk transformasi individu yang positif dengan meningkatkan individuasi dan kompleksitas psikologis sambil mengejar hasrat mereka (Cardon

et al. 2009).

Simpulan

Sebagai seorang profesional yang bekerja pada entrepreneur university harus memiliki motivasi untuk mentransformasikan dirinya untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Transformasi berbeda dengan perubahan, karena transformasi adalah perubahan menuju lebih baik dan tidak akan kembali kesemula. Seperti diceritakan pada model dasar transformasi, bahwa transformasi adalah *black box* yang akan mengubah *input* menjadi *output*. Transformasi dapat bersifat individu atau tim, pada level individu maka tergantung pada diri sendiri, apabila seseorang masuk dalam kelompok "*Make Me Whole*", maka akan memiliki kekuatan dan motivasi untuk mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi, dan apabila berada dan didukung pada lingkungan yang kreatif, maka memiliki kinerja yang sangat baik.

Referensi:

- Adams J (ed), (1984), Transforming work: a collection of organizational transformation readings. Miles River Press, Alexandria
- Amabile TM., (1998), How to kill creativity, vol 87. Harvard Business School Publishing, Boston
- Cardon MS, Wincent J, Singh J, Drnovsek M., (2009), The nature and experience of entrepreneurial passion, Academic Management Review, 34(3):511-532
- Ciputra; (2009). Ciputra Quantum Leap,

Anthology Entrepreneurship

- Entrepreneurship mengubah masa depan Bangsa dan masa depan Anda. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Clark, B.R., (1992). *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation (Isus in Higher Education)*, vol. 12. Pergamon Press, London.
- Crum A, Phillips DJ., (2015), *Self-fulfilling prophesies, placebo effects, and the social-psychological creation of reality. Emerging trends in the social and behavioral sciences: an interdisciplinary, searchable, and linkable resource.* Wiley, Hoboken
- Etzkowitz, H., Leydesdorff, L., (1997), Introduction to special isu on science policy dimensions of the Triple Helix of university-industry-government relations. *Science & Public Policy*, 24 (1): 2-5
- Ford H., (1947), *The Readers Digest*, (filler item), vol 51: 64. Readers Digest Association, New York
- Gibb J., (1978), *Trust theory: a new view of personal and organizational development.* Guild of Tutors Press, Los Angeles
- Kauanui SK., Thomas KD, Sherman CL, Waters GR, Gilea M., (2008), Exploring entrepreneurship through the lens of spirituality. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 5(2):160-189
- Kauanui SK., Thomas KD, Rubens A, Sherman CL., (2010a), Entrepreneurship and spirituality: a comparative analysis of entrepreneurs' motivation. *Journal Small Business & Entrepreneurship* 23(4):621-635
- Keast, D.A., (1995), *Entrepreneurship in universities:*

Kekuatan Transformational Entrepreneurship

- definitions, practices, and implications. Higher Education Quarterly 49(3): 249-266.
- Lee, Y., (1996), Technology transfer and the research university: a search for the boundaries of university-industry collaboration. Research Policy 25(6): 843-863
- Neal J., (2018), The handbook of Personal and Organization Transformation. Springer, New York
- Ray M, Meyers R., (1986), Creativity in business. Broadway Books, New York
- Stevenson HH, Jarillo JC., (1990), A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management. Strategy Management Journal, 11(5):17-27
- Tuckman B., (1965), Developmental sequence in small groups. Psychological Bulletin 63(6):384-399
- Wedgwood, M., Pemberton, B., (1999), The University of Sheffield's regional office: forging relationships between a traditional civic university and its regional community. In: Gray, H. (Ed.), Universities and the Creation of Wealth. Open University Press, Buckingham

ENTREPRENEURIAL MINDSET

Christian Herdinata

christian.herdinata@ciputra.ac.id

Dosen Program Studi Internasional Bisnis Manajemen

Universitas Ciputra

Pendahuluan

Saya memulai karier sebagai dosen sejak tahun 2007 sampai dengan saat ini di Universitas Ciputra. Pada periode Juni 2018 sampai dengan Januari 2020 menjabat sebagai Ketua Prodi International Business Management (IBM) Universitas Ciputra. Pada periode Juli 2015 sampai dengan Mei 2018 menjabat sebagai Wakil Ketua Prodi International Business Management (IBM) Universitas Ciputra. Pada saat ini sebagai Dosen di Program Studi International Business Management (IBM) Universitas Ciputra. Pendidikan yang telah saya tempuh yaitu Program Sarjana di Bidang Manajemen Keuangan dari Universitas Kristen Satya Wacana pada tahun 2000 - 2004. Selanjutnya menempuh Program Magister di Bidang Akuntansi dan Keuangan dari Universitas Kristen Satya Wacana pada tahun 2004 - 2006; Selanjutnya menempuh Program Doktor Ilmu Ekonomi Bidang Keuangan dari Universitas Katolik Widya Mandala pada tahun 2010 - 2014.

Pandemi Covid-19 telah berdampak di semua aspek kehidupan manusia secara global. Serangan pandemi Covid-19 yang tiba-tiba tidak hanya berdampak pada angka kematian global namun juga telah berdampak pada ekonomi.

Ketimpangan pertumbuhan ekonomi seperti ini pernah dialami seluruh dunia pada kondisi serupa ketika terjadi pandemi dan juga krisis global karena penyakit lainnya (Goodell, 2020; Santaeulalia-Llopis, 2008; Yach et al., 2006). Pandemi Covid-19 mengarah pada perubahan yang sifatnya jangka panjang dalam perilaku berbelanja di seluruh dunia (Goodell, 2020). Inilah yang menjadi tantangan besar bagi perekonomian global ketika mengalami bencana (Cavallo et al., 2013; Noy, 2009). Organisasi yang lincah beradaptasi akan mampu bertahan dalam tantangan besar ini (Mikalef & Pateli, 2017). Organisasi yang lincah terbukti dapat membantu membangun keunggulan kompetitif di lingkungan yang tidak pasti yang secara empiris berhubungan dengan dynamic capability yang mendukung kinerja kompetitif (Mikalef & Pateli, 2017). Organisasi dihadapkan pada ketidakpastian yang tidak terbatas pada negara, ekonomi, atau sosial. Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi harus dapat menghadapi permasalahan ini dan tetap menjalankan fungsi pendidikan dengan benar dan tepat.

Entrepreneurial Mindset

Universitas Ciputra berfokus pada pendidikan *entrepreneurship*. Pendidikan *entrepreneurship* yang diterapkan di Universitas Ciputra menumbuhkan 7 *Entrepreneurial Spirit*, yaitu: (1) *Moral Integrity*; (2) *High sense of achievement*; (3) *Life long learning*; (4) *Networking*; (5) *Opportunity creation*; (6) *Creativity & innovation*; (7) *Calculated risk taking*: (<https://www.uc.ac.id/program-akademik/>, 4 Juni 2021).

Anthology Entrepreneurship

Hal ini menjadi pedoman dalam upaya membentuk mahasiswa menjadi seorang *entrepreneur*.

Berdasarkan 7 *Entrepreneurial Spirit* ini maka Program Studi IBM (International Business Management) Universitas Ciputra menerapkan pendidikan *entrepreneurship* berbasis *project based learning* dengan tahapan perkuliahan di semester 1 sampai dengan semester 7 yaitu: Semester 1: *Entrepreneurship Essentials*; Semester 2: *Entrepreneurship Venture Creation*; Semester 3: *Entrepreneurial Venture Execution*; Semester 4: *Entrepreneurial Innovation*; Semester 5: *Entrepreneurial for Sustainability*; Semester 6: *Business Growth*; Semester 7: *Integrated Real Business Practice*. Oleh karena itu, mahasiswa diwajibkan untuk memiliki entitas bisnis yang dijalankan secara berkelanjutan. Maka dari itu, mahasiswa didorong untuk mengembangkan kompetensi secara optimal dengan melakukan praktik bisnis secara riil sehingga kompetensi tersebut dapat terbentuk. Pada tahap proses menjalankan bisnis yang dilakukan maka mahasiswa banyak melakukan inovasi dan memperkuat model bisnis yang ada berdasarkan evaluasi pada fungsi organisasi antara lain: sumber daya manusia, operasional, pemasaran, dan keuangan. Selain itu, dengan tetap mengikuti perkembangan dari situasi dan kondisi bisnis terkini pada tingkat lokal nasional, dan internasional serta terus menyesuaikan diri dengan standar global.

Pada proses pembentukan menjadi seorang *entrepreneur* tentu dipengaruhi oleh sebuah *mindset* berwirausaha yang tumbuh melalui pembelajaran

entrepreneurship. Niat kewirausahaan yaitu langkah awal dari suatu proses pendirian sebuah usaha yang pada umumnya bersifat jangka panjang (Lee & Wong, 2004). McGrath R. G & MacMillan I. C, (2000) mengungkapkan tentang *entrepreneurial mindset* sebagai kemampuan untuk merasakan, bertindak, dan memobilisasi bahkan di bawah kondisi yang penuh ketidakpastian. Hal ini harus dikembangkan dalam pendidikan kewirausahaan. Pembelajaran *entrepreneurship* yang ada telah memberikan wawasan, pengetahuan, dan konsep bisnis yang dibutuhkan dalam memulai sebuah usaha. Oleh karena itu, pada akhirnya akan menghasilkan sebuah usaha yang layak dan berkelanjutan serta memperoleh keuntungan. Hal ini sejalan dengan peran Universitas Ciputra khususnya Program Studi IBM (International Business Management) Universitas Ciputra dalam upaya mengatasi permasalahan tingginya tingkat pengangguran di Indonesia. Maka dari itu, setiap mahasiswa didorong untuk mampu menjalankan bisnis yang berkelanjutan sehingga dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan dapat mengubah perekonomian di Indonesia menjadi lebih baik. Para mahasiswa dapat mendukung upaya yang dilakukan oleh pemerintah dengan berperan sebagai generasi muda untuk turut mengambil peran dalam memberikan solusi konkrit bagi permasalahan bangsa ini.

Diskusi

Menurut (Francisco Liñán et al., 2005), dua faktor yang membimbing seseorang untuk memiliki

perilaku wirausaha, yaitu: (1) keinginan yang dirasakan, di mana seseorang merasa tertarik dalam berperilaku sebagai pengusaha; (2) kelayakan yang dirasakan, di mana seseorang menganggap dirinya mampu berperilaku sebagai pengusaha dengan bantuan diri mereka sendiri, mentor, dan mitra bisnis. Perilaku *entrepreneurial* menuntut keterampilan dan kemampuan yang baik dalam menghadapi tantangan yang tidak pasti. Pendekatan inovatif dalam pemecahan masalah, kesiapan untuk perubahan, kepercayaan diri, dan kreativitas adalah atribut yang terkait dengan kewirausahaan (Heinonen & Poikkijoki, 2006). Berdasarkan (Heinonen & Poikkijoki, 2006) perilaku kewirausahaan dapat dicapai oleh seseorang melalui fase niat, yaitu dengan tahap pengetahuan, pengalaman, dan tindakan. Desain pendidikan tertentu yang dapat dikembangkan dengan bentuk pelatihan dan pendampingan, maka seseorang akan terus bertumbuh dari sisi *entrepreneurial* dalam dirinya. Lingkungan yang mendukung adalah tempat yang tepat untuk menumbuhkan perilaku *entrepreneurial* ini. Intensitas pertemuan dan kolaborasi pembelajaran membina mahasiswa untuk mencapai target yang diharapkan inilah yang dapat membuat kebiasaan baru serta *mindset* baru yang *entrepreneurial*. Proses pendampingan bisa dilakukan oleh fasilitator dengan membukakan dan mendorong potensi seseorang sehingga mereka sadar dan mampu mencapai tujuan. Menurut (Heinonen & Poikkijoki, 2006) fase niat terdiri dari tiga tahap, yaitu: (1) pengetahuan. Pada fase pengetahuan, salah satunya diharapkan memahami

kewirausahaan; (2) pengalaman. Pada fase pengalaman, seseorang diharapkan mendapatkan langsung pengalaman dalam kewirausahaan; (3) tindakan. Pada fase tindakan, seseorang diharapkan mengeksplorasi lebih terkait peluang di pasar.

Pendidikan *entrepreneurship* mengasah kemampuan peserta didik untuk menjadi kreatif dan inovatif, mampu melihat peluang yang ada serta mengkalkulasi risiko dengan benar. Oleh karena itu pembelajaran dapat diarahkan dengan pengembangan diri secara *soft skill* dan *hard skill*, dan terus menambah pengetahuan manajemen serta pengalaman secara riil untuk membuka dan mengelola bisnis secara berkelanjutan. Pada pelaksanaannya, nilai moral, kemauan yang tinggi untuk mencapai target yang ditetapkan, dan kemauan untuk terus belajar dalam berbagai aspek merupakan kunci keberhasilan. Di sisi lain, kemauan untuk menjalin *networking* dengan pihak lain serta memiliki relasi yang baik dalam hubungan kerja sama merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Hal penting lainnya dalam proses pembelajaran yaitu perlu ada sinergi antara peserta didik dengan fasilitator untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai, langkah-langkah konkrit yang dilakukan serta kontrol dan evaluasi secara periodik akan membantu dalam mencapai keberhasilan dari proyek bisnis yang dijalankan.

Simpulan

Pengalaman pembelajaran berbasis proyek mengasah keterampilan berbisnis. Fasilitator juga berperan dalam pemantauan pengembangan

bisnis mahasiswa dan membantu dalam membahas solusi untuk masalah yang terjadi. Pendekatan ini cocok untuk pembelajaran kewirausahaan karena metode ini dapat memberikan pemahaman dan kesempatan dalam pembelajaran bisnis yang efektif. Lingkungan pendidikan adalah tempat yang baik menumbuhkan perilaku kewirausahaan secara terus menerus. Pendekatan pembelajaran mandiri (*self efficacy*) melalui pendidikan berbasis proyek (*project based learning*) merupakan hal yang tepat untuk dikembangkan dalam membentuk *entrepreneurial mindset*. Fasilitator dapat berperan sebagai *coach* dan mentor yang berkontribusi dalam perkembangan bisnis mahasiswa.

Referensi:

- Cavallo, E., Galiani, S., Noy, I., & Pantano, J. (2013). Catastrophic natural disasters and economic growth. *Review of Economics and Statistics*, 95(5), 1549-1561.
- Goodell, J. W. (2020). COVID-19 and finance: Agendas for future research. *Finance Research Letters*, 35(April).
- Heinonen, J., & Poikkijoki, S. A. (2006). An entrepreneurial-directed approach to entrepreneurship education: Mission impossible? *Journal of Management Development*, 25(1), 80-94.
- Lee, S. H., & Wong, P. K. (2004). An exploratory study of technopreneurial intentions: A career anchor perspective. *Journal of Business Venturing*, 19(1), 7-28.

- Liñán, Francisco, Rodríguez-Cohard, J. C., & Rueda-Cantuche, J. M. (2005). Factors affecting entrepreneurial intention levels. *Science*, august, 23–27.
- McGrath R. G, & MacMillan I. C. (2000). The entrepreneurial mindset: Strategies for continuously creating opportunity in an age of uncertainty.
- Mikalef, P., & Pateli, A. (2017). Information technology-enabled dynamic capabilities and their indirect effect on competitive performance: Findings from PLS-SEM and fsQCA. *Journal of Business Research*.
- Noy, I. (2009). The macroeconomic consequences of disasters. *Journal of Development Economics*, 88(2), 221–231.
- Santaeulalia-Llopis, R. (2008). Aggregate effects of AIDS on development. 3328646, 185.
- Yach, D., Stuckler, D., & Brownell, K. D. (2006). Epidemiologic and economic consequences of the global epidemics of obesity and diabetes. *Nature Medicine*, 12(1), 62–66.
- 7 Entrepreneurial Sprit. Diakses tanggal 4 Juni 2021, dari <https://www.uc.ac.id/program-akademik/>

MENGAWAL PENDIDIKAN ENTREPRENEURSHIP DI IBM UC: DINAMIKA DAN TANTANGAN

Tommy Christian Efrata

tommy.christian@ciputra.ac.id

Ketua Program Studi Manajemen (IBM-RC)

Pendahuluan

Datang pertama kali sebagai dosen di IBM UC langsung mendapatkan tugas mengajar mata kuliah *Entrepreneurial Project 1*. Dikenal dengan EP 1, atau *Project 1*. Sebagai dosen baru saat itu tugas ini sangatlah menantang. Walaupun pada saat itu belum mengetahui, tantangan apa yang akan dihadapi. Kebetulan pada saat yang hampir bersamaan, juga ada dua dosen baru. Jadi kita bertiga bersama-sama di *project* ini. Pada mata kuliah ini masih ada satu lagi dosen yang ditempatkan, dosen senior. Total ada empat dosen yang mengelola *Project 1* ini. Satu dosen senior dan tiga dosen junior. Empat orang ini bahu membahu dalam menyusun silabus dan rencana pembelajaran. Keduanya disusun sangat sederhana, belum serapi dan sekompleks sekarang. Belum ada panduan, belum ada standard. Tentu kami menyusun dengan pengetahuan kami saat itu. Sebagai dosen junior, tentu lebih banyak kami yang kebagian menyusun "pekerjaan administrasi" seperti ini.

Pengelolaan Project Event

Sebagai program studi yang cukup populer di kalangan mahasiswa, IBM UC cukup banyak

MENGAWAL PENDIDIKAN ENTREPRENEURSHIP DI IBM UC: DINAMIKA DAN TANTANGAN

menarik perhatian mahasiswa. Saat itu, tahun 2009, ada sekitar 200 mahasiswa baru yang mendaftar. Tentunya hal ini patut disyukuri. Project 1 ini adalah mata kuliah project pertama mereka. UC sudah cukup terkenal saat itu. Mahasiswanya sangat beragam. Dari perspektif wilayah, sebagian besar tentu dari Jawa Timur dan Indonesia sebelah timur. Dari sisi asal sekolah, etnis, religi, sangatlah beraneka. Mahasiswa datang dari berbagai kalangan ini tentunya membawa persoalan tersendiri. Sebagai mahasiswa baru, mereka cenderung membaaur dengan yang asal sekolah sama atau dari daerah yang sama. Tentu ini menjadi tantangan tersendiri pada saat mereka diminta harus bekerja sama dalam tim.

Dosen program studi IBM juga masih sangat terbatas, lebih tepatnya tidak sebanding dengan animo mahasiswa yang berbondong-bondong masuk ke prodi ini. Umumnya, dosen menanggung beban sks yang melebihi standar beban kerja dosen. Tetapi bukan hanya ini masalahnya. Mata kuliah *project* menuntut mahasiswa untuk bekerja sebagai *entrepreneur*. Sebagai fasilitator, tidak jarang kami juga harus mengimbangi kerja mereka. Sehingga beban sks normal pun, bagi pengampu mata kuliah *project* nyatanya dituntut untuk bekerja *extra miles*. Di Project 1 ini, dosen terkadang harus bekerja mendampingi mahasiswa saat bertemu para *stakeholder*, atau mendampingi kerja mereka untuk memastikan hasil kerja mereka bisa selesai sesuai dengan target.

Di *project* pertama mereka ini, mahasiswa diminta untuk merancang dan mengeksekusi

project. Metode ini dipandang sangat efektif sebagai pembelajaran mahasiswa pada bidang *entrepreneurship* melalui *self regulated learning*, *tim learning* dan *project performance* (Harm, 2015). Project ini dirancang sedapat mungkin melibatkan berbagai kalangan, mulai dari siswa, masyarakat umum, komunitas sampai dengan pengusaha UMKM. Tanpa modal awal. Tentu ini tidak mudah. Ide-ide yang muncul dikemas dalam bentuk *event* kolosal. Bagi mahasiswa semester awal, ini benar-benar tantangan besar. Mengelola organisasi kepanitiaan 200 mahasiswa yang belum saling mengenal sebelumnya. Menyelenggarakan sejumlah *event* yang sangat beragam. Melayani berbagai klien/konsumen didesain dalam satu *event* yang terintegrasi. Yang tidak kalah menegangkan adalah semuanya harus tereksekusi dalam waktu tiga bulan. Benar-benar menuntut totalitas dan dedikasi yang luar biasa bagi setiap panitia yang terlibat.

Perjuangan mahasiswa untuk menyelesaikan tantangan ini memang patut diacungi jempol. Mengatur dan mengkoordinasikan ritme kerja 200 mahasiswa diperlukan kepemimpinan dan kebersamaan. Cara kreatif mahasiswa untuk meyakinkan pihak eksternal untuk bisa bergabung dalam menyukseskan *event* ini juga luar biasa. Tantangan terberat justru pada konflik internal antar mahasiswa yang sangat lazim terjadi. Pada akhirnya mereka tetap harus duduk bersama untuk menyatukan visi. Tak jarang masalah dengan pihak eksternal muncul karena kurangnya koordinasi internal. Untuk ini negosiasi menjadi jalan keluar. Mencari *win-win solution*. Saat yang paling

MENGAWAL PENDIDIKAN ENTREPRENEURSHIP DI IBM UC: DINAMIKA DAN TANTANGAN

menentukan adalah pada hari H penyelenggaraan *event* ini. Terbayar semua lelah dan emosi mereka. Pada akhirnya mahasiswalah pemenangnya. Yang paling penting, mereka belajar banyak dari proses penyelenggaraan ini. Tanpa mereka sadari, 7 *Spirit of Entrepreneurship* (Ciputra, 2013) sudah mereka terapkan dalam project ini. (1) *Market Sensitivity*: mahasiswa harus mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang yaitu kebutuhan dan solusinya bagi masyarakat atau pengguna produk. (2) *Being Creative and Innovative*: Melalui proses kreatif, mahasiswa mampu menemukan solusi yang *beneficial* bagi mereka yang akan memanfaatkannya, yaitu bagi pengguna yang juga merupakan target pasar dari produknya. (3) *Calculated Risk Taker*: mahasiswa mengambil risiko untuk keputusan-keputusan bisnis secara terukur, (4) *Passion*: mahasiswa memiliki antusiasme yang tinggi untuk mengejar apa yang telah direncanakan. (5) *Independen*: mahasiswa mampu dengan upaya mandiri mewujudkan rencana bisnisnya. (6) *Persistence*: mahasiswa memandang kegagalan adalah bagian dari proses dan akan bangkit lagi untuk mengejar kesuksesan. (7) *High Ethical Standard*: mahasiswa selalu mengedepankan standar etika dalam berbisnis agar tercipta keberlanjutan dalam berbisnis. Melalui 7 spirit ini diharapkan mahasiswa membuktikan apa yang pernah disampaikan pak Ciputra "*Entrepreneur mengubah sampah menjadi Emas*".

Diskusi

Dalam kaitan dengan bisnis dan *entrepreneurship*,

melalui *project* ini sebenarnya terdapat beberapa pembelajaran yang didapatkan. Bekerja dalam *project* identik dengan perencanaan, eksekusi, kontrol dan evaluasi. Selain itu intensitas *engagement* kerja dengan *fellow students*, membangun solidaritas dan pengenalan karakter dari rekan kerja mereka. Ini membantu mahasiswa dalam memilih partner bisnis yang tepat dalam *project* selanjutnya. Orientasi *entrepreneurship* individu, seperti *innovativeness*, *proactiveness* dan *risk taker* (Martin & Perez, 2020) menjadi lebih terlatih dalam sikap dan perilaku. Orientasi *entrepreneurship* individual ini berpengaruh terhadap intensitas untuk menjadi *entrepreneur* (Efrata et al., 2021). Yang tidak kalah pentingnya, keterlibatan mahasiswa dalam satu *project* besar mampu membangun solidaritas dan kekompakan intra angkatan. Hal ini ternyata sangat membantu dalam proses *networking* yang mensupport keberhasilan dalam merintis bisnis (Greve, 1995). Pendekatan *experiential based learning* berbasis penyelesaian suatu permasalahan ini juga secara empiris terbukti dapat *me-nurture* dan memperkuat kreativitas mahasiswa (Ayob et al., 2011). Ironisnya dari kaca mata mahasiswa, *event* ini juga dianggap sebagai kebanggaan angkatan. Mereka seakan berlomba untuk membuktikan bahwa angkatan mereka lebih baik dari sebelumnya. Ini ditunjukkan dari skala *event* yang membesar dari sisi cakupan wilayah, keberagaman *event* dan jumlah massa yang terlibat.

Seiring dengan bertumbuhnya program studi IBM, *intake* mahasiswa baru semakin meningkat. Pertambahan jumlah mahasiswa ini memperbesar

MENGAWAL PENDIDIKAN ENTREPRENEURSHIP DI IBM UC: DINAMIKA DAN TANTANGAN

kompleksitas pengelolaan *project*. Tidak aja dari perspektif manajerial, tetapi juga dari sisi pembelajaran. Pendampingan mahasiswa dalam hal ini menjadi tidak bisa seintensif sebelumnya. Akibatnya, muncul potensi konflik dengan pihak eksternal yang tidak tertangani dengan baik. Dalam beberapa kasus ini juga menjadi *concern* dari pimpinan universitas, utamanya berkaitan dengan nama baik institusi. Hal yang sama juga terjadi dari sisi pembelajaran. Kurangnya *mentorship* dan longgarnya kontrol dari fasilitator menyebabkan beberapa mahasiswa memilih menjadi *free rider*. Refleksi pembelajaran juga tidak bisa secara individu menyentuh mahasiswa. Dari sisi program studi, menambah jumlah fasilitator pada mata kuliah ini juga dilematis. Program studi *prefer* untuk menggunakan dosen internal sebagai fasilitator. Ini mengingat strategisnya fungsi dari mata kuliah ini dalam rangkaian *project entrepreneurship* selanjutnya.

Adanya kelemahan dalam pengelolaan mata kuliah ini bukan tidak disadari. Beberapa langkah perbaikan sudah dilakukan. Dari internal prodi, selalu dilakukan evaluasi untuk menciptakan bentuk *project* yang ideal. Beberapa langkah inovasi misalnya meminimalkan ragam kegiatan pada segmen konsumen tertentu saja. Dari sisi pengelolaan, misalnya memberikan pembekalan *knowledge* dan *practical skill* dalam *project management*. *Refocusing* proses pembelajaran melalui refleksi pembelajaran dan evaluasi kegiatan yang lebih intensif. Yang tidak bisa dibendung tentunya adalah jumlah peserta

didik. Sehingga, jalan keluar untuk menambah jumlah fasilitator menjadi mutlak. Hanya saja, dengan jumlah dosen internal yang terbatas, hal ini sulit untuk dipenuhi. Program studi juga harus memperhatikan peningkatan kebutuhan dosen pada mata kuliah *project* di semester berikutnya.

Dampak dari adanya beberapa kelemahan pengelolaan dari *project* ini mulai muncul. Adanya keluhan dari para *stakeholder* menjadi lebih sering muncul. Utamanya datang dari pihak konsumen atau klien yang merasa tidak terlayani dengan baik. Sekalipun ini *project* mahasiswa, kepuasan mereka tentu menjadi yang utama. Beberapa permasalahan yang tidak terselesaikan secara tuntas berpotensi untuk menurunkan *brand reputation* dari *project* ini pada periode mendatang. Nama baik institusi juga dipertaruhkan. Dari berbagai alternatif solusi pengelolaan *project* agar menjadi lebih baik, salah satu yang dipertimbangkan adalah pengelolaan bersama SEH. Alternatif ini muncul sejalan dengan adanya perubahan kurikulum universitas. Mahasiswa tidak lagi berjalan dengan dua *project entrepreneurship* yang berjalan paralel. Integrasi dan kolaborasi ini, tidak hanya membuat pengelolaan *project* menjadi lebih baik, tetapi juga mengurangi beban mahasiswa. Hal-hal baik yang selama ini ada pada kedua mata kuliah *project* (*project* prodi dan *project* universitas) disinergikan. Adanya perubahan ini, oleh beberapa mahasiswa yang pernah menempuh perjuangan di *project* 1, mengundang pro dan kontra. Walau demikian mereka menyadari bahwa yang terpenting adalah porsi pembelajaran dari *project* tidak berkurang,

MENGAWAL PENDIDIKAN ENTREPRENEURSHIP DI IBM UC: DINAMIKA DAN TANTANGAN

bahkan secara kualitasnya menjadi lebih baik.

Dari perspektif program studi, tentu ini adalah *progress* yang menggembirakan. Puzzle yang selama ini dihadapi karena keterbatasan sumber daya, teratasi. Kualitas pembelajaran meningkat dan ini berimbas pada tingkat kepuasan mahasiswa. Walau demikian, harus diakui, ada beberapa hal yang hilang dari perspektif prodi. Yang paling terasa adalah berkurangnya engagement dan kedekatan antar mahasiswa dalam satu angkatan. Mahasiswa menjadi kurang mengenal potensi dan karakter dari mahasiswa lain. Ini berpotensi menyebabkan proses *networking* bisnis menjadi tidak lekat. Imbas dari sini tentunya juga dirasakan dari pengelolaan beberapa kegiatan kemahasiswaan, karena beberapa faktor penting yang mungkin didapatkan melalui hadirnya *project* ini menjadi berkurang (Kimberly et al., 2019). Walau demikian, adanya perubahan bentuk pembelajaran *Project 1*, menjadi satu hal yang patut disyukuri. Karena memang perlu disadari bahwa pembelajaran *entrepreneurship* membutuhkan pendampingan yang intensif. Tidak ada model pembelajaran yang *one size fit all* untuk pendidikan *entrepreneurship* ini.

Simpulan

Melalui SEH, pengelolaan *project* menjadi lebih baik. Mahasiswa menjadi saling mengenal potensi, tidak hanya di satu prodi saja, tetapi juga dari program studi lain. Adanya sekat-sekat berdasarkan keilmuan menjadi hilang. Potensi mahasiswa untuk menemukan partner bisnis yang memiliki kompetensi dan keahlian yang diperlukan

menjadi lebih luas. Tapi yang paling penting adalah, mahasiswa mendapatkan pendampingan yang optimal. Fasilitator yang disediakan oleh SEH bukan hanya dari akademisi, tetapi juga praktisi dengan segudang pengalaman dan kompetensi yang memadai. Mereka diharapkan dapat dijadikan *role model* yang tepat, sehingga dapat meningkatkan minat mahasiswa mahasiswa dalam ber-*entrepreneur* (Efrata et al., 2016; Efrata & Maichal, 2018). Diharapkan juga melalui *project* yang dikelola secara terintegrasi dengan universitas dapat tetap fokus untuk menumbuhkan 7 entrepreneurial spirit (Ciputra, 2013) seperti yang pernah disampaikan oleh *founder* dari Universitas Ciputra. Ke depan tantangan pembelajaran *basic entrepreneurship* bagi mahasiswa tentu lebih berat lagi. Pilihan pembelajaran berbasis teknologi informasi dan *big data* menjadi keniscayaan. Bagaimana menumbuhkan *entrepreneurial spirit* melalui model pembelajaran *entrepreneurship* yang tepat ini menjadi tantangan tersendiri bagi para *entrepreneurship educator* (Radianto et al., 2018).

Referensi:

- Ayob, A., Hussain, A., Mustafa, M. M., & Shaarani, M. F. A. S. (2011). Nurturing creativity and innovative thinking through experiential learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 18, 247-254. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.05.035>
- Ciputra. (2013). *Ciputra Quantum Leap* (Vol. 1). Elex Media Komputindo.

**MENGAWAL PENDIDIKAN ENTREPRENEURSHIP DI IBM UC:
DINAMIKA DAN TANTANGAN**

- Efrata, T. C., Hadiwidjojo, D., Aisjah, S., & Solimun, S. (2016). Entrepreneurship education and entrepreneurial role models: How do they affect entrepreneurial intentions? Studies at management and business students in Indonesian universities. *Australian Journal Basic & Applied Sciences*, 10(8), 53-59.
- Efrata, T. C., & Maichal, M. (2018). Role Model and Entrepreneurial Performance: The Role of Entrepreneurial Identity and Self-Efficacy as Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 27-34. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.04>
- Efrata, T. C., Radianto, W. E. D., & Effendy, J. A. (2021). The Influence of Role Models on Entrepreneurial Intention: Does Individual Innovativeness Matter? *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 339-352. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO2.0339>
- Greve, A. (1995). Networks and entrepreneurship—an analysis of social relations, occupational background, and use of contacts during the establishment process. *Scandinavian Journal of Management*, 11(1), 1-24. [https://doi.org/10.1016/0956-5221\(94\)00026-E](https://doi.org/10.1016/0956-5221(94)00026-E)
- Harms, R. (2015). Self-regulated learning, time learning and project performance in entrepreneurship education: Learning in a lean start up environment. *Technological Forecasting and Social Change*, 100, 21-28. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.02.007>
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019).

- Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231-243. <http://dx.doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.80>
- Martins, I., & Perez, J. P. (2020). Testing mediating effects of individual entrepreneurial orientation on the relation between close environmental factors and entrepreneurial intention. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26(4), 771-791. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-08-2019-0505>
- Radianto, W. E., Efrata, T. C., & Santoso, E. B. (2018). *Generasi Entrepreneur: Anda Bisa Menciptakan Entrepreneur*. Penerbit Andi.

PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN MINDSET ENTREPRENEURSHIP: KUNCI UTAMA MENCIPTA KINERJA ORGANISASI

Wirawan ED Radianto

wirawan@ciputra.ac.id

Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian
Masyarakat UC

Pendahuluan

Tahun 2008 saya join di program studi IBM pada posisi ketua program studi IBM. Selanjutnya pada sekitar tahun 2012 saya diminta sebagai salah satu tim pembukaan program studi Akuntansi UC. Sejak masuk tim tersebut saya sudah memprediksi akan banyaknya hambatan dalam meningkatkan student intake di program studi akuntansi, Kenapa? Pertama, program studi akuntansi sudah banyak pesaingnya terutama universitas-universitas besar dan tua. Kedua, inovasi penggabungan ilmu akuntansi dan entrepreneurship tampaknya adalah hal yang "tidak mungkin" karena sifatnya yang berbeda. Ketiga, biaya kuliah di UC tampaknya relatif tinggi dibanding universitas lainnya di Surabaya. Hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri mengingat bahwa hampir semua mahasiswa akuntansi berasal dari kalangan menengah, bahkan banyak yang menengah bawah secara ekonomi. Kenapa? Karena mereka semua ingin mendapatkan pekerjaan, mengingat ilmu akuntansi adalah ilmu yang dibutuhkan sehingga lulusannya seringkali

terserap menjadi pekerja profesional. Keempat, ilmu akuntansi relatif “dianggap” sulit dibandingkan ilmu lain sehingga hanya orang yang komitmen terhadap hitung-hitungan dan logika saja yang biasanya berani masuk program studi akuntansi. Nah, terkait dengan poin ketiga sebelumnya, pasar dari UC hampir semua adalah pengusaha sehingga mereka berkuliah tidak untuk bekerja pada orang lain tetapi mendirikan bisnis. Mereka juga relatif “tidak” menyukai banyak hal yang berhubungan dengan hitungan (karena terlalu sulit) dan mereka menyukai hal-hal yang menarik dan mudah. Padahal Ilmu Akuntansi identik dengan angka yang tidak menarik dan membosankan. Beberapa kondisi tersebut adalah kondisi eksternal yang menjadi ancaman utama yaitu menyangkut aspek calon mahasiswa. Namun hal tersebut tidak membuat kami putus asa, malahan membuat kami “tertantang” bagaimana ancaman menjadi peluang. Apalagi kami tidak melakukan studi kelayakan untuk pembukaan program studi tersebut, tetapi harus mengeksekusi program studi tersebut supaya berhasil, terutama dalam peningkatan *student intake*. Hal inilah yang menjadi salah satu tantangan kami. Di samping aspek eksternal, kami juga melihat beberapa kelemahan dibanding kekuatan yaitu sebagai berikut. Pertama, belum ada dosen tetap akuntansi sehingga kami harus membentuk siapa saja dosen IBM yang dapat dipindahkan ke program studi akuntansi. Kedua, dosen-dosen tersebut relatif masih sangat muda yang belum pernah memiliki pengalaman membuka program studi. Ketiga, tidak ada dosen yang memiliki gelar Doktor karena

PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN MINDSET ENTREPRENEURSHIP:

KUNCI UTAMA MENCIPTA KINERJA ORGANISASI

hampir semuanya adalah dosen dengan strata S2. Sehingga kami berpikir bagaimana mengatasi kelemahan dengan kekuatan yang kita miliki. Nah, masalahnya adalah apa saja kekuatan-kekuatan program studi akuntansi yang masih baru ini? Adanya ancaman dan belum “tampaknya” peluang yang jelas, adanya kelemahan yang tampaknya lebih besar dibandingkan kekuatan membuat kami harus membuat strategi yang jitu untuk memulai perintisan program studi akuntansi. Hal ini adalah tantangan bagi saya sebagai ketua program studi pertama di UC.

“Pengendalian Manajemen yang Efektif” Salah satu kunci Keberhasilan

Kami menyadari bahwa strategi yang jitu tidak dapat diimplementasi tanpa sistem pengendalian yang tepat (Simons, 1987). Sistem pengendalian manajemen adalah sistem yang dirancang untuk memastikan karyawan/anggota organisasi, dalam hal ini dosen, berperilaku sesuai yang diharapkan organisasi, dalam hal ini adalah program studi akuntansi (Simons, 1990). Kenapa harus Sistem Pengendalian Manajemen (SPM)? Karena SPM terkait erat dengan perilaku manusia, di mana manusia adalah aset utama dalam setiap organisasi. Inti pemikiran kami adalah bagaimana sumber daya manusia dapat bersama-sama mengimplementasi strategi yang sudah dibuat agar sasaran tercapai. Kami berpendapat ada dua hal yang penting yaitu aspek marketing dan aspek organisasi. Aspek marketing penting untuk keberlanjutan organisasi, tetapi jika aspek

organisasi tidak diselesaikan terlebih dahulu maka hasilnya akan lebih buruk. Oleh karena itu kami berinisiatif menyelesaikan aspek organisasi terlebih dahulu. Apa yang menjadi target organisasi? Kami menargetkan sepuluh tahun kedepan yaitu sekitar tahun 2022/2023 program studi akuntansi sudah terakreditasi A. Ternyata tidak sampai 10 atas berkat Tuhan program studi akuntansi berhasil memperoleh akreditasi A.

Diskusi

Sistem pengendalian manajemen berbeda dengan pengendalian manajemen, atau seringkali disebut dengan mekanisme pengendalian manajemen (Radianto, 2015b). Sistem pengendalian manajemen (SPM) adalah integrasi beberapa mekanisme pengendalian manajemen yang bertujuan untuk mempengaruhi perilaku anggota organisasi agar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi (Anthony & Govindarajan, 2007). Sebelum menerapkan SPM kami melakukan analisis dan menemukan bahwa masih banyak kelemahan-kelemahan misalnya kepangkatan akademik yang masih rendah, belum memiliki doktor di bidang akuntansi, konsep penggabungan akuntansi dan entrepreneur yang sulit diterima oleh umum, persaingan yang tinggi antara perguruan tinggi, dan segmen pasar yang menurut kami belum terpetakan dengan jelas. Aspek tersebut membuat kami memilih mekanisme SPM dari Simons yaitu *four levers control systems* (Simons, 1990).

Simons menggolongkan SPM menjadi *beliefs system*, *boundary system*, *diagnostic systems* dan

PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN MINDSET ENTREPRENEURSHIP:

KUNCI UTAMA MENCIPTA KINERJA ORGANISASI

interactive systems. *Beliefs system* merupakan nilai-nilai organisasi dan arah organisasi akan menuju kemana pada masa depan. *Belief system* dimaksudkan untuk mengkomunikasikan misi, credo, dan tujuan organisasi yang semuanya ini membantu manajer untuk mentransformasi nilai-nilai yang mungkin masih sulit untuk dipahami individu sekaligus menjadikannya aktivitas yang fokus pada tujuan organisasi. Melalui sistem ini pemimpin akan mengendalikan individu melalui pemberian inspirasi kepada individu-individu sekaligus supaya tidak berperilaku oportunistik melalui nilai organisasi, budaya, visi dan misi serta aspek *intangible* organisasi. *Boundary system* memberikan informasi sikap dan tindakan serta yang mesti dihindari oleh anggota organisasi. Sistem ini akan meminimalisasi anggota yang melakukan *opportunity seeking behavior* atau *dysfunctional behavior*. Melalui sistem ini, pemimpin akan menentukan batasan, parameter yang individu boleh bertindak, sebaliknya sistem ini mengatur mengenai apa saja yang tidak boleh dilakukan oleh individu. *Diagnostic control* memfokuskan peranan SPM sebagai alat pengawasan, pengukuran pencapaian kinerja dan membandingkan kinerja tersebut dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui *diagnostic control system* pemimpin akan mampu mengawasi setiap individu, departemen, atau universitas secara keseluruhan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Sistem ini seringkali digunakan untuk memotivasi, memonitor, dan dasar bagi pemberian *reward* sehingga bersifat *meritocracy*. Sistem pengendalian terakhir

adalah *interactive control system*. *Interactive control system* lebih pada proses pengendalian dengan cara berkomunikasi melalui berbagai cara misalnya berdiskusi dan berdialog. Hal-hal yang didiskusikan menuju pada arah perbaikan sehingga memunculkan ide baru, konsep baru, pandangan baru yang pada akhirnya dapat berbentuk strategi baru universitas. Konsep *interactive control system* ini tidak memiliki jenjang struktural namun lebih pada konsep pembelajaran organisasi sehingga sistem pengendalian ini mampu mewadahi paradigma pengelolaan universitas secara *collegialism*. Hal yang menarik dalam konsep *interactive control* adalah memungkinkan pemimpin untuk memimpin proses inovasi, sehingga sistem ini berperan dalam proses inovasi dan kreativitas. Oleh karena itu sistem ini mampu mengendalikan strategi dalam menghadapi ketidakpastian. Fungsi pengendalian ini adalah untuk membantu organisasi agar fokus pada strategi dan proses pembelajaran sehingga mampu untuk mendorong munculnya strategi baru dan inisiatif baru. Empat aspek SPM menurut Simons harus diimplementasikan secara bersama-sama bukan secara parsial agar sistem ini menjadi sistem yang efektif.

Level of control dirasa kurang cukup untuk bisa membawa program studi baru menuju visi dan misinya. Sehingga kami berpikir ada satu mekanisme pengendalian lainnya yaitu *leadership*. *Leadership* adalah salah satu mekanisme kontrol, termasuk dalam mekanisme *personal control* (Flamholtz, 1996).

Model Sistem Pengendalian Manajemen tidak akan berhasil tanpa komitmen dari pimpinan

PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN MINDSET ENTREPRENEURSHIP:

KUNCI UTAMA MENCIPTA KINERJA ORGANISASI

departemen, dalam hal ini ketua program studi akuntansi. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi bagaimana perencanaan sampai dengan penerapan mekanisme pengendalian manajemen dapat dilakukan dengan efektif. Karakteristik yang tampaknya diperlukan adalah sebagai berikut. Pertama, Pemimpin yang menginspirasi. Pemimpin harus mampu menginspirasi anggotanya untuk dapat mencapai standar yang tinggi (*beyond expectation*). Pemimpin akan merumuskan standar yang tinggi dan sekaligus memberikan *support* anggota untuk mampu mencapainya. Kedua, Pemimpin yang berintelektual. Pemimpin harus mampu memiliki logika dan kecerdasan yang mencukupi. Pemimpin harus mampu memotivasi anggotanya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cara yang logis. Pemimpin harus mampu memiliki karakter kreatif dan inovatif sekaligus mendorong anggotanya untuk mampu berpikir kreatif dan inovatif dan menyelesaikan masalah dengan kreatif dan inovatif. Ketiga, Pemimpin yang penuh dengan pertimbangan. Pemimpin harus mampu melihat secara holistik dan komprehensif dan mempertimbangkannya ketika melihat perbedaan yang terjadi di departemennya termasuk anggota-anggotanya. Pemimpin harus mampu melihat potensi anggota sekaligus memfasilitasi dan mendorong agar potensi tersebut muncul dan berkembang demi kemajuan organisasi. Keempat, Pemimpin yang menghargai anggotanya (Humanis). Seperti filosofi orang Jawa yaitu "*Nguwongke wong*" atau saat ini lebih populer dengan istilah "humanis"

memiliki makna memanusiakan manusia dalam bentuk menghormati, menghargai, peduli dan berempati pada sesama. Kelima, Pemimpin yang mempersatukan. Pemimpin harus mempersatukan anggotanya, bukan memecah belah anggotanya. Hal ini terkait dengan *goal congruence* organisasi di mana semua anggota harus memiliki tujuan yang sama dengan organisasinya. Keenam, Pemimpin yang memiliki *mindset entrepreneur*. *Mindset entrepreneur* sangat penting untuk membuat terobosan-terobosan melalui kreativitas dan inovasi. Pantang mundur dan tidak mudah putus asa adalah jiwa *entrepreneur* yang harus muncul saat rintisan sebuah bisnis, dalam hal ini bisnis yang dimaksud adalah perintisan program studi akuntansi. Kombinasi SPM ini sudah didesain sejak mulai dibentuknya program studi akuntansi (PSA).

Strategi pertama yang kami buat adalah menetapkan target. Target yang pertama ditetapkan adalah peningkatan jumlah tridarma setiap dosen program studi akuntansi. Agar misi dapat tercapai dengan lebih cepat maka standar harus ditetapkan lebih tinggi. Salah satu ide yang muncul adalah memberikan target setiap semester untuk setiap dosen yaitu membuat artikel ilmiah, membuat pengabdian masyarakat, menjadi "*marketer*" untuk programs studi, dan target lainnya. Target ini pada awalnya membuat kaget semua dosen PSA. Namun karena tim dosen PSA memiliki visi yang sama maka mereka dapat memahami, mereka melakukan, dan mereka dapat menyelesaikan target yang ditetapkan walaupun dengan susah payah. Hal ini membuktikan *belief*

PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN MINDSET ENTREPRENEURSHIP:

KUNCI UTAMA MENCIPTA KINERJA ORGANISASI

control adalah salah satu pengendalian yang menginspirasi karena visi dan misi yang dibuat bersama-sama sehingga membuat setiap dosen merasa dalam “satu kapal” yang sama menuju tujuan yang sama (Jamil & Mohamed, 2013). Proses penetapan target selalu diterapkan termasuk target untuk penerimaan mahasiswa baru. Proses penerimaan mahasiswa baru dilakukan secara tim, dalam hal ini semua dosen bertanggung jawab untuk melakukan peningkatan calon mahasiswa baru (*student intake*). Proses koordinasi ini berlangsung dengan baik sehingga tidak ada satupun dosen yang merasakan hal tersebut adalah beban. Proses ini dilakukan karena kami menerapkan *interactive control systems*.

Interactive control system dilakukan setiap hari melalui berbagai macam cara terutama cara-cara informal (Chong & Mahama, 2014). Kami melakukan diskusi saat pagi hari bersama-sama untuk membicarakan banyak hal misalnya apa yang akan dilakukan minggu tersebut, mengingat kembali target yang sudah ditetapkan dan prosesnya serta beberapa hal lainnya. Proses tersebut dilakukan di ruangan, di meja salah satu dosen. Proses tersebut berlangsung dengan santai tetapi serius. *Interactive control system* juga dilakukan saat makan siang karena seringkali tim dosen PSA makan siang bersama. Kami juga sering berdoa bersama saat makan siang dan saat ada acara di PSA. Disaat itulah seringkali kita berdiskusi mengenai kemajuan-kemajuan, hambatan yang terjadi, bahkan permasalahan yang muncul. Hal yang menarik dalam proses bertukar

pikiran ini adalah munculnya inovasi-inovasi untuk pengembangan PSA. Misalnya bagaimana caranya untuk meningkatkan *student intake*, bagaimana cara mengajar yang baik dan menarik, dll. Inovasi penting yang muncul adalah metode pengajaran yang disebut dengan *Accounting Active Learning* (Radianto, 2013). Inovasi selanjutnya adalah program RAISE yang diadakan setiap tahun sampai saat ini. Program ini adalah lomba untuk siswa-siswa SMA dan secara berbarengan merupakan sarana untuk meningkatkan *student intake*. Proses ini membuktikan bahwa mekanisme *interactive control system* dapat memunculkan kreativitas dan inovasi anggota organisasi (Kherrazi, 2020; Müller-Stewens, Widener, Möller, & Steinmann, 2020). Proses implementasi *levers of control* didukung oleh gaya kepemimpinan yang terdesain. Mengenai gaya kepemimpinan tersebut ada salah seorang staf dosen yang menyatakan dengan sebutan "*Leadership by Walking Around*". Apa itu? Adalah gaya kepemimpinan yang selalu berada di tengah-tengah anggota organisasi, berinteraksi secara formal dan informal, memberikan inspirasi, dan memahami setiap kebutuhan dari anggota organisasi. Hal tersebut membuktikan bahwa leadership ternyata mampu menjadi mekanisme pengendalian manajemen yang efektif (Ketaren & Purba, 2019). Proses meningkatnya intensitas *interactive control systems* ternyata membentuk budaya organisasi untuk PSA. Hal ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan SPM (Herath, 2007; Reginato

PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN MINDSET ENTREPRENEURSHIP:

KUNCI UTAMA MENCIPTA KINERJA ORGANISASI

& Guerreiro, 2013). Temuan lain dari penerapan SPM adalah SPM mampu untuk meningkatkan *organizational resilience*. Interaksi yang proaktif antara *leader* dan anggota organisasi dan antar organisasi membuat setiap dosen PSA mampu mengantisipasi, mempersiapkan, merespon bahkan beradaptasi dengan berbagai peraturan internal dan eksternal sehingga membuat operasional PSA dapat tetap berjalan. Kenapa hal ini bisa terjadi? Karena mekanisme *belief*, *diagnostic*, dan interaksi ternyata mampu memberdayakan setiap dosen di PSA. Temuan ini membuktikan bahwa SPM mampu meningkatkan *organizational resilience* (Beuren, Santos, & Bernd, 2020).

Mekanisme SPM adalah mekanisme pemberdayaan anggota organisasi (Radianto, 2015a). Peran pengendalian interaksi mampu untuk meningkatkan kepercayaan dan keyakinan dosen bahwa mereka adalah “aset” penting bagi perusahaan yang harus berkembang untuk kemajuan organisasi. Sehingga mereka dengan penuh sukacita mengikuti berbagai pendidikan tambahan misalnya *training*, sertifikasi, bahkan mengikuti pendidikan doktor. Hal ini membuktikan bahwa SPM mampu memberdayakan setiap anggota organisasi. Ada satu aspek yang penting yaitu tim dosen PSA bukan fokus pada “orang” tetapi fokus pada tujuan organisasi. Bukti dari hal ini adalah tim dosen PSA tampaknya sudah membentuk budaya organisasi yang mereka yakini yaitu misalnya *tim work* dan *trust* yang kuat antar anggota organisasi. Internalisasi budaya PSA yang sudah mengakar meningkatkan keterikatan tim dosen PSA dalam

mengerjakan penugasan yang diberikan kepada mereka yang seringkali dikerjakan bersama-sama. Hal ini berdampak positif pada pencapaian target-target PSA. Sebagai contoh tim dosen PSA berhasil memperoleh Pendanaan dari DRPM Kemenristekdikti melalui program pengabdian masyarakat dalam skema inovasi perguruan tinggi. Hal tersebut sebagai awal munculnya PLAP (Pusat Layanan Akuntansi dan Perpajakan). Pusat ini mewadahi tim dosen PSA untuk mengembangkan keterampilan dan keahliannya agar berdampak bagi *stakeholders*. Selanjutnya kinerja PSA dalam tridarmaperguruan tinggi tampak dari meningkatnya publikasi, penelitian, dan pengabdian masyarakat. PSA beberapa kali mendapatkan penghargaan tahunan untuk tingginya kepuasan karyawan di UC. Selanjutnya adanya dosen PSA yang memiliki prestasi sehingga menerima penghargaan dari UC. Hal ini membuktikan secara praktis, tidak hanya secara empiris, bahwa SPM mampu meningkatkan kinerja anggota organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja departemen, yaitu PSA (Patiar & Wang, 2020). Selanjutnya dampak dari implementasi SPM terwujud pada perolehan Akreditasi A untuk PSA. Target yang direncanakan dicapai 10 tahun ternyata dicapai kurang dari waktu tersebut. Tentu saja ini adalah Anugerah dari Tuhan di samping usaha keras dari tim dosen PSA.

Simpulan

Proses perjalanan PSA tidak lepas dari keilmuan Akuntansi, dalam hal ini adalah Sistem Pengendalian Manajemen. SPM terbukti berhasil “menerjemahkan”

PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN MINDSET ENTREPRENEURSHIP:

KUNCI UTAMA MENCIPTA KINERJA ORGANISASI

strategi yang dibuat oleh PSA menjadi program yang terimplementasi. SPM tidak hanya sebuah sistem untuk memastikan perilaku anggota organisasi sesuai dengan tujuan organisasi, tetapi SPM yang ada di PSA adalah pemberdayaan. Kombinasi dari "*Leadership by walking around*" membuktikan bahwa SPM berbasis pemberdayaan meningkatkan loyalitas dan kinerja anggota organisasi. Apa yang dapat kita pelajari? Pertama, *Leadership* merupakan mekanisme yang paling penting dalam organisasi. *Leadership* yang transformasional, *entrepreneurial* dan humanis merupakan kombinasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja organisasi. Humanis memiliki aspek penting karena berhubungan dengan menghargai dan mengasihi sesama dan memastikan bahwa setiap orang berharga dan bernilai untuk dikembangkan. Kedua, *Leadership* humanis akan memungkinkan interaksi berjalan dengan efektif antara *leader* dan anggota. *Interactive control system* adalah mekanisme yang efektif untuk membuat tim menjadi kreatif dan inovatif. Ketiga, kombinasi *belief system* dan *diagnostic* membuat anggota organisasi merasa memiliki organisasi karena keyakinan akan *belief* mereka masing-masing sama dengan visi dan misi organisasi. Keempat, SPM adalah Pemberdayaan. Sehingga penerapan SPM sama dengan memberdayakan anggota tim dalam organisasi. Kalimat penutup adalah Akuntansi tidak hanya sebuah ilmu tetapi juga "strategi" mengelola organisasi untuk memastikan keberlanjutannya. Jadi apa makna *Accounting + Entrepreneurship = Performance*? Anda akan bisa menjawab kalau

anda memahami artikel ini. Selamat memahami....

Referensi:

- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2007). *Management Control Systems* (Twelfth Edition ed.). New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited.
- Beuren, I., Santos, V., & Bernd, D. (2020). Effects of the Management Control System on Empowerment and Organizational Resilience. *Brazilian Business Review*, 17(2), 211-232. doi:10.15728/bbr.2020.17.2.5
- Chong, K. M., & Mahama, H. (2014). The impact of interactive and diagnostic uses of budgets on tim effectiveness. *Management Accounting Research*, 25(3), 206-222. doi:10.1016/j.mar.2013.10.008
- Flamholtz, E. G. (1996). *Ebook-Effective Management Control: Theory and Practice*. The Netherland: Kluwer Academic Publishers Boston|London|Dordrecht.
- Herath, S. K. (2007). A framework for management control research. *Journal of management development.*, 26(9), 895-915. doi:10.1108/02621710710819366
- Jamil, C. Z. M., & Mohamed, R. (2013). The effect of management control system on performance measurement system at small medium hotel in Malaysia. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 4(4), 202.
- Ketaren, A. B., & Purba, S. (2019). The Effects of Transformational Leadership, Internal Communication, and Management Control

PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN MINDSET ENTREPRENEURSHIP:

KUNCI UTAMA MENCIPTA KINERJA ORGANISASI

Systems on Teacher's Performance of Junior High School. Paper presented at the 3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management.

- Kherrazi, S. (2020). Management control of collaborative innovation: design and structuring mode. *European Journal of Innovation Management*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/ejim-05-2019-0110
- Müller-Stewens, B., Widener, S. K., Möller, K., & Steinmann, J.-C. (2020). The role of diagnostic and interactive control uses in innovation. *Accounting, Organizations and Society*, 80. doi:10.1016/j.aos.2019.101078
- Patiar, A., & Wang, Y. (2020). Managers' leadership, compensation and benefits, and departments' performance: Evidence from upscale hotels in Australia. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 29-39. doi:10.1016/j.jhtm.2019.11.005
- Radianto, W. E. D. (2013). Using project-based learning (PBL) in management accounting course: lesson and reflection from entrepreneurship education. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 9(9), 1186-1193.
- Radianto, W. E. D. (2015a). *Rekonstruksi Sistem Pengendalian Manajemen: Studi Fenomenologi Di Entrepreneurial University*. (PhD). Airlangga University, Surabaya.
- Radianto, W. E. D. (2015b). *Sistem Pengendalian Manajemen Di Entrepreneurial University*.

Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 6(2), 272-289.

Reginato, L., & Guerreiro, R. (2013). Relationships between environment, culture, and management control systems. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(2), 219-240. doi:10.1108/IJOA-02-2011-0477

Simons, R. (1987). Accounting Control Systems and Business: an Empirical Analysis. *Accounting Organizations and Society*, 12(4), 357-374.

Simons, R. (1990). The Role of Management Control Systems in Creating Competitive Advantage: New Perspectives. *Accounting, Organizations and Society*, 15(1/2), 127-143.

PENGLOLAAN PENDIDIKAN AKUNTANSI BERBASIS NILAI-NILAI ENTREPRENEURSHIP

Hendro Susanto

hendro.susanto@ciputra.ac.id

Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Ciputra
Surabaya

Pendahuluan

Pertama kali bergabung di Universitas Ciputra pada tahun 2017, sebagai dosen tetap program studi International Business Management merupakan pengalaman yang tidak akan pernah saya lupakan. Sebagai pengajar di prodi IBM-UC telah membawa perubahan di dalam *mindset* saya, di mana seorang dosen tidak hanya menjalankan tridarma yang menjadi kewajiban utamanya namun juga harus siap menjalankan tugas-tugas lain layaknya seorang profesional di sebuah korporasi. Keahlian dan keterampilan *multitasking* saya menjadi semakin terasah dan meningkat dengan budaya kerja berlandaskan Integritas, *Profesionalisme* dan *Entrepreneurship* (IPE).

Pengalaman yang sangat menantang adalah ketika pada tahun 2018, saya diminta untuk menjadi Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Ciputra. Hal ini menjadi sebuah pengalaman yang tidak akan pernah saya lupakan dalam perjalanan karir, di mana saya dengan latar belakang keilmuan manajemen diminta untuk mengelola program studi akuntansi. Namun dari hal ini kemudian membawa perubahan-perubahan yang inovatif dan positif

bagi perkembangan program studi akuntansi UC.

Pendidikan Akuntansi Berbasis Nilai-nilai Entrepreneurship

Penyelenggaraan pendidikan akuntansi saat ini mengalami tantangan yang begitu luar biasa. Tantangan yang berasal dari perkembangan teknologi yang mendisrupsi peran akuntan dan pandemi Covid-19 yang saat tulisan ini dibuat masih belum menunjukkan akan segera berlalu. Harus kita akui disrupsi teknologi ternyata dipercepat dengan munculnya pandemi Covid-19 yang membawa perubahan fundamental dalam penyelenggaraan pendidikan sarjana akuntansi. Kedua tantangan tersebut harus bisa direspon dengan cerdas, bijak dan tepat oleh program studi Akuntansi Universitas Ciputra Surabaya.

Tren digitalisasi berdampak terjadinya pergeseran peran seorang akuntan, yang berdampak pula terhadap proses bisnis organisasi. Akuntan harus dapat mengikuti kemajuan teknologi informasi dengan kemampuan atau *skill* yang dibutuhkan agar dapat mengimplementasikan teknologi tersebut. Topik-topik akuntansi telah mengalami perubahan dalam satu dekade terakhir, khususnya pada topik akuntansi lingkungan, *corporate sustainability* dan *triple bottom line*, serta *integrated reporting* yang dipengaruhi dengan perkembangan teknologi sistem informasi. Tantangan juga muncul karena salah persepsi yang ada di masyarakat bahwa profesi akuntan akan hilang karena adanya otomatisasi teknologi (Wijaya, 2021). Padahal profesi akuntan tidak

ENTREPRENEURSHIP

akan pernah hilang walaupun adanya kemajuan teknologi, yang terjadi adalah bergesernya peran akuntan. Menurut Bogasiu (2020), peran akuntan mengalami pergeseran peran karena teknologi dan pandemi Covid-19, seorang akuntan harus selalu bisa membantu perusahaan di dalam membuat perencanaan perusahaan dan di dalam efektivitas perannya seorang akuntan dituntut untuk berkolaborasi dengan departemen internal audit dan auditor laporan keuangan perusahaan. Di tengah kemajuan teknologi dan pandemi Covid-19 yang entah kapan akan berlalu, peran akuntan justru memiliki peran strategis pada aspek perencanaan perusahaan untuk menjaga keberlanjutannya. Tantangan-tantangan tersebut direspon oleh Program Studi Akuntansi Universitas Ciputra (PSA UC) melalui implementasi tridarma Perguruan Tinggi yang berlandaskan pada budaya organisasi: Integritas, Profesionalisme, dan *Entrepreneurship*

PSA UC selalu berupaya menghasilkan sarjana akuntansi yang memiliki semangat *entrepreneurship*. *Entrepreneurship* dalam lingkup Universitas Ciputra dimaknai pada dua fokus yaitu *venture creation* dan *value creation* yang termanifestasi dengan kemampuan mengidentifikasi, peka terhadap peluang baru dan perubahan; selalu berorientasi terhadap sesuatu yang berbeda dan bernilai tambah serta mampu memperhitungkan risiko. Keunggulan *entrepreneurship* Universitas Ciputra berfokus untuk menghasilkan lulusan yang memiliki tujuh karakter seorang *entrepreneur* yaitu memiliki *passion, market sensitivity, innovative & creative*;

Anthology Entrepreneurship

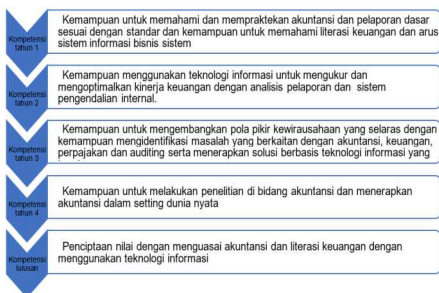
calculated risk taker, persistent, independent dan memiliki *high ethical standard*. Ketujuh karakter ini akan menjadi pembeda bagi mahasiswa lulusan PSA UC di mana karakter tersebut diintegrasikan dalam kurikulum dan aktivitas perkuliahan yang menghasilkan Sarjana Akuntansi yang mampu memiliki *mindset entrepreneur*.

PSA UC semakin memperkuat keunggulannya dengan menyelenggarakan perkuliahan berbasis AAL (*Accounting Active Learning*) di mana kegiatan belajar mengajar menggunakan sistem pembelajaran aktif yang wajib menggunakan kasus real, simulasi interaktif dan diskusi dinamis. Metode Pembelajaran *active learning* yang membuat mahasiswa menjadi lebih mudah untuk menyerap, mengingat dan memahami ilmu yang dipelajari.



Gambar 1. Implementasi Accounting Active Learning

Pembelajaran yang termanifestasi dalam kurikulum dalam empat tahapan tahun pembelajaran. Tahapan pembelajaran yang ada di PSA UC, digambarkan di bawah ini:



Gambar 2. Tahapan Pembentukan Kompetensi Lulusan PSA UC

1. Dosen sebagai value creator dalam pendidikan akuntansi.

Dosen pengajar di PSA UC bisa dikatakan sebagai akuntan pendidik. Profesi akuntan pendidik adalah sebuah pilihan sadar berdasarkan panggilan hidup. Dengan demikian akuntan pendidik dituntut untuk selalu profesional dalam menjalankan perannya dan hal ini selaras dengan tiga pilar budaya organisasi yaitu Integritas, Profesionalisme dan *Entrepreneurship*. Kewajiban utama seorang Akuntan pendidik adalah melaksanakan tridarma Perguruan Tinggi (sesuai dengan Undang Undang No 12 Tahun 2012 pasal 1 ayat 9) yaitu mengajar, melakukan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga menurut Farida, Triyuwono, and Ghofar (2018) bekerja di bidang lain adalah sampingan jangan sampai kedua hal tersebut tertukar, artinya pekerjaan lebih didahulukan daripada kewajiban mengajar.

Akuntan pendidik memiliki peran yang begitu penting dan mulia di dalam mencetak

akuntan yang profesional. Peran yang diharapkan dari seorang akuntan pendidik adalah tidak hanya sebagai pengatur alur pembelajaran namun juga bisa menjadi rekan peserta didik di dalam proses belajar yang pada akhirnya mampu menghasilkan seorang akuntan profesional yang beretika. Akuntan pendidik berperan sebagai penghasil luaran berupa sumber daya manusia yang cakap di bidang akuntansi kepada masyarakat. Dengan demikian apa yang diberikan oleh lembaga pendidikan akuntansi akan ikut mewarnai perilaku masyarakat khususnya profesi akuntansi. Pemikiran ini telah menjadi sebuah kesadaran bersama dalam lingkup PSA UC. Agar peran dosen sebagai akuntan pendidik dapat maksimal PSA UC selalu terus menerus melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Dosen PSA UC dibekali dengan kemampuan untuk mengelola kelas dan mengajarkan materi dengan metode *accounting active learning*. Hal ini dilakukan pada saat rapat koordinasi pembukaan semester, setiap dosen saling memberi masukan terhadap metode pembelajaran dan teknologi yang bisa digunakan. Proses ini juga memungkinkan munculnya rasa keterikatan yang kuat sebagai dasar membentuk tim pengajar yang solid di dalam internal PSA UC. Secara rutin PSA UC mengirimkan dosen untuk mengikuti seminar/ lokakarya yang terkait dengan pembaharuan materi keilmuan akuntansi dan perkembangan generasi milenial. Selain penguatan *hard skill* keilmuan akuntansi, setiap dosen PSA UC juga harus mampu memahami perkembangan generasi milenial yang terkait dengan keilmuan akuntansi seperti tren

ENTREPRENEURSHIP

investasi generasi milenial pada mata uang digital dan penggunaan teknologi keuangan. Hal ini perlu dilakukan untuk mempersempit kesenjangan persepsi yang disebabkan perbedaan usia yang kadang kala menghambat pola interaksi dan komunikasi mahasiswa dan dosen. Pola interaksi dosen dengan mahasiswa terwujud dalam proses mentoring dosen pembimbing akademik dengan mahasiswa bimbingannya secara terstruktur minimal tiga kali dalam 1 semester dan dilakukan dokumentasi, sehingga bisa diawasi. Hal ini tertuang dalam pedoman Dosen Pembimbing Akademik UC/GUI/TLC/01. Interaksi tidak hanya dalam konteks bimbingan akademik namun juga terjadi pada *project-project* yang menjadi tugas mahasiswa. Dosen PSA UC diwajibkan untuk melakukan mentoring, monitoring dan sidak mengenai *project-project* kelompok bisnis mahasiswa.

Dosen PSA UC juga dikelompokkan menurut kelompok keilmuan dengan tujuan agar semua dosen dapat semakin meningkatkan kompetensi keilmuan yang sesuai dengan minat pribadi dosen dan sesuai dengan arah pengembangan kurikulum program studi. Kelompok keilmuan tersebut adalah:

a. Kelompok Keilmuan pajak

Dosen kelompok keilmuan akuntansi pajak bertanggung jawab menyusun kesesuaian mata kuliah jalur akuntansi keuangan dengan profil lulusan dalam kurikulum aktif yang terdiri dari: hukum pajak dan bisnis, perpajakan, dan perencanaan pajak. Selain dalam bentuk mata kuliah, implementasi penguatan keilmuan pajak juga terwujud dalam bentuk pendirian tax

center PSA UC pada tahun 2015. PSA UC juga berkontribusi secara aktif dalam literasi perpajakan dengan secara rutin menerjunkan para mahasiswa sebagai relawan pajak yang dikoordinasikan oleh Direktorat Jenderal Pajak Surabaya

b. Kelompok Keilmuan Akuntansi Keuangan

Dosen kelompok keilmuan akuntansi keuangan bertanggung-jawab menyusun kesesuaian mata kuliah jalur akuntansi keuangan dengan profil lulusan dalam kurikulum aktif yang terdiri dari: pengantar akuntansi keuangan, akuntansi keuangan menengah 1, akuntansi keuangan menengah 2, akuntansi keuangan lanjutan 1, akuntansi keuangan lanjutan 2, akuntansi internasional, teori akuntansi, matematika keuangan, manajemen keuangan, manajemen risiko, manajemen investasi. Lulusan PSA UC diharapkan mampu menguasai pengetahuan mengenai akuntansi baik pada level dasar, menengah dan lanjutan serta mampu mengaplikasikannya pada dunia bisnis.

c. Kelompok Keilmuan Akuntansi Manajemen

Dosen kelompok keilmuan akuntansi manajemen bertanggung-jawab untuk menyusun kesesuaian mata kuliah jalur akuntansi manajemen dengan profil lulusan dalam kurikulum aktif. Lulusan PSA UC diharapkan mampu menguasai pengetahuan akuntansi manajemen dan penerapannya untuk mendukung pengambilan keputusan bisnis yang strategis. Untuk mendukung kompetensi ini program studi menyelenggarakan mata kuliah Akuntansi Biaya, Akuntansi Manajemen Strategik.

d. Kelompok Keilmuan Sistem Informasi
Akuntansi

Dosen kelompok keilmuan sistem informasi akuntansi bertanggung-jawab untuk menyusun kesesuaian mata kuliah akuntansi terkomputerisasi dan sistem informasi akuntansi dengan profil lulusan. Pada kelompok keilmuan ini PSA UC berkolaborasi dengan program studi sistem informasi bisnis Universitas Ciputra untuk pelatihan dan pendampingan dosen yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keahlian teknis pada beberapa *software* akuntansi yang digunakan dalam dunia bisnis. Implementasi keilmuan sistem informasi akuntansi membutuhkan sarana dan prasarana yang mendukung. Sarana dan prasarana pendidikan adalah satu sumber daya yang menjadi tolak ukur mutu lembaga Pendidikan tinggi dan perlu diupayakan peningkatan secara terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih secara khusus di era disrupsi saat ini. Beberapa hal telah diupayakan seperti penyediaan laboratorium akuntansi yang modern dan canggih sebagai pendukung pembelajaran sistem informasi akuntansi (Gambar 3).



Gambar 3. Laboratorium Akuntansi Program Studi Akuntansi
Universitas Ciputra

e. Kelompok Keilmuan Auditing

Dosen kelompok keilmuan auditing bertanggung-jawab untuk menyusun kesesuaian mata kuliah jalur auditing dengan profil lulusan dalam kurikulum aktif yang terdiri dari: auditing 1, auditing 2, dan internal auditing. Dalam prakteknya PSA UC juga sering mengundang para praktisi auditing dari mitra kerja PSA UC seperti Ciputra Group, KAP BDO, KAP Ernst & Young, KAP Deloitte, tidak hanya untuk mengisi kuliah tamu namun juga untuk memberikan sharing pengalaman kepada para dosen dinamika praktik auditing di dunia bisnis.

PSAUCselalubekerjasamadanberkoordinasi dengan departemen HCM selalu berupaya untuk memotivasi dan memfasilitasi para dosen agar dapat mengurus jabatan fungsional sehingga diharapkan beberapa tahun ke depan maka dosen yang memiliki jabatan fungsional lektor kepala dan guru besar akan lebih banyak. Kepedulian terhadap jabatan fungsional dosen ini juga didukung dengan program yang dilakukan yaitu adanya program sosialisasi dan bimbingan teknis dari HCM kepada para dosen, dan juga disediakan berbagai pelatihan yang menunjang tridarma perguruan tinggi mulai pelatihan metode pembelajaran, pelatihan terkait publikasi ilmiah yang bereputasi dan juga pelatihan untuk pengabdian masyarakat. Dengan bekal tersebut maka diharapkan semua dosen akan terlibat aktif dan termotivasi untuk melaksanakan tridarma perguruan tinggi dan tidak ada kesulitan dalam pengajuan jabatan fungsional.

PSA UC selalu berupaya untuk melakukan

ENTREPRENEURSHIP

kaderisasi dosen dengan memberi kesempatan kepada dosen yang masih junior dan jenjang pendidikan baru S2 untuk mengambil studi lanjut baik dengan dana beasiswa dari Yayasan Ciputra Pendidikan ataupun dari sumber lain. Untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga dosen dengan latar belakang pendidikan S3, maka saat ini PSA UC sedang memetakan dosen yang ada dan merencanakan agar semua dosen dapat memiliki gelar S3. Untuk itu dibuat perencanaan sumber daya manusia dengan mengirim dosen yang saat ini masih S2 untuk secara bergantian studi lanjut jenjang S3 sehingga diharapkan pada tahun 2024, 90% dosen PSA UC telah bergelar S3.

2. Capaian dan pengakuan

Kualitas pendidikan dalam sebuah program studi akan direfleksikan pada status akreditasi yang dimiliki oleh program studi tersebut. Dalam artian, lewat akreditasi ini, mutu dan kualitas pendidikan sudah dijamin oleh pemerintah. Berbasis inilah PSA UC selalu mengupayakan terjadinya peningkatan status akreditasi program studi. PSA UC didirikan pada tahun 2013, dalam waktu 2 tahun PSA UC mendapatkan status akreditasi B pada tahun 2015 dengan keluarnya surat keputusan Badan Akreditasi Nasional no 103/SK/BAN-PT/Akred/S/III/2015. Capaian ini memicu PSA UC untuk memacu kinerja yang lebih baik lagi. Berbagai upaya perbaikan mutu pendidikan terus diupayakan hingga pada tahun 2020, PSA UC berhasil mendapatkan status akreditasi A



Gambar 4. Sertifikat Akreditasi PSA UC

PSA UC boleh merasakan kebanggaan akan capaian ini dikarenakan hanya dalam waktu tujuh tahun sejak berdiri dan baru dua kali mewisuda PSA UC telah berhasil mendapatkan pengakuan tertinggi dalam mutu pendidikan dan pengelolaan sebuah program studi.

Pengakuan dan capaian tidak hanya dari pemerintah dari status akreditasi namun juga dibuktikan dari kiprah para alumni yang sukses pada berbagai bidang. Dengan demikian alumni menjadi bukti nyata profil lulusan yang ingin dicetak dalam kurikulum dan pembelajaran telah berhasil dicapai.



Gambar 5. Testimoni para alumni sukses

Simpulan

Capaian dan pengakuan tersebut mencerminkan hasil kerja keras yang telah ditempuh oleh PSA UC. Tetapi ini bukanlah akhir justru ini adalah motivasi

ENTREPRENEURSHIP

bagi PSA UC dengan semangat *entrepreneurial* untuk mencapai prestasi-prestasi yang lebih besar dari ini. Dengan penghayatan budaya Integritas, Profesionalisme dan *Entrepreneurship* dalam rutinitas dan rencana strategis PSA UC akan dimampukan menjadi sebuah program studi yang terkemuka dan unggul dalam dunia pendidikan, komunitas bisnis dan profesi akuntansi. Salam *Entrepreneur*.



Gambar 6. Para alumni sukses PSA UC

Referensi:

- Bogasiu, I.-R. (2020). The Financial-Accounting Decision in the Crisis Generated by COVID-19. The Role of the Professional Accountant in the Company. EIRP Proceedings, 15(1).
- Farida, W. M., Triyuwono, I., & Ghofar, A. (2018). Peran Akuntan Pendidik dalam Pembelajaran Akuntansi. Jurnal Ilmu Pendidikan, 23(1).
- Wijaya, R. H. (2021). Will Accounting End Soon? Suatu Tinjauan Eksistensi Profesi Akuntansi di Era Digital. Accountthink: Journal of Accounting and Finance, 6(01).

Merubah Egosistem Menjadi Ekosistem Publikasi

Timotius Febry Christian.W.S
Timotius.febry@ciputra.ac.id
Wakil Ketua Program Studi SI Manajemen

Pendahuluan

Perkenalkan saya Timotius Febry adalah Dosen yang *berhome base* di Program studi SI Manajemen sejak 2018. Saat ini saya diberi Amanah sebagai Wakil Ketua Program Studi SI Manajemen Periode 2020-2023, yang mengelola bidang Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan Pengembangan Program Studi. Pada kesempatan ini saya akan mengangkat tentang bagaimana perjalanan merubah egosistem publikasi yang ada menjadi ekosistem publikasi yang dapat meningkatkan kinerja publikasi dosen di program studi.

Merubah egosistem menjadi ekosistem publikasi

Program studi SI manajemen universitas ciputra Surabaya sebagai salah satu penerima hibah Center of Excellence (CoE) Kemendikbud 2020, adalah bukti bahwa program studi ini menjadi salah satu percontohan implementasi MB-KM. Kebijakan belajar MBKM hadir untuk membuka ruang pengembangan diri bukan hanya bagi mahasiswa, melainkan juga untuk dosen sebagai dosen penggerak. Dosen penggerak bisa menjadi pendamping mahasiswa, atau katakanlah "kopilot". Kopilot bagi mahasiswa untuk menjelajahi

Merubah Egosistem Menjadi Ekosistem Publikasi

kompetensinya, pengembangan diri dan menjelajah ilmu pengetahuan.

Pengembangan ilmu pengetahuan dalam universitas rekat kaitannya dengan bidang minat yang ditekuni dosen atau peneliti dalam universitas. Dosen perlu semangat, dukungan moral dan fasilitas untuk pengembangan keilmuan yang dia miliki, layaknya tanaman memerlukan air, pupuk, dan cahaya untuk bertumbuh menjadi tanaman yang bermanfaat bagi lingkungannya. Kebermanfaatan ilmu pengetahuan dosen dapat berupa dua hal, yaitu: manfaat empiris dan manfaat secara kajian literatur. Melihat prodi SI manajemen merupakan rumpun keilmuan humaniora, banyak manfaat yang bisa digali dalam bentuk kajian literatur antara publikasi ilmiah.

Saat ini, salah satu poin penting dalam menjalankan fungsi tridarma perguruan tinggi oleh dosen adalah melaksanakan penelitian dan mempublikasikan hasil pemikiran serta analisisnya tersebut pada jurnal. Tuntutan publikasi yang dilakukan komunitas akademik perguruan tinggi memberikan dampak yang cukup besar terhadap kesadaran para dosen pentingnya melakukan kajian, penelitian serta menulis karya ilmiah. Sebagai dosen tentunya semakin besaruntutannya untuk aktif menulis di jurnal ilmiah baik di tingkat nasional terakreditasi yang memiliki tingkatan Sinta 6 hingga 1, maupun jurnal internasional bereputasi.

Merujuk peraturan Menteri Pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi (PAN RB), Nomor 17 Tahun 2013, dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 92 Tahun 2014,

tentang kenaikan jenjang jabatan akademik dosen mewajibkan untuk publikasi pada jurnal ilmiah nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi di bidangnya. Kebijakan ini memberikan suatu arah pasti agar publikasi ilmiah jabatan fungsional dosen di Indonesia terus ditingkatkan.

Adapun tujuan dari publikasi ini adalah mensosialisasikan hasil temuan dari kajian atau penelitian berdasarkan *evidence* (bukti/ kebenaran/ fakta/data) di lapangan baik di tingkat lokal, nasional, regional dan internasional. Banyak sekali fakta hasil kajian dan penelitian sebetulnya sangat penting dan menarik untuk diakses dan dijadikan bahan yang sangat penting untuk pengambilan keputusan, dalam hal ini konteks bisnis, tetapi sulit untuk diperoleh, diakses dan dijangkau oleh pengambil kebijakan atau pihak pengguna lainnya, hal ini disebabkan karena hasil kajian/penelitian para dosen tidak dipublikasikan secara luas.

Publikasi hasil penelitian bisnis sangat berarti bagi para pelaku industri jasa atau manufaktur. Banyak proses dan kegiatan bisa dioptimasi melalui metode dan temuan yang dihasilkan para dosen. Publikasi yang berkualitas akan memberikan dampak yang besar bagi institusi maupun dosen itu sendiri. Masih rendahnya komitmen dosen dalam melakukan publikasi hasil penelitian melalui terbitan berkala ilmiah, juga disebabkan beberapa hal, seperti

- Kemampuan menulis dalam artikel ilmiah terbitan berkala ilmiah
- Pengembangan budaya menulis
- Motivasi untuk menulis

Merubah Egosistem Menjadi Ekosistem Publikasi

Melihat ketiga hambatan tersebut, penulis yang diamanahkan sebagai koordinator penelitian prodi S1 manajemen (periode 2018-2020) dan sebagai wakil ketua program studi yang fokus pada bidang Penelitian dan Pengabdian masyarakat (Periode 2020-2023), membuat tiga kegiatan yang mana diharapkan mampu memberikan jembatan untuk peningkatan produktivitas dosen dalam menghasilkan publikasi karya ilmiah dalam jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional bereputasi.

1. Monthly Knowledge Sharing (MKS)

Kegiatan ini merupakan ruang diseminasi bagi dosen yang bergelar doktor maupun bagi mahasiswa doktor di lingkungan program studi S1 manajemen untuk memaparkan bidang keilmuan masing-masing. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran *pathway* riset bagi dosen junior yang belum memiliki jabatan akademik maupun masih dalam tingkatan asisten ahli. Kegiatan ini berlangsung tiap sebulan sekali di minggu pertama sejak Januari 2020 hingga saat ini, yang mana melibatkan pembicara dari fakultas manajemen dan bisnis dengan komposisi 80% Pembicara dengan disiplin ilmu Manajemen dan Bisnis dan 20% dari disiplin ilmu akuntansi. Kegiatan ini membawa lingkungan keilmuan yang kental dalam program studi sehingga diharapkan memberikan dampak terhadap peningkatan intensi dosen untuk riset dan munculnya dosen mentor riset yang bisa membawa peningkatan dinamika riset program studi di masa mendatang.

2. Pelatihan Riset dan *Workshop* Karya Ilmiah

Kegiatan ini berlangsung sejak tahun 2020, dan hingga saat ini telah berjalan dalam dua jenis kegiatan, berkolaborasi dengan Center Business Operation and Strategy (CBOS) yang mana menyasar peserta praktisi, akademisi dan peneliti baik internal prodi maupun eksternal prodi. Adapun kegiatan yang terlaksana sebagai berikut:

a. OM TALK (*Operation Management Talk*)



OM Talk Vol 1 dilaksanakan berkolaborasi dengan praktisi industri dari PT Orang Tua, sebuah perusahaan *food and beverage* terkemuka di Indonesia yang memiliki lebih dari 20 *plant* produksi yang tersebar di dalam dan luar negeri. Acara ini saya prakarsai untuk menjadi wadah diskusi keilmuan dan praktisi di kala pandemi Covid-19 melanda Indonesia. Adanya kegiatan ini menjadikan wadah diskusi cerdas yang mengupas isu-isu terkait pengelolaan logistic, manajemen manufaktur, manajemen kualitas dan pengelolaan tenaga kerja di industri. Peserta OM Talk 1 mencapai 78 peserta yang mana terbagi 22 Peserta merupakan Dosen dan 56 Peserta berasal dari Industri terkait. Kegiatan ini berlangsung selama dua jam dan menerima

Merubah Egosistem Menjadi Ekosistem Publikasi

feedback yang sangat baik dari peserta kegiatan.

FMB UC Talk Series **JUNE 13, 2020**
1000 WIB - Limited Room

Human Capital Reconfiguration di Masa Pandemi Covid-19
<https://bit.ly/FMBUCTalkSeriesJune>
E-Certificate Provided

Moderator: Carolina Novri H., S.E., M.Sc., LP-NLP

Guests:
1. Wahyu Herry Suparto, M.B.A., M.M., Direktur LSP Universitas Ciputra
2. Thomas Stefanus Kahatua Muli Woli, Ketua Umum Kadin Jatim
3. Prima U. Brahmana, S1, Hki, General Manager Graha Pena

Open Donation
QR Code: 0857-5929-9972 (Elio Adyan)

Supported by: CBOS, Bakti Nusantara, Bakti

Method:
1. Please put number 19 for simplify tracking
2. Screenshot / take a picture Payment Slip

OM Talk Vol 2 dilaksanakan berkolaborasi dengan fakultas manajemen bisnis dalam tajuk webinar *open donation*. Kegiatan ini mengusung isu dalam pengelolaan SDM di industri jasa maupun manufaktur dengan pembicara seorang General Manager dari PT Graha Pena, sebuah perusahaan pengelolaan gedung, event dan perumahan di Indonesia. Kegiatan ini dihadiri oleh 84 peserta yang mana terdiri dari 14 orang Dosen dan 70 Praktisi. Acara ini berlangsung selama dua jam dan menghasilkan dana donasi sebesar tiga juta rupiah untuk penanganan Covid-19, yang disalurkan kepada tim satgas Covid-19 Universitas Ciputra Surabaya.

b. Webinar Riset

Penerapan Aplikasi Mendeley (References Manager) dalam Riset Manajemen Strategik dan Operasi

Host: Dr. Timotius Febray, C.W.S.ST., MT., CSCA
Dosen International Business Management UC
Guests: Prof. Dr. Herry Suparto, M.B.A., M.M., Direktur LSP Universitas Ciputra

Pembicara: Ferry Septina, S.E., M.M., Managemen LSP

Agenda:
1. Mengetahui aplikasi Mendeley
2. Cara instalasi aplikasi Mendeley
3. Cara instalasi aplikasi Mendeley
4. Penerapan aplikasi Mendeley dalam penelitian
5. Instalasi Mendeley aplikasi dan cara instalasi, sertifikasi, dan instalasi

Platform: ZOOM

Unsur: Rp 100.000
Early Bird: GET 25% OFF (before 31 May 2020)

Sabtu, 6 Juni 2020
15.00-16.00 WIB
1000 WIB - Limited Room
Kode: 0857-5929-9972
Akses: 082-505551705
Email: info@ciputra.ac.id

LIMITED

Anthology Entrepreneurship

Kegiatan ini saya inisiasi untuk melengkapi kemampuan dosen untuk peningkatan kompetensi menulis menggunakan *reference manager*, salah satunya menggunakan Mendeley. Saya memiliki izin untuk memberikan pelatihan ini karena telah memiliki sertifikasi Advisor Mendeley dari Elsevier sebagai perusahaan developer Mendeley. Acara ini diikuti oleh 67 peserta dengan 27 peserta dari internal Universitas Ciputra dan 40 peserta dari luar. Acara ini menerima respon positif dan diharapkan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas tulisan dosen di Indonesia.

The poster is for a webinar titled "Eksplorasi Peluang Riset Manajemen Ritel dan Pendampingan Penulisan Artikel Jurnal Internasional Bereputasi (SCOPUS)". It features logos for CBOS (Business Operations Strategy) and Universitas Ciputra Surabaya. The agenda lists two speakers: Prof. Dr. Dra. Christina Whidya Utami, MM., CLC., CPM (ASIA), and Dr. E. Elia Ardyan, SE, MBA. Both are associated with Universitas Ciputra Surabaya and are guest reviewers for SCOPUS and Jurnal Sinta. The poster also mentions a special price for early bird registration (Rp 250,000) and a limited number of seats (34). The platform is Zoom, and the date is June 20, 2020.

CBOS
Business Operations Strategy

Universitas Ciputra Surabaya

Eksplorasi Peluang Riset Manajemen Ritel dan Pendampingan Penulisan Artikel Jurnal Internasional Bereputasi (SCOPUS)

AGENDA :
Pemateri :

Prof Dr. Dra. Christina Whidya Utami, MM., CLC., CPM (ASIA)
Guru Besar Ilmu Manajemen
Universitas Ciputra Surabaya
Guest reviewer SCOPUS dan Jurnal Sinta

Dr. E. Elia Ardyan, SE, MBA
Dosen International Business Management
Universitas Ciputra Surabaya
Guest reviewer SCOPUS dan Jurnal Sinta

Topik Bahasan :
Peraturan tema penelitian yang menarik dan up to date dalam bidang manajemen ritel
Persiapan dalam penulisan jurnal ilmiah bereputasi
Penyusunan tulisan serta ruang lingkup penelitian yang dapat diterima oleh jurnal internasional bereputasi

Waktu Pelaksanaan :
Sabtu, 20 Juni 2020
09.00 - 11.00 WIB

Info dan Pendaftaran :
Rsvp : 08227397088
Adm : 082502451795
E-mail : info@ciputra.ac.id

Rp 250.000
Get Special Price For Early Bird
(Berakhir 12 Juni 2020)

PLATFORM :
Zoom

LIMITED Only for 34 Seats

Kegiatan ini saya inisiasi untuk mengakomodir pendalaman bidang ilmu terkait manajemen riset dan pendampingan penulisan artikel ilmiah bereputasi (scopus). Kegiatan ini mendatangkan pembicara Prof Dr, Whidya Utami sebagai salah satu pakar manajemen ritel dan Dr. Elia Ardyan sebagai praktisi penulisan artikel ilmiah bereputasi yang sudah sering memberikan ceramah penulisan artikel ilmiah. Webinar ini dihadiri oleh 34 peserta yang mana empat orang dari dosen internal Universitas Ciputra Surabaya dan 30 dosen dari

Merubah Egosistem Menjadi Ekosistem Publikasi

beberapa kampus ternama seperti Universitas Padjadjaran, Universitas Pelita Harapan, Universitas Narotama, Universitas Negeri Surabaya dan Universitas Brawijaya. Acara ini berlangsung satu hari dan mendapatkan respon positif dari peserta kegiatan, sehingga memberikan tantangan bagi saya untuk menyelenggarakan kegiatan yang bermanfaat bagi peningkatan karir dan keilmuan dosen di masa mendatang.



Acara selanjutnya di penghujung 2020, adalah *Research in retail business and strategy* (RerBus) yang mana mengakomodir para peneliti dan dosen untuk mengembangkan keilmuan menurut bidang minat. Kegiatan ini dikelola oleh CBOS yang berkolaborasi dengan prodi SI manajemen. Kegiatan ini mengundang lima pembicara yang memiliki keahlian pada bidang pendalaman keilmuan, penulisan karya ilmiah, kajian keuangan, bisnis dan operasi bisnis. Acara ini mendulang kesuksesan dengan jumlah peserta 23 dosen. Yang mana terdiri dari tiga dosen internal Universitas Ciputra dan 20 dosen eksternal yang terdiri dari kampus besar di Indonesia seperti Universitas Atma Jaya Indonesia. Universitas Parahyangan,

Universitas Muhammadiyah Malang dan beberapa kampus di sekitar Surabaya

Diskusi

Selain kegiatan webinar dan *workshop* yang saya rancang, saya berfikir bagaimana hilirisasi hasil luaran kegiatan tersebut agar tidak berhenti pada satu tangan. Berdasar kegiatan MKS, terbuka peluang untuk kolaborasi luaran dosen senior yang telah memiliki gelar akademik doktor dengan dosen junior yang belum memiliki warna keilmuan mendalam. Sehingga dua elemen ini saya gabungkan dalam kolaborasi publikasi pada jurnal internasional bereputasi dan nasional akreditasi. Dengan scenario ini, menghasilkan kolaborasi yang baik dan terpublikasi di jurnal-jurnal terindex Scopus Q3 dan Scopus Q4 pada bidang keilmuan operation management dan pemasaran. Selain itu tak kurang terindex Sinta 2 hingga Sinta 6 pada bidang keilmuan *operation*, pemasaran, dan sumber daya manusia. Hingga hari ini terlaksana lebih dari 20 artikel kolaborasi multi disiplin keilmuan manajemen yang saya inisiasi bersama rekan-rekan. Ini merupakan terobosan yang baik, merubah ego dosen yang dulu terkotak dalam sistem keilmuan menjadi kolaborasi ekosistem publikasi yang produktif sehingga meningkatkan jumlah luaran publikasi dan berkontribusi positif pada akreditasi program studi di masa mendatang.

Merancang kegiatan dan kolaborasi tidak akan maksimal tanpa kerja sama eksternal dalam hilirisasi sehingga memungkinkan kita untuk berkolaborasi dengan kampus lain dalam hal

Merubah Egosistem Menjadi Ekosistem Publikasi

luaran publikasi ilmiah melalui mitra jurnal. Prodi SI manajemen sampai hari ini telah bermitra dengan lebih dari 10 jurnal terakreditasi sinta 2 hingga sinta 5 yang telah saya inisiasi. Ini berangkat dari pengalaman penulis sebagai reviewer lebih dari 10 jurnal sinta di Indonesia untuk bidang ilmu manajemen dan rekayasa industri. Jejaring berharga inilah yang digunakan untuk membuka peluang kerja sama yang sebelumnya belum pernah dilihat dan dikerjakan oleh rekan-rekan di program studi, padahal ini merupakan salah satu aspek penting tridarma dan berdampak terhadap reputasi program studi dan universitas.

Simpulan

Pada awalnya tidak ada melihat kerja sama ini menjadi hal penting, tetapi saya percaya dengan adanya rantai pasok kegiatan publikasi yang baik akan menghasilkan luaran publikasi yang berkualitas dan kita akan memiliki dosen dengan kemampuan riset mumpuni di masa mendatang. Sehingga selama dua tahun yang dipercayakan kepada penulis, penulis merancang ini semua yang mana diharapkan dapat menumbuhkan semangat riset dan publikasi sebagai bentuk kontribusi dosen kepada institusi, bangsa dan negara. Kepemimpinan ini, saya menyebutnya sebagai *empowering leadership* (Liu, 2015) yang mana saya berusaha mendorong rekan-rekan untuk berlari melebihi kemampuannya untuk mencapai satu fungsi tujuan dan merubah ego sistem keilmuan menjadi ekosistem produktif dalam publikasi luaran ilmiah.

Referensi:

- Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19. (2020). Protokol Percepatan Penanganan Pandemi Covid-19 (Corona Virus Disease 2019). Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19, 19, 31. [https://covid19.go.id/storage/app/media/Protokol/Protokol Percepatan Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019.pdf](https://covid19.go.id/storage/app/media/Protokol/Protokol%20Percepatan%20Penanganan%20Pandemi%20Corona%20Virus%20Disease%202019.pdf)
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Empowering leadership: leading people to be present through affective organizational commitment?*. *International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2017–2044. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424017>
- Liu, Y. (2015). The Review of Empowerment Leadership. *Open Journal of Business and Management*, 03(04), 476–482. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2015.34049>
- Tohir, M. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ujmte>



PENDIDIKAN ENTREPRENEURSHIP

Dwi Sunu W. Pebrunto

Pada bagian kedua ini, terdapat empat tulisan bernas terkait pengalaman melaksanakan darma pertama dari tridarma perguruan tinggi yaitu pendidikan. Pengelola lembaga pendidikan formal dan informal pasti merasakan betapa sulitnya mengelola lembaganya di era sekarang. Banyaknya perubahan-perubahan mendadak yang harus dikelola. Keharusan untuk mengadakan pembelajaran *online* karena pandemi Covid-19. Ketidaksiapan infrastruktur teknologi, kesiapan pengajar dengan cara dan metode pembelajaran yang belum pernah dilakukan. Kesiapan siswa dan mahasiswa untuk menjadi pembelajar mandiri. Kebijakan pemerintah tentang orientasi, sistem manajemen pembelajaran MBKM dan masih sederet problematika yang dihadapi oleh setiap lembaga pendidikan. Bagaimana kita menyikapi situasi seperti ini?

Salah satu alternatif solusi adalah berpikir, bersikap dan bertindak sebagai seorang *entrepreneur* di bidang Pendidikan. Melalui tulisan yang berjudul "Edupreneur and Sociopreneur", Nainggolan menawarkan sebuah ide gerakan kewirausahaan sosial yang dimulai dari individu. Membangun kebiasaan baru untuk mengeksplorasi dan mengeksekusi inovasi-inovasi di bidang Pendidikan. Perilaku mengambil inisiatif untuk

memulai menciptakan hal-hal baru yang berguna bagi pengembangan praktek-praktek terbaik dalam dunia pendidikan. Tidak lagi mengandalkan sikap menunggu dan reaktif. Gerakan juga harus sampai ke level siswa dan mahasiswa. Mereka perlu berlatih mengenali bahkan menciptakan peluang untuk berkreasi. Mengubah hambatan dan masalah menjadi sebuah tantangan dan peluang untuk memberikan solusi. Belajar bukan lagi proses mendapatkan pengetahuan sebanyak-banyaknya, melainkan sebagai proses mengeluarkan dan mengaktualisasikan gagasan-gagasan baru. Pendidikan harus beradaptasi dengan cepat agar praktek-praktek pembelajaran yang terkini segera bisa dirasakan oleh segala lapisan masyarakat.

Pada bagian Pendidikan ini, tulisan berjudul "*Entrepreneurial learning* di Universitas Ciputra", Pebruanto menjelaskan konsep pembelajaran *entrepreneurship* (*entrepreneurial learning*) yang menitik beratkan pada pembentukan cara berpikir dan perilaku *entrepreneurial*. Konsep-konsep yang dianut oleh Universitas Ciputra dijelaskan dari sudut pandang pedagogi agar proses pembelajaran *entrepreneurship* dapat mengakomodasikan orientasi karir mahasiswa yang bervariasi. Pendidikan *entrepreneurship* bukan hanya untuk mahasiswa yang akan mendirikan dan mengembangkan bisnis, namun juga untuk mereka yang ingin mengembangkan kemampuan *entrepreneurial*-nya di berbagai konteks profesional. *Entrepreneurship* menjadi sebuah metode untuk mengembangkan potensi seseorang. Mensinergikan *entrepreneurial learning* dengan

outcome-based education menghasilkan sebuah model rancangan atau desain pembelajaran yang penting untuk dicermati. Rancangan pembelajaran bukan hanya proses administrasi, melainkan sebuah proses desain pembelajaran yang harus menyelaraskan antara hasil yang akan dicapai, aspek yang akan dihargai dan cara belajar. Pembelajaran *entrepreneurial* di Universitas Ciputra dapat menjadi inspirasi bagi edukator yang akan mengembangkan praktek pembelajaran *entrepreneurship*.

Untuk lebih memperjelas praktek pendidikan *entrepreneurship* di Universitas Ciputra, Effendi dalam *chapter "Starting Entrepreneurial Journey"* mendeskripsikan proses pembelajaran yang memfasilitasi mahasiswa untuk mendirikan usaha. Effendy menjelaskan proses belajar yang dialami mahasiswa dengan menggunakan dua contoh mata kuliah di School of Business & Management yaitu *entrepreneurial venture creation* dan *entrepreneurial venture execution*. Secara khusus dia menjelaskan peran mentor dan kaitan konsep manajemen dengan *entrepreneurship*. Penjelasan secara garis besar tentang sistem pembelajaran ini diharapkan akan memastikan bahwa *entrepreneurship* sebagai proses pendirian usaha di Universitas Ciputra masih terjaga dengan baik. *Entrepreneurship* sebagai proses eksplorasi dan eksekusi peluang menjadi tema sentral. Peran dosen dalam pelaksanaan mentoring menjadi salah satu komponen penting dalam proses ini.

Keterlibatan dosen dalam proses pendidikan *entrepreneurship* menjadi kunci keberhasilan

sistem pendidikan *entrepreneurship* di Universitas Ciputra. Komitmen dosen untuk menjadi seorang yang *open mind* dan bersedia untuk belajar terus menjadi sebuah keharusan. Hal ini digambarkan oleh Hongdiyanto dalam tulisan berjudul “The Link Between Communication and Entrepreneur” yang menyoroti secara khusus hubungan komunikasi dan *entrepreneurship*. Walaupun lahir dari keluarga *entrepreneur*, dia tetap harus membuka diri untuk belajar lebih tentang aspek pedagogi atau cara mengajar. *Entrepreneurship* tidak dapat berdiri sendiri dan membutuhkan pendekatan interdisipliner. Beberapa konsep keilmuan diikat dalam sebuah konsep atau tema. Karakteristik seperti itu menuntut dosen untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak, saling terbuka untuk memberi dan menerima gagasan. *Entrepreneurship* adalah perilaku kreatif untuk inovatif untuk memenuhi ekspektasi masyarakat sehingga membangun hubungan positif dengan berbagai pihak adalah sebuah keharusan.

Entrepreneurship menjadi media bagi Universitas Ciputra untuk mendekatkan mahasiswa ke dunia nyata. Mahasiswa diekspos dengan berbagai problematika yang ditemukan dalam kehidupan nyata mereka. Melalui *entrepreneurship* mahasiswa berlatih mengembangkan gagasan, membangun jejaring dan menghasilkan hal baru yang dihargai oleh masyarakat. Empat penjelasan tentang pendidikan *entrepreneurship* di Universitas Ciputra tidak ditujukan menjadi sebuah panduan atau kisi-kisi praktek pendidikan *entrepreneurship*. Lembaga pendidikan manapun

Anthology Entrepreneurship

sangat bebas untuk mengembangkan cara mengelola dan mengembangkan sistem pendidikan *entrepreneurship* sesuai dengan visi lembaganya masing-masing. Universitas Ciputra mempunyai beban untuk berbagi pengalaman tentang sebagian dari praktek pendidikan yang selama ini diterapkan. *Entrepreneurship* itu sangatlah indah dan keindahan tersebut perlu dibagikan.

Edupreneur and Socialpreneur

Romauli Nainggolan

Romauli.nainggolan@ciputra.ac.id

Dosen International Business Management

Regular Class

Pendahuluan

Merupakan kesempatan yang menyenangkan dapat bergabung di Universitas Ciputra sebagai tenaga pengajar pada tahun 2015. Pada saat itu, salah satu syarat seleksi masuk menjadi dosen di Universitas Ciputra adalah *micro teaching* atau mengajar di depan rekan dosen lainnya. Kegiatan presentasi dengan materi yang bebas namun harus dikaitkan dengan *Entrepreneurship*. Hal ini disebabkan *core* dari Universitas Ciputra adalah *Entrepreneurship*.

Saat itu saya mempresentasikan materi tentang *Social Entrepreneur*. Selanjutnya ada sesi tanya jawab. Pertanyaan tajam yang diberikan oleh kepala program studi kepada saya saat wawancara penerimaan calon dosen yaitu “apa tujuan menjadi dosen”. Jawaban saya adalah “ingin membagi ilmu pengetahuan kepada mahasiswa”. Harus diakui bahwa sampai saat ini saya masih setia dalam membagi ilmu pengetahuan kepada mahasiswa karena salah satu tugas utama dosen adalah mengajar.

Ketertarikan saya mengangkat topik *Social Entrepreneur* dilatarbelakangi oleh pengalaman saya mendirikan pendidikan non formal di kota Solo bernama Bengkel Pendidikan Cerdas (BPC) berdiri

tahun 2011. Di mana seluruh tenaga pengajar adalah mahasiswa dari kampus negeri setempat. Dan seluruh siswa yang kami didik berasal dari anak-anak kurang mampu di sekitar. Semua tenaga pengajar yang terlibat di BPC ini mendapatkan pengalaman mengajar dan menjadikan pengalaman ini modal untuk bekerja di dunia pendidikan formal seperti sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP). Sampai saat ini lembaga pendidikan non formal ini masih berdiri dan mendidik anak-anak kurang mampu dalam pelajaran sekolah.

Bermodalkan pengalaman sebagai *social entrepreneur* maka karir kedosenan saya di mulai tahun 2015 sebagai tenaga pengajar di Universitas Ciputra. Selanjutnya pada tahun 2018 mendapatkan jabatan akademik asisten ahli. Dua tahun kemudian, Agustus tahun 2020 jabatan akademik naik menjadi Lektor. Selama di kampus Universitas Ciputra Surabaya, para dosen berkesempatan untuk terus *upgrade* ilmu pengetahuan dan *upgrade* keahlian melalui studi lanjut dan pelatihan pelatihan.

Kesempatan melanjutkan pendidikan S3 diberikan kepada semua dosen. Hal ini demi mendukung salah satu capaian kampus UC yaitu menjadi Universitas Unggul. Menjadi Universitas Unggul harus mempersiapkan para dosen memiliki jenjang pendidikan S3 sehingga dosen di fasilitasi untuk studi lanjut dengan dukungan dana dari Universitas Ciputra. Dengan demikian akan meningkatkan kompetensi dan kualitas mengajar dosen.

Kualitas mengajar dosen harus berkaitan langsung dengan kepuasan dan pemahaman

mahasiswa. Motivasi dosen dan kompetensi dosen berpengaruh terhadap kualitas mengajar dosen (Rahardja et al 2020). Kompetensi dosen berpengaruh signifikan terhadap kualitas mengajar dosen dan berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa di kelas (Suwarni et al, 2020).

Oleh karena itu, panggilan hidup sebagai dosen merupakan hal yang penting dimiliki tiap dosen. Karena mengajar bukan hanya sekedar mentransfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa. Apalagi saat ini pengetahuan sudah dapat diakses dalam berbagai media pembelajaran secara online. Media yang ditawarkan menyesuaikan kebutuhan masing masing anak didik. Hal ini menjadi tantangan dalam proses belajar dan mengajar sangat beragam terutama di masa pandemi.

Tantangan yang dihadapi tenaga pendidik di masa pandemi Covid-19 yaitu pembatasan fisik dan pembatasan sosial dalam proses belajar (Abidah et al, 2020). Namun dibalik tantangan dalam aspek pendidik, masih ada peluang untuk memunculkan solusi yang terbaik dalam menghadapi kenyataan pandemi sepanjang dosen mampu untuk menggunakan potensi kreatif (Wahab, 2020). Potensi dapat dikembangkan oleh setiap individu dosen sehingga proses belajar mengajar tercapai maksimal. Dosen yang memiliki *personality* yang sabar dan bersemangat dalam mengajar memberi pengaruh terhadap kinerja dosen dalam mengajar (Indiyati et al 2016). Bahkan dosen yang mampu menginvestasikan energi, waktu, program, layanan atau teknologi untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas pembelajaran akan

menghasilkan seorang Edupreneur (Charles, 2011).

Dampak dari aturan menjaga jarak (*social distance*) dan menjauhi kerumunan demi mencegah penyebaran virus Covid-19 menyebabkan semakin menurun dalam interaksi belajar (Abidah et al., 2020). Karena larangan untuk tatap muka dikelas meniadakan interaksi langsung antara pendidik dan mahasiswa. Sehingga memaksa institusi pendidikan untuk mengambil kebijakan strategi mengatasi hal ini. Pemerintah mendukung dan meresponi kondisi ini dengan mencanangkan kegiatan “Merdeka Belajar”. *Virtual learning* menjadi media yang digunakan dalam proses belajar dan mengajar. Oleh karena latar belakang saya sebagai *social entrepreneur* dan pekerjaan saya saat ini menjadi Edupreneur maka saya tertarik untuk mengulas lebih dalam terkait hal ini. Menjadi permasalahannya adalah bagaimana peran Edupreneur di bidang pendidikan di masa pandemi. Serta bagaimana *social entrepreneur* berkontribusi di masa pandemi.

Edupreneur and Socialpreneur

1. Edupreneur

Secara umum Edupreneur merupakan kegiatan usaha di bidang pendidikan, meskipun mereka bukanlah seorang pendidik atau guru (Charles, 2011). Seorang pengusaha atau perusahaan yang bergerak di sektor pendidikan tergabung dalamnya. Edupreneur adalah usaha di bidang pendidikan di mana seseorang yang mengatur dan menjalankan bisnis serta memajukan pendidikan, mengambil risiko lebih besar dari biasanya untuk melakukannya. Sehingga dibutuhkan semua

dorongan, inovasi, dan semangat yang luar biasa untuk menciptakan sebuah bisnis pendidikan yang dapat menggerakkan kegiatan ekonomi masa kini dan mendatang (Edtech, 2017).

Saat ini, bisnis pendidikan di Indonesia sedang mengalami keterpurukan karena pandemi. Dikutip dari CFO PT Stella Maris International mengungkapkan bahwa dalam 25 tahun ini, baru kali ini bisnis pendidikan mereka terpuruk. Hal senada dialami bisnis pendidikan Ganesha Operation Grup mengungkapkan bahwa pendapatan mereka menurun 90% selama masa pandemi. Usaha jasa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu sektor yang terpuruk akibat pandemi (Jurnal.id, 2020). Hal ini mendorong mereka untuk mencari inovasi dengan meluncurkan program baru yang menysasar ke masyarakat dan pelajar.

Tidak jauh berbeda dengan kondisi bisnis pendidikan di Indonesia, pendidikan global juga mengalami goncangan. Menurut media ABC mengungkapkan bahwa ada 22 negara yang menutup sekolah selama pandemi. Bahkan ada 13 negara yang menutup kegiatan sekolah di seluruh penjuru negerinya. Didukung oleh data organisasi pendidikan, keilmuan dan kebudayaan PBB (UNESCO) mengungkapkan ada 290,5 juta di seluruh dunia yang aktivitas belajarnya terganggu akibat sekolah yang tutup.

Hal ini menjadi tantangan sekaligus peluang bagi bisnis dunia pendidikan untuk berinovasi dan berkreasi melanjutkan tujuan usaha. Seorang pendidik, guru, dosen harus belajar sesuatu yang baru untuk dapat memenuhi kebutuhan pendidikan

di era digital. Tidak mau belajar dan tidak mau berinovasi akan berdampak langsung pada kualitas mengajar serta berdampak kepada kualitas institusi pendidikan.

2. *Social entrepreneur*

Gerakan kewirausahaan sosial, secara umum dimulai terlebih dahulu oleh tindakan atau aktivitas individu. Setelah kegiatan tersebut semakin membesar lingkup maupun dinamika dampaknya, maka akan dibutuhkan sebuah institusi untuk menjadi wadahnya. Wadah yang menaungi kegiatan kewirausahaan sosial inilah kemudian yang lazim disebut sebagai *social enterprises*. Hal ini menjadi diperlukan untuk membedakannya dengan perusahaan atau organisasi umumnya yang memang murni bergerak dengan tujuan orientasi pada keuntungan semata (*business enterprise*).

Kewirausahaan yang tidak berfokus pada keuntungan uang ini disebut kewirausahaan sosial (*social entrepreneur*). Di mana tujuan utama dan tujuan akhir dari kewirausahaan sosial adalah melayani kebutuhan dasar masyarakat, membantu mengatasi permasalahan ekonomi, sosial dan mampu memberdayakan masyarakat. Seringnya sebuah organisasi atau perusahaan yang menggunakan strategi komersial untuk meningkatkan kesejahteraan finansial, sosial, dan lingkungan serta memaksimalkan profit sekaligus dampak baik bagi setiap elemen yang terlibat di dalam usahanya.

Beberapa tokoh *social enterprise* yang menginspirasi dunia (DBS, 2015) sehingga memberi sumbangsih ide pemikiran. Jamie Oliver sebagai

pemilik ide dalam memberdayakan pemuda yang tertinggal lewat usaha kuliner bernama Fifteen Restaurant. Setiap profit dari restaurant akan dikembalikan ke Fifteen Restaurant untuk mendanai program *internship* yang dilaksanakan oleh restoran tersebut. Hal ini memberi kesempatan pada semua lapisan masyarakat. Sehingga para pemenang program ini akan dibantu untuk mendirikan restoran mereka sendiri melalui dana pinjaman yang diperoleh dari Fifteen Foundation. Muhammad Yunus, orangtua berusia 80 tahun dari India, sebagai tokoh yang gigih memberantas kemiskinan melalui kegiatan keuangan demi usaha kecil mikro bernama, Grameen Bank. M. Yunus menolong mayoritas masyarakat miskin. Secara khusus adalah wanita dan para ibu pembuat kerajinan berasal dari rotan atau bambu. Hasil temuannya mengungkapkan bahwa banyak para ibu ibu ini meminjam uang dari rentenir atau lintah darat setempat. Pinjaman yang diberikan dengan pengembalian bunga yang sangat tinggi sehingga sangat memberatkan. Oleh karena itu, Yunus berinisiatif memberikan akses bagi ibu ibu untuk mendapatkan pinjaman dengan pengembalian bunga uang yang normal dan tidak memberatkan.

Sebuah organisasi yang memperhatikan kesehatan mata di India memprakarsai berdirinya Aravind Eye Care Hospital dikenal sebagai pusat mata Aravind. Tujuan mereka mulia yaitu ingin menjadi penerang bagi banyak orang buta yang berada disana. Organisasi sosial ini berfungsi memberikan fasilitas layanan jasa rumah sakit. Bukan sampai di sini saja, mereka

juga berkembang jadi institusi pendidikan dan pelatihan paramedis di bidang kesehatan mata dengan cara memberantaskan kebutaan, pusat penelitian dan pengembangan, pusat kegiatan melakukan operasi mata, serta bank mata. Selain itu ada tokoh yang memperhatikan hak wanita bernama Ela Bhatt. Tokoh yang memprakarsai sebuah asosiasi bagi kaum wanita. Sebuah asosiasi yang bertujuan untuk mengajak jutaan perempuan miskin menuju kemandirian dan jaminan kerja, melalui Self Employed Women's Association. Sasaran mereka adalah kumpulan perempuan tukang panggul yang mendapatkan upah sangat rendah dan tidak menentu bahkan mendapatkan perlakuan tidak adil lainnya. Organisasi ini menolong para wanita mampu memperbaiki tingkat ekonomi keluarga.

Bill Drayton sebagai bapak *social entrepreneur of global*, pendiri Ashoka Foundation. Ashoka Foundation bertujuan memberi *support* bagi pengembangan *social entrepreneurship* melalui tiga pendekatan. Pertama, memberikan dukungan terhadap *social entrepreneurship* dengan mengidentifikasi dan memberikan dukungan finansial terhadap *social entrepreneurship* potensial agar dapat memaksimalkan dampak sosial dari kegiatannya. Dua, mendorong kewirausahaan secara berkelompok melalui kolaborasi antara sekelompok wirausahawan sehingga terjadi perubahan signifikan dalam suatu bidang. Ketiga, membangun infrastruktur sektoral dengan cara membangun kerja sama yang dapat membantu menciptakan nilai sosial.

Organisasi Root Capital, bekerja di

komunitas paling terpencil di Afrika, Amerika Latin, dan Indonesia. Bekerja dengan perusahaan yang berpikiran sosial di seluruh jaringan global memberikan layanan dan persediaan yang sangat dibutuhkan (masker wajah, sabun, obat-obatan, dan lainnya) ke ratusan ribu keluarga pedesaan dan perkampungan di pelosok negara miskin (Forbes.com, 2021).

Di Indonesia, kegiatan yang dilakukan oleh *social entrepreneurship local*. Pendiri dan CEO Wahyoo Group, Peter Shearer mengungkapkan "Penerapan *physical distancing* yang berimbas pada imbauan kerja dari rumah, membuat warung makan di Jabodetabek sepi pengunjung. Ironisnya, sebenarnya banyak orang yang tidak sanggup membeli makanan di warung. Rata-rata adalah pekerja informal dengan kondisi pekerjaan yang tak menghasilkan saat ini. Kami Wahyoo mencoba menjembatani agar dapur warung ini tetap ngebul dengan cara mereka memasak makanan bagi orang yang membutuhkan," (Agmasari 2020).

Diskusi

Berdasarkan gambaran beberapa tokoh *social enterprise* yang dilansir oleh DBS yang menginspirasi dunia, maka kegiatan mereka juga dapat dikembangkan di Indonesia. Di Indonesia banyak program yang digunakan untuk mendukung *social entrepreneurship* antara lain sebagai berikut.

1. Mengadopsi topik *social entrepreneurship* ke kurikulum pendidikan formal level SMA/SMU.
2. Program dari kementerian koperasi dan UKM RI memberikan dukungan melalui kegiatan

kewirausahaan nasional (GKN) lewat kegiatan pelatihan teknis, manajerial, serta bantuan dana bagi para wirausahawan muda.

3. Kementerian koperasi dan UKM RI memberikan bantuan atau dana kredit. Dukungan ini dilakukan lewat berbagai program seperti
 - Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) yang diwajibkan pada seluruh BUMN, dan program tanggung jawab sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) yang diwajibkan pada perseroan terbatas melalui UU dan permen.
 - Program mahasiswa wirausaha (PMW), merupakan program kompetisi *business plan* untuk mahasiswa. Program ini dikelola oleh Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi.
 - Paket kebijakan pendukung lainnya yakni pengembangan produk unggulan daerah melalui pendekatan satu desa satu produk (*One Village One Product*), pengembangan koperasi pengelola energi baru, Pusat Layanan Usaha Terpadu (PLUT) di daerah, serta berbagai program pelatihan dan peningkatan akses pasar berupa pameran seperti Jakarta IKM Expo yang diselenggarakan secara rutin oleh Kementerian Perindustrian RI. Saat ini program untuk mendukung perkembangan UKM tersebar di 17 kementerian/lembaga negara.

Program di atas merupakan kegiatan yang telah dilakukan oleh pemerintah mendukung terbentuknya pelaku pelaku usaha berjiwa sosial di masa pandemi. Sehingga *social entrepreneur*

memiliki dua peran baik. Pertama, memiliki posisi yang baik dalam membantu pasar dalam menjangkau lingkungan terkecil yang tidak mampu dijangkau oleh pemerintah. Kedua, hal yang dapat dilakukan oleh *social entrepreneur* mengatasi tantangan sekunder dan tersier dari pandemi. Sehingga pemerintah bisa berkonsentrasi pada mitigasi guncangan kesehatan dan ekonomi tingkat tinggi, wirausahawan sosial dapat berinovasi solusi untuk semua dampak berjenjang, mulai dari pekerjaan hingga pendidikan.

Dampak pendidikan yang baik dapat juga dirasakan oleh masyarakat tidak mampu dan terbelakang. Hal ini bisa menjadi sasaran konsentrasi edupreneur di masa ini. Sebuah lembaga pendidikan non formal bernama YouthBuild USA menangani tantangan sistemik. Diperkirakan 4,5 juta orang dewasa muda berusia 16–24 tahun di Amerika yang tidak bekerja atau bersekolah sebelum Covid-19 melanda. Namun tingkat putus sekolah meningkat dua kali lipat di masa pandemi ini. Sehingga YouthBuild USA telah mengubah fokus bantuan tidak hanya pada membangun pekerjaan dan keterampilan, tetapi pada kesehatan mental dan kebugaran siswa. Hal ini tersebut dapat menciptakan hubungan komunitas yang kuat yang dapat membantu kaum muda mengatasi badai Covid-19.”

Contoh sederhana di Indonesia ada sebuah gerakan yang berperan membantu pendidikan di masa pandemi yaitu gerakan Teacherpreneur Pergunu. Pergunu menerbitkan satu buku yang berisi usaha usaha di bidang pengajaran atau dikenal dengan gerakan teacherpreneur. Gerakan

ini bertujuan untuk membantu para pendidik bisa jadi seorang kreator, innovator, motivator dan inspirator bagi orang lain. Serta mampu menjadi panutan atau teladan *soft skill* bagi peserta yang dilatih dan dididik dalam komunitas masyarakat lokal. Diharapkan gerakan Teacherpreneur dapat menjadi motivasi dan inspirasi bagi semua terkhusus bagi guru untuk senantiasa aktif dan produktif mencari dan menemukan berbagai ide, gagasan, kreativitas, serta inovasi untuk menjadi seorang teacherpreneur dan edupreneur.

Simpulan

Peran Edupreneur penting bagi peningkatan kualitas pendidikan formal dan non formal di masa kini. Selain itu, peran edupreneur berdampak bagi masyarakat terbelakang dan masyarakat tidak mampu yang semakin banyak di masa pandemi ini. Secara sinergis bekerja sama dengan *social entrepreneur* yang dapat memberi dampak bagi kegiatan ekonomi dari hulu ke hilir. Dari ulasan bacaan di atas, setiap panggilan dalam pekerjaan apapun bisa berdampak bagi siapapun. Hal ini bisa terjadi bila kita memiliki niat dan motivasi meningkatkan kesejahteraan sosial dan pendidik negara kita. Edupreneur dan *social entrepreneur* dapat bersinergis meringankan beban masyarakat.

Referensi:

Abidah, A., Hidaayatullaah, H. N., Simamora, R. M., Fehabutar, D., & Mutakinati, L. (2020). The Impact of Covid-19 to Indonesian Education and Its Relation to the Philosophy of "Merdeka

- Belajar." *Studies in Philosophy of Science and Education*, 1(1), 38–49. <https://doi.org/10.46627/sipose.v1i1.9>
- Agmasari, Silvita. 2020. "Rantang Hati, Gerakan Bantu Warung Makan Masak Makanan Gratis ditengah pandemi
- Charles W. Lavaroni, M.S. & Donald E. Leisey. 2011. *The Edupreneur*. <http://www.edentrepreneurs.org/edupreneur.php>
- EdTechDigest. 2017. 50 Most Innovative Edupreneurs. <https://edtechdigest.wordpress.com/lists/50-fascinating-edupreneurs/>
- Indiyati, D., Yulianti, E., Yunyun, M., & Ramdhany, M. A. (2016). Personality as a determinant of the performance of lecturers. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(10), 6165–6180.
- Rahardja, U., Lutfiani, N., Setiani Rafika, A., & Purnama Harahap, E. (2020). Determinants of Lecturer Performance to Enhance Accreditation in Higher Education. 2020 8th International Conference on Cyber and IT Service Management, CITSM 2020. <https://doi.org/10.1109/CITSM50537.2020.9268871>
- Suwarni, S., Moerdiono, A., Prihatining, I., & . E. M. S. (2020). The Effect of Lecturers' Competency on Students' Satisfaction through Perceived Teaching Quality. *KnE Social Sciences*, 2020(2017), 1–14. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7311>
- <https://www.nu.or.id/post/read/119724/menggerakkan-teacherpreneur-di-tengah-covid-19>

ENTREPRENEURIAL LEARNING di UNIVERSITAS CIPUTRA

Dwi Sunu W. Pebrunto

dwisunu@Ciputra.ac.id

Education Specialist, Universitas Ciputra

Pendahuluan

Tahun 2006, Pak Ciputra secara khusus memberikan tugas pada saya dan tim untuk mengembangkan Pendidikan *entrepreneurship* untuk usia anak TK-SMA. Beliau merasa tidak cukup kalau *entrepreneurship* baru dimulai di level perguruan tinggi. Perlu ada sistem pendidikan *entrepreneurship* yang berkesinambungan dari usia TK sampai perguruan tinggi. Tugas ini mendorong saya untuk bereksplorasi tentang cara mendaratkan *entrepreneurship* ke dunia edukasi dan tanpa mengabaikan orientasi karir siswa dan mahasiswa. Sebagai seorang *education specialist* saya berprinsip bahwa pendidikan *entrepreneurship* harus dapat mengakomodasikan orientasi karir mahasiswa yang bervariasi. Pendidikan *entrepreneurship* bukan hanya untuk mahasiswa yang akan mendirikan bisnis, namun bagi semua yang ingin meningkatkan keunggulan diri dan bisa berkompetisi dengan generasi sebaya di dunia.

Berdasarkan prinsip tersebut, tulisan berikut akan lebih menitikberatkan pada pendidikan *entrepreneurship* untuk semua, *Entrepreneurship for all*. Agar lebih fokus, tulisan hanya akan menyentuh disekitar proses pembelajaran *entrepreneurship* yang terjadi di Universitas Ciputra

Pendidikan Entrepreneurship

Pendidikan *entrepreneurship* yang diselenggarakan oleh Universitas Ciputra (UC) berevolusi dari proses membantu mahasiswa untuk mendirikan ventura ke cakupan yang lebih luas yaitu pengembangan potensi dan kemampuan *entrepreneurial* mahasiswa di berbagai bidang. *Entrepreneurship* bukan hanya proses pendirian bisnis melainkan sebagai proses pengembangan kompetensi untuk menciptakan nilai tambah di berbagai konteks kehidupan. *Entrepreneurship* yang tadinya eksklusif, hanya untuk generasi yang ingin mendirikan bisnis baru, menjadi inklusif bagi semua mahasiswa yang ingin meningkatkan daya saing di berbagai sektor. Sasaran pendidikan *entrepreneurship* tidak hanya calon pendiri bisnis baru melainkan siapa saja yang tertarik untuk meningkatkan kemampuan daya cipta untuk menghasilkan kebaruan-kebaruan yang dihargai oleh masyarakat. *Entrepreneurship* awalnya diperlakukan sebagai talenta atau *trait* bisnis bergeser ke kemampuan yang dapat ditumbuhkan di setiap pembelajar (Kuratko & Morris, 2018; Morris, Webb, Fu, & Singhal, 2013). *Entrepreneurship* di UC menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari setiap prodi dan kehidupan komunitas sivitas akademika UC. *Entrepreneurship* tidak hanya milik prodi tertentu melainkan milik bersama, menjadi *Everyday Entrepreneurship* (Welter, Baker, Audretsch, & Gartner, 2016). *Entrepreneurship* di UC sudah menjadi sebuah metode pengembangan potensi mahasiswa untuk dapat memberikan kontribusi lebih bagi masyarakat (Sarasvathy & Venkataraman, 2010).

Apakah dengan perubahan orientasi tersebut pendidikan *entrepreneurship* tersebut posisi *entrepreneurship* menjadi kabur? Justru sebaliknya. *Entrepreneurship* terlalu sempit kalau diasumsikan hanya untuk faktor ekonomi atau hanya untuk mendirikan perusahaan. Pendidikan *entrepreneurship* telah berkembang dengan dua orientasi yaitu *entrepreneurship* sebagai proses untuk memfasilitasi individu mendirikan dan mengembangkan usaha dan *entrepreneurship* sebagai cara atau metode untuk meningkatkan kompetensi individu (Neck & Greene, 2011). Yang pertama menitikberatkan pada konteks bisnis dan melihat *entrepreneurship* sebagai proses pendirian dan pengembangan usaha, sedangkan yang kedua melihat *entrepreneurship* sebagai metode dan fokus pada pengembangan cara berpikir, dan bertindak secara *entrepreneurial* yang dapat diterapkan di berbagai konteks (Gibb & Price, 2014; Jones & Iredale, 2010). *Entrepreneurship* sebagai proses berkembang dengan terminologi *entrepreneurship* sedangkan *entrepreneurship* sebagai metode merujuk pada konsep *enterprising*.

Entrepreneurship sebagai metode adalah sebuah cara pengembangan kompetensi *entrepreneurial* yang dipolakan dari perilaku *entrepreneur* dalam mengambil keputusan dan tindakan (Sarasvathy & Venkataraman, 2011). Perilaku yang ditransformasikan menjadi kemampuan untuk mengerjakan tantangan baru dan sangat dipengaruhi oleh pengalaman *entrepreneur* dalam melakukan eksplorasi dan eksekusi peluang (Man, 2012). Pengalaman tersebut

meliputi pemaknaan proses *-meaning making*, pembangunan identitas diri *-identity forming* dan tahapan untuk menghasilkan nilai tambah - *order-producing actions* (Thompson, Verduijn, & Gartner, 2020).

UC membuat kebijakan bahwa *entrepreneurship* tidak dapat berdiri sendiri dan memerlukan basis materi yang akan dijadikan dasar pengembangan kompetensi atau pendirian usaha atau pengembangan kompetensi. Misal, dengan belajar ilmu desain mahasiswa dapat memastikan kalau produk desainnya dapat diterima oleh masyarakat. Mahasiswa psikologi diminta untuk mendesain sebuah pelatihan berdasarkan keilmuan psikologi dan dapat memenuhi kebutuhan kelompok *trainee*. Harus dipastikan kalau model pelatihan mengandung unsurkebaruan yang membuat peserta menjadi lebih tertarik untuk mengikuti pelatihan tersebut. Mahasiswa yang tertarik mendirikan usaha juga perlu belajar konsep keilmuan agar bisnisnya mempunyai konsep yang kuat. Mahasiswa UC dari prodi manapun akan bertemu dengan *entrepreneurship* yang meliputi empat proses yaitu memerhatikan kebutuhan orang lain, menghasilkan ide, bereksperimen untuk menemukan hal berharga yang akan ditawarkan ke masyarakat serta usaha untuk mendapatkan pengakuan. *Entrepreneurship* dan konten disiplin ilmu menjadi tidak dapat dipisahkan dan saling memberikan kontribusi. Konten berkontribusi pada penguatan gagasan dan hasil inovasi, sedangkan *entrepreneurship* membantu mendaratkan konten ke tingkat praktek yang dihargai dan berdampak bagi masyarakat.

1. Implementasi Pendidikan *Entrepreneurship* ke Proses Pembelajaran

Entrepreneurship sebagai metode kemudian dimaknai sebagai salah satu bentuk atau model belajar, kemudian disebut *entrepreneurial learning* (EL). UC menjadikan EL sebagai cara untuk menyebarkan nilai-nilai *entrepreneurship* kesemua mahasiswa, bukan hanya mahasiswa yang ingin berbisnis. Berikut adalah karakteristik EL yang dikembangkan di UC.

a. Sikap Peduli



Paham *heutagogy* menganjurkan agar pembelajar mempunyai otonomi untuk menentukan apa yang akan dipelajari, mengembangkan strategi belajar dan hal yang akan dicapai (Blaschke, 2019; Blaschke & Hase, 2015). Belajar dimulai dengan proses memutuskan hal penting tentang apa yang perlu dipelajari agar dapat menghasilkan hal yang dihargai oleh masyarakat. Paham ini dapat mendukung diskripsi *entrepreneurship* dari Shane (2012), "..... entrepreneurship as the identification, evaluation, and exploitation of opportunities" (Hal. 12). Mahasiswa perlu mengenali peluang dengan membiasakan diri untuk memperhatikan fenomena atau informasi yang berkembang di sekitar mereka. Sikap peduli diwujudkan dalam bentuk

tindakan untuk memulai (*self-starting*) sesuatu seperti menelusuri informasi dan fakta-fakta baru. UC-*entrepreneurial learning* menghargai mahasiswa yang punya inisiatif karena *self-starting* terbukti dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan pada aktivitas entrepreneurship (Anderson, Wennberg, & McMullen, 2019). Mengenali dan menilai peluang untuk berinovasi atau mendirikan usaha perlu dilatih dan dialami secara langsung oleh setiap mahasiswa,

b. Ide kreatif



Menghasilkan keaslian gagasan menjadi unsur penting dalam EL di UC. Keaslian tidak diartikan sebagai kebaruan total, melainkan gagasan atau ide yang mengandung unsur kebaruan yang dapat diwujudkan ke dalam sebuah inovasi. Kreatifitas ada pada tataran pemikiran sedangkan inovasi sudah masuk ranah produk atau layanan yang dihasilkan dari proses berpikir kreatif (Sarooghi, Libaers, & Burkemper, 2015). Kreatifitas dihasilkan dari sebuah perilaku interaktif dengan lingkungan dan dimiliki oleh setiap mahasiswa. Dengan kata lain perilaku berpikir kreatif yang dikembangkan adalah yang terkait dengan hal-hal yang dapat ditemukan dalam suasana

sehari-hari (Kaufman & Beghetto, 2009). Bentuk kegiatan untuk mengembangkan kreativitas dapat melalui kegiatan eksplorasi dan eksperimentasi untuk menemukan peluang penciptaan inovasi atau usaha. Ide inovasi atau pendirian usaha dikuatkan dengan konsep disiplin ilmu yang sesuai, dari satu atau beberapa disiplin ilmu.

c. Nilai – *Value* Inovasi



Gagasan inovasi yang dapat dieksekusi adalah gagasan yang diprediksi akan dihargai oleh masyarakat atau mengandung nilai. Kesadaran tentang nilai menjadi penting. Sayangnya nilai sifatnya tidak bisa langsung dilihat saat proses inovasi. Nilai baru terlihat ketika produk dan layanan yang diinovasikan diterima atau ditolak oleh pengguna. Proses belajar menjadi sarana untuk memastikan bahwa mahasiswa dapat mengidentifikasi potensi nilai yang akan ditawarkan ke masyarakat. Mahasiswa diajak untuk melihat produk dan layanan dari perspektif pengguna dan berlatih untuk melihat inovasi tidak hanya secara kognitif namun juga secara emosional (Sozo & Ogliari, 2019).

Bentuk pembelajaran yang mendukung proses ini berupa mentoring, validasi rancangan

dan pencarian umpan balik (*Feedback seeking*) dari calon pengguna dan ahli. Tidak kalah penting juga aktivitas mencari bantuan (*help-seeking*) dari para praktisi atau pihak-pihak yang kompeten. Kualitas belajar sangat ditentukan oleh kualitas interaksi mahasiswa dengan fasilitator, sumber-sumber belajar (*resources*) dan teman sejawat. Proses ini melatih mahasiswa untuk berperan sebagai *value creator* yang berkolaborasi dan membangun jejaring dengan para praktisi dan profesional.

d. Keberhasilan



Dalam proses belajar *entrepreneurship*, keberhasilan atau *achievement* mempunyai makna sebagai usaha agar hasil karyanya dihargai oleh masyarakat. Usaha mendapatkan penghargaan dapat berupa kemauan dan strategi untuk berhasil, sikap responsif terhadap ekspektasi pelanggan dan belajar dari kegagalan. Proses belajar dari kegagalan adalah unsur penting karena akan meningkatkan kemampuan refleksi atau metakognitif (Lattacher & Wdowiak, 2020). Sedangkan pencapaian dilihat dari sisi luaran adalah besarnya jumlah dan kualitas penghargaan yang diberikan oleh masyarakat.

Mahasiswa perlu diperlakukan sebagai individu yang masih belajar untuk menjadi

entrepreneur atau *entrepreneurial*. Artinya, kondisi-kondisi yang dialami *entrepreneur* dalam dunia nyata mereka tidak sepenuhnya dapat diterapkan. Misal, Ketika *entrepreneur* gagal, mereka bisa saja dianggap prestasinya nol. Mahasiswa tidak diperlakukan seperti itu, bisa saja mereka gagal mencapai target, tapi mereka dapat menganalisa dan mengevaluasi kegagalan. Mereka dapat menjelaskan faktor-faktor yang membuat gagal. Di sinilah arti belajar. Ada *lesson learnt* yang didapat dari sebuah proses *entrepreneurial*. Belajar dari kegagalan lebih baik dialami saat mereka kuliah daripada saat mereka telah menjadi *entrepreneur*. Kegagalan akan berdampak pada keberhasilan mereka dimasa yang akan datang (Boso, Adeleye, Donbesuur, & Gyensare, 2019).

2. Desain Pembelajaran *Entrepreneurial*

Universitas Ciputra menetapkan desain atau rancangan pembelajaran mengacu pada prinsip *outcome-based education* (OBE) yang menekankan pada dua aspek utama yaitu: pertama, capaian pembelajaran sebagai acuan untuk pelaksanaan asesmen, aktivitas belajar dan materi belajar (bahan kajian); kedua, keselarasan (*alignment*) asesmen, aktivitas belajar, materi dengan capaian pembelajaran (Biggs & Tang, 2015).

Rancangan dimulai dengan menetapkan capaian dan luaran pembelajaran dan diikuti dengan menentukan aspek-aspek penting yang akan dinilai. Tahap berikutnya adalah menetapkan aktivitas belajar dan bahan kajian atau materi yang perlu dipelajari. Tahapan ini dikenal dengan model

ENTREPRENEURIAL LEARNING di UNIVERSITAS CIPUTRA

backward design (Wiggins & McTighe, 2005). Berikut adalah sebuah contoh alur desain pembelajaran

DEVELOPING ENTREPRENEURIAL HABBIT LEARNING JOURNEY																	
OUTLINE	MODULE 1 DEFINE ENTREPRENEURIAL IDENTITY					MODULE 2 DETERMINE THE PARTNERS			MODULE 3 LEVERAGE INNOVATION VALUES				MODULE 4 MANAGE THE BUSINESS & CUSTOMER			GENERAL LEARNING & TRANSFERABILITY	EVALUATION
INQUIRY	HOW MUCH I CAN AFFORD TO CONTRIBUTE TO (ECONOMICS, INNOVATION AND SOCIAL SECTORS)?					WHO SHOULD I SHARE THE RISK WITH?			HOW TO RESPOND UNPREDICTABLE THINGS?				HOW TO CONTROL AND MONITOR THE PROCESS?				
WEEK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
OUTPUT	REFLECTION REPORT 20%					WORKING AGREEMENT 15%			10%	PROMOTION TOOL 20%				WORKING LOG 30%			10%
SUPPORTING CONCEPTS	ENTREPRENEURIAL IDENTITY AFFORDABLE LOSS ROLE MODEL CIPUTRA ENTREPRENEURIAL VALUES					CLASH COST WEAK TIE & STRONG TIE NETWORKING			ENTREPRENEURIAL INNOVATION VALUES OPPORTUNITY ALLEGIANCE PRIORITY OF ACQUISITION PRIORITY COMMITMENT				ROOT IN THE PLANE FEEDBACK & HELP-SEEKING MENTORING				
TO ACHIEVE	ALIGNMENT OF POTENTIAL, ENTREPRENEURIAL PLAN ROLE MODEL – PERSONAL VISION (PE – PERSONAL VALUES)					CLEARNESS OF RISKS & SUPPORT							EFFORT OF ACHIEVEMENT RESPONSIBILITY RESILIENCE				

Desain pembelajaran tersebut menunjukkan sebuah alur belajar untuk memfasilitasi mahasiswa memberikan kontribusi pada masyarakat. Proses kontribusi didokumentasikan dalam bentuk *working log* atau portfolio. Pola kerja disusun dengan menggunakan prinsip *effectuation* (Sarasvathy, 2008). Effectuation bukan sebagai kajian, namun sebagai “kendaraan” untuk mengembangkan perilaku *entrepreneurial*. Dalam 16 minggu mahasiswa akan mengerjakan 4 modul dengan masing-masing modul menghasilkan luaran yaitu sebuah luaran. Untuk menghasilkan sebuah laporan refleksi (minggu 1-5) mahasiswa mempelajari konsep *entrepreneurial identity*, *affordable loss*, *role model* dan *entrepreneurial values*. Penilaian di modul 1 akan menekankan pada keselarasan antara potensi yang dimiliki dengan rencana kontribusi serta kajian terhadap role model dengan visi personal mahasiswa. Setiap modul mempunyai capaian yang menjadi acuan untuk menentukan asesmen, aktivitas belajar dan materi pembelajaran.

Alur desain tersebut memperlihatkan ada kesinambungan dan keselarasan antara modul satu dengan modul lain. Tahapan alur belajar yang memfasilitasi mahasiswa untuk memenuhi capaian

dan menghasilkan luaran yang bernilai. Belajar bukan lagi berdasarkan topik yang dipelajari, melainkan berdasarkan hasil akhir yang akan dicapai. Ini dikenal dengan "*start from the end*". Belajar secara *entrepreneurial* adalah sebuah proses belajar untuk dapat menghasilkan luaran yang dihargai oleh masyarakat.

Desain pembelajaran bersifat terbuka dan harus dimengerti oleh setiap mahasiswa sebelum proses kerja mahasiswa dimulai. Mahasiswa dapat menentukan objek belajar atau obyek yang akan dikerjakan. Proses belajar menjadi sebuah proses yang dimiliki mahasiswa sehingga mereka punya tanggung jawab untuk: menentukan apa yang akan dipelajari dan dikerjakan, menentukan strategi, bentuk belajar serta target keberhasilan. Proses belajar menjadi sebuah proses yang membangun perilaku mandiri dan *self-regulated* (Zimmerman, 2010) dan mengembangkan pembelajaran yang otonom (Liu, Wang, & Ryan, 2015).

3. Sistem penilaian

Penilaian (*assessment*) adalah proses pengumpulan data yang berkesinambungan untuk mendeteksi kemajuan dan pencapaian belajar individu. Kemajuan belajar berhubungan dengan proses pembelajaran sedangkan pencapaian hasil belajar mengungkapkan tingkat terpenuhinya capaian pembelajaran atau kualitas luaran belajar -*learning performance* (Taras, 2014). Proses penilaian memberikan informasi dan umpan balik bagi pengajar dan pembelajar terhadap proses dan pengalaman belajar

yang mereka alami (Peterson & Irving, 2008). Penilaian *entrepreneurial learning* di UC mempunyai fungsi untuk “memotivasi” mahasiswa memenuhi capaian pembelajaran dan sebagai alat evaluasi. Sebagai cara memotivasi, asesmen dikaitkan dengan umpan balik atau *feedback* (Boekaerts & Corno, 2005; Nicol & Macfarlane Dick, 2006; Peterson & Irving, 2008). Melalui umpan balik, mahasiswa mendapat informasi tentang *gap* antara capaian sementara dengan standar ekspektasi. Penilaian menjadi sebuah proses pemberian masukan atau umpan balik ke mahasiswa agar mereka dapat mengenali pertumbuhan kemampuan dan kinerja mereka (Clark, 2012) serta memahami apa yang perlu ditingkatkan dan dipelajari lebih lanjut (Weurlander, Söderberg, Scheja, Hult, & Wernerson, 2012). *Entrepreneurial learning* menyarankan agar asesmen dapat memetakan dua aspek penting yaitu kompetensi *entrepreneurial* dan hasil. Menilai kompetensi *entrepreneurial* membantu mahasiswa untuk dapat mengenali pertumbuhan kompetensi yang dimiliki, sedangkan menilai hasil adalah proses pengakuan dan legitimasi hasil kerja. Penilaian hasil dapat melibatkan dari pihak luar. Berdasarkan Lans and Gulikers (2010), asesmen pada *entrepreneurial learning* dapat dijelaskan dengan kriteria sebagai berikut:

- Mencerminkan perilaku berpikir dan bertindak seperti *entrepreneur*.
- Mencakup aspek pengetahuan, *skills* dan nilai yang diwujudkan dalam proses dan hasil kerja yang nyata.

Anthology Entrepreneurship

- Memberi kesempatan pada mahasiswa untuk mengembangkan perspektif yang diwujudkan dalam bentuk proses kerja dan luaran.
- Mendorong pemahaman terhadap proses menghasilkan luaran.
- Meningkatkan pemahaman pada proses belajar berikutnya.

Ke-5 kriteria tersebut sesuai dengan prinsip penilaian otentik seperti dijelaskan oleh James dan Casidy (2016) "Authentic assessments are based on tasks that require students to demonstrate practices, behaviours, and skills that are required of professional practitioners in their careers" (hal. 4). Otentik asesmen memerlukan tugas yang dihasilkan oleh mahasiswa. Tanpa ada penugasan, asesmen tidak dapat dilakukan. Proses menyelesaikan dan hasil tugas menjadi media untuk melaksanakan asesmen.

Asesmen otentik melibatkan mahasiswa untuk terlibat dalam proses. Mereka perlu memahami aspek dan kriteria penghargaan yang diwujudkan dalam bentuk rubrik sebelum proses belajar dimulai. Refleksi menjadi sangat perlu untuk diaktifkan agar mahasiswa merasa memiliki proses pembelajaran dan asesmen yang terjadi. Asesmen di *entrepreneurial learning* bukan sebagai proses untuk menguji kemampuan mahasiswa, melainkan sebagai proses pembuktian tentang kualitas proses dan hasil kerja.

Simpulan

Pendidikan *entrepreneurship* di Universitas Ciputra dibangun dengan menggunakan prinsip pedagogis yang menghargai keberagaman latar belakang

dan orientasi karir mahasiswa. *Entrepreneurship* tidak hanya dipandang sebagai proses pendirian dan pengembangan usaha, namun juga sebagai cara atau metode pengembangan diri mahasiswa. *Entrepreneurship* bukan sebagai materi atau konten yang hanya sesuai dipelajari sebagai calon pebisnis, melainkan sebagai cara untuk membentuk perilaku berkreasi dan berinovasi guna menghasilkan hal baru yang berguna bagi masyarakat. Pembelajaran *entrepreneurship* menjadi sebuah alternatif baru untuk membangun generasi yang produktif dan kompetitif di era disruptif yang seperti sekarang ini.

Referensi:

- Anderson, B. S., Wennberg, K., & McMullen, J. S. (2019). Editorial: Enhancing quantitative theory-testing entrepreneurship research. *Journal of Business Venturing*, (February), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.02.001>
- Biggs, J., & Tang, C. (2015). Constructive Alignment: An Outcomes-Based Approach to Teaching Anatomy. *Teaching Anatomy*, 1, 31-38. https://doi.org/10.1007/978-3-319-08930-0_4
- Blaschke, L. M. (2019). Heutagogy and digital media networks : Setting students on the path to lifelong learning Heutagogy and digital media networks : Setting students on the path to lifelong learning The Foundational Principles of Heutagogy. *Pacific Journal of Technology Enhanced Learning*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.24135/pjtel.v1i1.1>
- Blaschke, L. M., & Hase, S. (2015). Heutagogy : A Holistic Framework for Creating Twenty-

- First-Century Self-determined Learners. In *The Future of Ubiquitous Learning: Learning Designs for Emerging Pedagogies* (pp. 25–41). Barcelona. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-47724-3>
- Boekaerts, M., & Corno, L. (2005). Self-Regulation in the Classroom: A Perspective on Assessment and Intervention. *Applied Psychology*, 54(2), 199–231. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00205.x>
- Boso, N., Adeleye, I., Donbesuur, F., & Gyensare, M. (2019). Do entrepreneurs always benefit from business failure experience? *Journal of Business Research*, 98(July 2017), 370–379. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.063>
- Clark, I. (2012). Formative Assessment: Assessment Is for Self-regulated Learning. *Educational Psychology Review*, 24(2), 205–249. <https://doi.org/10.1007/s10648-011-9191-6>
- Gibb, A., & Price, A. (2014). A Compendium of Pedagogies for Teaching Entrepreneurship. *International Entrepreneurship Educators Programme*, 218. Retrieved from <http://ieeponline.com/wp-content/uploads/2013/11/IEEP-Compendium-of-Pedagogies1.pdf%5Cnhttp://ieeponline.com/wp-content/uploads/2013/11/Wider-reading-draft-Ped-Note-compendium.pdf>
- James, L. T., & Casidy, R. (2016). Authentic assessment in business education: its effects on student satisfaction and promoting behaviour. *Studies in Higher Education*, 5079(May), 1–15. <https://doi.org/10.1080/030>

75079.2016.1165659

- Jones, B., & Iredale, N. (2010). Enterprise education as pedagogy. *Education + Training*, 52(1), 7-19. <https://doi.org/10.1108/00400911011017654>
- Kaufman, J. C., & Beghetto, R. a. (2009). Beyond big and little: The four c model of creativity. *Review of General Psychology*, 13(1), 1-12. <https://doi.org/10.1037/a0013688>
- Kuratko, D. F., & Morris, M. H. (2018). Examining the Future Trajectory of Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 56(1), 11-23. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12364>
- Lattacher, W., & Wdowiak, M. A. (2020). Entrepreneurial learning from failure. A systematic review. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 26(5), 1093-1131. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-02-2019-0085>
- Liu, W. C., Wang, J. C. K., & Ryan, R. M. (2015). Understanding motivation in education: Theoretical and practical considerations. Building autonomous learners: Perspectives from research and practice using self-determination theory. <https://doi.org/10.1007/978-981-287-630-0>
- Man, T. W. Y. (2012). Developing a behaviour-centred model of entrepreneurial learning. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(3), 549-566. <https://doi.org/10.1108/14626001211250289>
- Morris, M. H., Webb, J. W., Fu, J., & Singhal, S. (2013). A Competency-Based Perspective on Entrepreneurship Education: Conceptual and

Anthology Entrepreneurship

- Empirical Insights. *Journal of Small Business Management*, 51(3), 352-369. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12023>
- Neck, H. M., & Greene, P. G. (2011). Entrepreneurship Education : Known Worlds and Frontiers. *Journal of Small Business Management*, 49(1), 55-70. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2010.00314.x>
- Nicol, D. J., & Macfarlane Dick, D. (2006). Formative assessment and self regulated learning: a model and seven principles of good feedback practice. *Studies in Higher Education*, 31(2), 199-218. <https://doi.org/10.1080/03075070600572090>
- Peterson, E. R., & Irving, S. E. (2008). Secondary school students' conceptions of assessment and feedback. *Learning and Instruction*, 18(3), 238-250. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2007.05.001>
- Sarasvathy, S. D. (2008). *Effectuatio: Elements of Entrepreneurial Expertise*. UK: Edward Elgar.
- Sarasvathy, S. D., & Venkataraman, S. (2010). Entrepreneurship as Method : Open Questions for an Entrepreneurial Future. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 113-135. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00425.x>
- Sarasvathy, S. D., & Venkataraman, S. (2011). Entrepreneurship as Method: Open Questions for an Entrepreneurial Future. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 35(1), 113-135. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00425.x>

- Sarooghi, H., Libaers, D., & Burkemper, A. (2015). Examining the relationship between creativity and innovation: A meta-analysis of organizational, cultural, and environmental factors. *Journal of Business Venturing*, 30(5), 714–731. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.12.003>
- Shane, S. (2012). Reflections on the 2010 AMR decade award: Delivering on the promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 37(1), 10–20. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0078>
- Sozo, V., & Ogliari, A. (2019). Stimulating design thinking creativity based on emotional values: A study on idea generation in the early stages of new product development processes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 70(November 2018), 38–50. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2019.01.003>
- Taras, M. (2014). ASSESSMENT – SUMMATIVE AND FORMATIVE –. *Studies, Educational Journal, British*, 53(4), 466–478.
- Welter, F., Baker, T., Audretsch, D. B., & Gartner, W. B. (2016). Everyday Entrepreneurship—A Call for Entrepreneurship Research to Embrace Entrepreneurial Diversity. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 41(3), 1–11. <https://doi.org/10.1111/etap.12258>
- Weurlander, M., Söderberg, M., Scheja, M., Hult, H., & Wernerson, A. (2012). Exploring formative assessment as a tool for learning: students' experiences of different methods of formative assessment. *Assessment & Evaluation in*

Higher Education, 37(6), 747-760. <https://doi.org/10.1080/02602938.2011.572153>

Wiggins, G., & McTighe, J. (2005). *Understanding by Design* (2nd ed.). Alexandria: ASCD publication.

Zimmerman, B. J. (2010). Self-Regulated Learning and Academic Achievement : An Overview Self-Regulated Learning and Academic Achievement : An Overview. *Educational Psychologist*, 25(1), 3-37. <https://doi.org/10.1207/s15326985ep2501>

STARTING ENTREPRENEURIAL JOURNEY

Junko Alessandro Effendy

Junko.alessandro@ciputra.ac.id

Dosen IBM-RC Universitas Ciputra

Pendahuluan

Menjadi seorang tenaga pengajar di Universitas Ciputra merupakan mimpi yang saya kejar sejak berada di bangku perkuliahan. Banyak sekali hal-hal mengenai dunia kedosenan yang saya pelajari ketika saya dipercaya menjadi asisten dosen baik di bidang pengajaran, penelitian maupun pengabdian masyarakat selama di Universitas Ciputra. Setelah berkomitmen untuk menjadi seorang dosen di Universitas Ciputra, saya memutuskan untuk menempuh pendidikan S2 saya ketika saya masih semester 6 di program studi manajemen Universitas Ciputra. Dengan demikian, saya dapat menyelesaikan pendidikan S1 dan S2 saya di saat yang bersamaan sehingga saya dapat segera bergabung menjadi salah satu tenaga pengajar di Universitas Ciputra. Saya masuk menjadi dosen *full timer* pada 1 Maret 2017. Pada saat awal bergabung menjadi dosen di program studi manajemen Universitas Ciputra, saya dipercaya untuk mengajar mata kuliah yang berhubungan dengan proyek kewirausahaan semester 2 dan semester 6. Selain itu saya dipercaya menjadi pengelola organisasi himpunan mahasiswa dan membantu marketing di ranah program studi. Setelah berjalannya waktu dan mulai mendapatkan

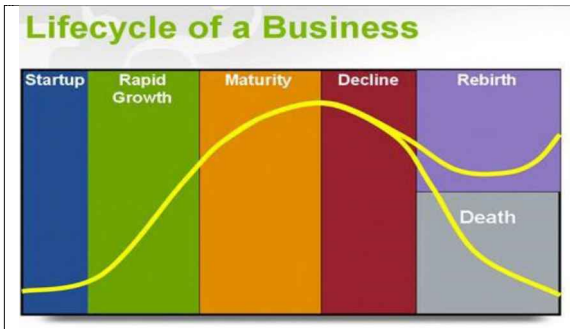
Anthology Entrepreneurship

banyak sekali pengalaman di Universitas Ciputra, saya mulai memfokuskan diri pada tridarma (pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang *entrepreneurship* dan *intrapreneurship*. Beberapa mata kuliah yang saya ampu antara lain *Entrepreneurial Venture Creation* (EVC), *Entrepreneurial Venture Execution* (EVE), *Business Insight*, *Business Inspiring*, dan *Exploring Entrepreneurship*. Beberapa acara pengabdian masyarakat yang pernah saya lakukan adalah pelatihan *business model canvas* sebagai bagian dari proses persiapan dan pendampingan mendirikan bisnis di berbagai komunitas yang tersebar di Jawa Timur. Beberapa penelitian yang saya lakukan juga seringkali berkolaborasi bersama beberapa dosen dan juga mahasiswa di bidang *entrepreneurship* dan *intrapreneurship*.

Starting Entrepreneurial Journey

Di program studi manajemen Universitas Ciputra, saya dipercaya untuk menjadi koordinator dalam mata kuliah *entrepreneurial venture creation* dan *entrepreneurial venture execution*. Kedua mata kuliah ini merupakan awal perjalanan bisnis mahasiswa program studi manajemen secara berkelompok. Kedua mata kuliah tersebut dilaksanakan pada semester 2 dan semester 3 di mana pada masa-masa tersebut terhitung sebagai fase validasi *start up business*. Menurut Menurut Eijdenberg et al (2017), ada beberapa fase pertumbuhan dalam sebuah bisnis yaitu (*start up*), *growth*, *maturity*, *decline*, *rebirth* dan *death*. Gambar 1. menunjukkan fase pertumbuhan pada sebuah bisnis

STARTING ENTREPRENEURIAL JOURNEY



Gambar 1. Fase Business Life Cycle
Sumber: <https://fril.files.wordpress.com>

Mata kuliah *entrepreneurial venture creation* dan *entrepreneurial venture execution* merupakan dua mata kuliah di mana para dosen fasilitator atau biasa yang disebut sebagai mentor harus menanam fondasi yang kuat pada fase "*start up*" mengenai pola pikir kewirausahaan agar para mahasiswa memiliki bisnis yang inovatif, memiliki visibilitas untuk dapat bertahan jangka panjang dan baik secara manajerial. Sebagai seorang koordinator, penting untuk memilih mentor mentor yang berpengalaman dalam segi bisnis, komunikatif, dapat dipercaya oleh mahasiswa dan mau untuk meluangkan waktu lebih untuk membimbing dan memberi arahan terhadap persiapan bisnis mahasiswa.

1. Mentor As An Important Part of An Entrepreneurial Journey

Menurut Menurut Allen (2015), mentor bisnis adalah seseorang yang memiliki banyak pengalaman dan memiliki kemauan untuk membantu membimbing perkembangan bisnis orang lain. Sedangkan

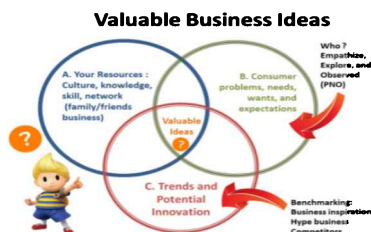
menurut Rothwell and Chee (2013), mentor bisnis adalah seseorang yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang memadai serta berkomitmen untuk membantu pertumbuhan bisnis yang dikelola. Sangat penting bagi mahasiswa untuk membangun kepercayaan dengan para mentor agar ketika ada permasalahan, para mahasiswa dapat menceritakan permasalahan dalam bisnis yang dihadapi tanpa ragu. Selain itu, menjadi seorang mentor, sangat penting untuk mau memberikan waktu dan tenaga yang lebih ketika di fase *start up* ini karena para mahasiswa membutuhkan pemikiran yang kreatif dan inovatif dari para mentor yang sudah dianggap *expert*.

2. Entrepreneurial Venture Creation

Pada mata kuliah *entrepreneurial venture creation*, para mahasiswa akan melalui lima fase utama untuk mendirikan sebuah *start up business* yang disebut sebagai *design thinking*. Menurut Brown dan Katz (2019) *design thinking* adalah sebuah konsep berpikir dan juga proses latihan pemecahan masalah yang mengaktualisasi ide bisnis dan membuat penyelesaian masalah dengan cara yang praktis namun kreatif. Pada tahap pertama, setiap mahasiswa akan melalui proses *emphaty*. Kedua, para mahasiswa akan melalui proses *define*. Pada fase ketiga, setiap mahasiswa akan melalui fase *ideation*. Pada fase keempat, para mahasiswa akan melalui proses *prototyping*. Pada tahap kelima adalah *market testing*. Pada fase terakhir adalah fase evaluasi. Setiap fase harus dilalui secara bertahap, didukung dengan penugasan penugasan

yang terintegrasi agar setiap mahasiswa dapat mempersiapkan bisnis dengan baik, dan tidak hanya sekedar mencetuskan bisnis dengan mengikuti tren yang ada saat ini di sekitar mahasiswa.

Pada fase pertama yaitu *emphaty*, setiap mahasiswa secara berkelompok didorong untuk mempersiapkan ide bisnis yang kreatif, inovatif, berdampak bagi lingkungan sekitar maupun orang-orang di sekitar dan memiliki visibilitas untuk dijalankan jangka panjang. Pada tahap *business ideation* ini juga setiap mahasiswa dididik untuk tidak hanya sekedar membuka bisnis tetapi mendidik para mahasiswa untuk mendirikan bisnis dengan *entrepreneurial mindset* dan *entrepreneurial spirit* agar sesuai dengan visi dan misi dari Universitas Ciputra. Menurut Ramoglou et al (2020) seorang *entrepreneur* tidak hanya menjalankan pekerjaan sebagai seorang pengusaha saja, tetapi jauh lebih dalam dari itu, seorang *entrepreneur* harus dapat memaksimalkan sumber daya di sekitar yang terbatas dan lebih penting lagi harus berdampak bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Pada *empathy* ini, para mahasiswa secara berkelompok tidak langsung mempersiapkan ide bisnis namun harus mempertimbangkan tiga aspek yaitu *internal resources*, tren, dan permasalahan di sekitar.



Gambar 2. Bagaimana Mendapatkan Valuable Business Ideas

Sumber: Brown, T., & Katz, B. (2019).

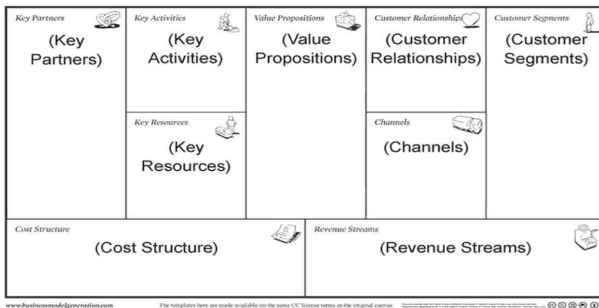
Tujuan dari setiap kelompok mempertimbangkan ketiga aspek di atas agar setiap kelompok mengetahui kekuatan internal yang dimiliki baik dari segi pengetahuan, pengalaman, *skill* dan *networking* yang dimiliki agar ketika mempersiapkan bisnis, para mahasiswa tidak mulai dari 0. Selain itu para mahasiswa juga diminta untuk menganalisis tren-tren saat ini baik dari berbagai industri agar tetap dapat mengikuti perkembangan zaman. Terakhir, para mahasiswa harus menganalisis ada permasalahan apa di sekitar mereka agar ke depan, bisnis yang dijalankan memiliki dampak bagi sekitar. Apabila mahasiswa menggabungkan ketiga aspek di atas, maka diharapkan dapat menciptakan beberapa alternatif bisnis yang kreatif, inovatif dan berdampak.

Fase kedua yang dijalankan oleh mahasiswa adalah fase *define*. Menurut Indudewi (2021), pada fase *define* ini setiap mahasiswa secara berkelompok mulai mengerucutkan beberapa ide bisnis yang telah mempertimbangkan internal

STARTING ENTREPRENEURIAL JOURNEY

resources, tren dan permasalahan di sekitar. Pada fase ini, para mahasiswa diminta untuk dapat mempertimbangkan dari segala kelebihan dan kekurangan dari setiap ide bisnis yang ada dan juga mempertimbangkan kemampuan kelompok dalam proses eksekusinya agar ide bisnis yang dijalankan merupakan 1 ide bisnis terbaik kreatif, inovatif, berdampak bagi sekitar dan juga setiap anggota kelompok mampu menjalankan dengan baik.

Fase ketiga yang dijalankan oleh mahasiswa adalah fase *ideation*. Pada fase ini para mahasiswa dalam kelompok bisnis harus melakukan ideasi untuk persiapan bisnisnya baik dari segi pemasaran, keuangan, sumber daya manusia dan operasional. Untuk mendukung proses tersebut, tim kurikulum menyediakan *business model canvas* untuk membantu para mahasiswa berpikir lebih terstruktur.



Gambar 3. Blok Business Model Canvas
Sumber : Osterwalder dan Pigneur (2010)

Dengan adanya 9 blok *business model canvas* yang ada, diharapkan mahasiswa dapat memetakan ideasi bisnisnya dengan lebih baik. Pada blok *key partners*, *key resources* dan *key activities* mahasiswa

dapat menjabarkan aspek sumber daya manusia dan operasional. Pada blok *customer relationship*, *customer segments* dan *channels* mahasiswa dapat menjabarkan aspek pemasaran dari awal *fase awareness* hingga *aftersales* dari bisnis mahasiswa. Pada blok *cost structure* dan *revenue streams*, mahasiswa dapat menjabarkan aspek keuangan baik dari segi pengeluaran-pengeluaran yang harus dipersiapkan dan juga bagaimana cara bisnis mahasiswa mendapatkan berbagai sumber pemasukan untuk omzet. *Business model canvas* yang dibuat oleh mahasiswa diharapkan dapat dievaluasi juga secara berkala agar

Fase keempat adalah fase *prototyping* di mana para mahasiswa dalam kelompok bisnis didorong untuk membuat prototipe berupa produk, jasa ataupun *user interface* apabila bergerak di bidang aplikasi. Menurut Baldassare et al (2020) Kesalahan besar pelaku bisnis di awal ketika memulai sebuah bisnis adalah tidak melakukan pembuatan sebuah prototipe untuk produk yang akan di produksinya. Padahal prototipe adalah hal penting yang harus dibuat sebagai langkah awal usaha, sehingga biasanya prototipe sebuah bisnis menjadi bagian penting awal berdirinya sebuah usaha. Sama halnya dengan seorang arsitek, pengembangan sebuah produk juga harus melakukan perancangan purwarupa mulai dari sketsa, menggambar dan membuat mockup dari gambaran itu sendiri sehingga bisa memberikan gambaran secara utuh dan tangible mengenai produk atau jasa yang akan dibuat oleh seorang pebisnis. Tanpa sebuah prototipe rencana dan

kalkulasi bisa jadi tidak akurat bahkan memungkinkan adanya kesalahan dalam pengambilan keputusan.

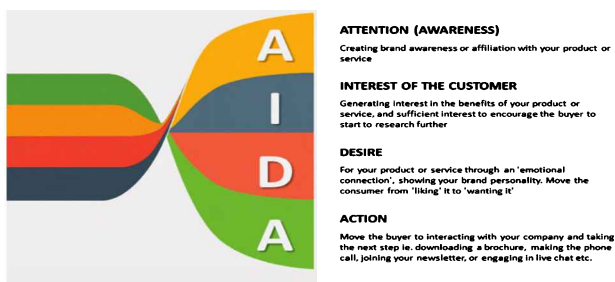
Fase kelima adalah fase *market testing*. Fase kelima dan fase keenam untuk evaluasi tidak dapat dipisahkan serta harus dilakukan secara berulang kali. Hal ini dilakukan karena tren dan perilaku dari pasar yang berubah seiring berjalannya waktu, sehingga *business model* yang dijalankan oleh mahasiswa juga harus dapat dievaluasi secara berkala dan terus melakukan pembaharuan secara berkala. Para mahasiswa dapat melakukan pembaharuan melalui business model canvas yang telah ada melalui blok-blok yang ada. Proses *market testing* ini terus berlanjut dari minggu terakhir perkuliahan MK *entrepreneurial venture creation* dan terus dilanjutkan ke MK *entrepreneurial venture execution* ketika mahasiswa memasuki semester 3.

3. Entrepreneurial Venture Execution

Dalam proses *market testing* ini merupakan fase paling kompleks yang dijalankan oleh setiap mahasiswa. Fase *market testing* ini merupakan kelanjutan dari bagian akhir dari proses di mata kuliah *Entrepreneurial Venture Creation* dan berlanjut ke *Entrepreneurial Venture Execution*. Pada fase ini, setiap mahasiswa dengan bimbingan para mentor harus menjalankan dan mengeksekusi business model yang telah dipersiapkan sembari melakukan evaluasi secara berkala. Para mahasiswa harus mengeksekusi empat fungsi bisnis yang terdiri dari pemasaran, operasional, sumber daya manusia dan juga keuangan. Pada aspek pemasaran, para mahasiswa harus

mempertimbangkan aspek pemasaran yang tepat dari proses *awareness* hingga *after sales*, yang biasanya disebut sebagai pemasaran AIDA yaitu untuk memunculkan *attention* (perhatian), *interest* (ketertarikan), *desirability* (keinginan) dan *action* (keputusan melakukan suatu aksi)

AIDA Model Diagram



Gambar 4. AIDA Model Marketing

Sumber: Prathapan et al (2018)

Penting bagi mentor untuk melihat efektifitas dari kegiatan pemasaran yang telah dilakukan oleh mahasiswa agar segmen pasar yang dituju tepat, dan juga tidak mengeluarkan biaya yang terlalu banyak.

Aspek yang kedua di mana harus dieksekusi oleh mahasiswa adalah aspek operasional. Dalam proses operasional ini, para mahasiswa harus mempertimbangkan dari proses produksi sampai produk siap di tangan konsumen. Dalam aspek operasional, para mahasiswa harus mencari beberapa *supplier* yang berkaitan dengan bisnis mahasiswa dan mau untuk diajak bekerjasama. Selain itu para mahasiswa juga harus mempertimbangkan kapasitas produksi mingguan

dan juga bulanan sesuai dengan kemampuan dan tempat produksi yang dimiliki oleh mahasiswa. Hal ini penting agar tidak terjadi ketimpangan antara permintaan dari konsumen dan kapasitas produksi dari bisnis yang dijalankan oleh mahasiswa.

Aspek yang ketiga di mana harus dieksekusi oleh mahasiswa adalah aspek sumber daya manusia. Dalam proses sumber daya manusia ini, para mahasiswa harus menentukan *jobdesc* dan juga *job specification* dari internal anggota bisnis mahasiswa agar setiap individu dapat menjalankan bisnis sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Untuk *jobdesc* normalnya terdiri dari CEO (direktur utama), CMO (direktur pemasaran), COO (direktur operasional), dan CFO (direktur keuangan), dan tidak menutup kemungkinan untuk penambahan *jobdesc* yang disesuaikan dengan kondisi bisnis yang dijalankan. Selain itu, diharapkan juga para mahasiswa dapat merekrut karyawan agar dapat berlatih untuk *handling* karyawan dari proses *recruitment* hingga proses penggajian bulanan. Hal ini sangat penting karena fungsi dari *entrepreneur* adalah dapat membuka lapangan pekerjaan.

Aspek keempat di mana harus dieksekusi oleh mahasiswa adalah aspek keuangan. Dalam proses berjalannya bisnis mahasiswa terutama mulai semester 3, para mahasiswa sudah memiliki target omzet dan juga profit disesuaikan dengan produk atau jasa yang dijalankan. Aspek keuangan ini sangat penting sebagai aliran darah dari bisnis yang dijalankan oleh para mahasiswa untuk proses penggajian internal, gaji karyawan, penambahan asset dan banyak hal lainnya. Pada aspek ini,

para mahasiswa didorong untuk mengumpulkan dokumentasi secara bulanan yang kemudian diolah dalam bentuk laporan arus kas, laporan laba rugi dan laporan perubahan modal yang kemudian harus diberikan ke para mentor untuk dievaluasi dan diberikan masukan secara berkala untuk perkembangan bisnis yang lebih baik lagi.

Selain empat fungsi bisnis, para mahasiswa di mata kuliah *entrepreneurial venture execution* juga didorong untuk mempertimbangkan aspek teknologi dan aspek legal dalam operasional bisnis yang dijalankan. Di era yang semakin serba digital ini, para mahasiswa harus dapat mempertimbangkan aspek teknologi untuk proses pemasaran dan juga aspek aspek lainnya agar bisnis yang dijalankan semakin efisien dan dapat menekan biaya. Selain itu aspek teknologi juga sangat diperlukan terutama untuk bisnis yang bergerak di bidang jasa dan juga aplikasi. Mahasiswa harus mempertimbangkan kemudahan akses bagi para calon konsumen agar dapat memuaskan konsumen untuk jangka panjang. Selain itu aspek legal juga penting dalam proses berjalannya bisnis mahasiswa. Mahasiswa mulai diperkenalkan beberapa perizinan yang diperlukan misalnya pendaftaran hak merek, P-IRT, B-POM dan juga halal untuk produk makanan dan minuman. Hal ini sangat penting bagi bisnis mahasiswa agar menambah kepercayaan di mata konsumen dan agar bisnis yang dijalankan mahasiswa dilindungi secara legal oleh negara.

Simpulan

Sangat penting untuk mendampingi bisnis yang

STARTING ENTREPRENEURIAL JOURNEY

dijalankan oleh para mahasiswa terutama di fase *start up* karena mahasiswa perlu diberikan pencerahan mengenai perkembangan tren bisnis dan juga dapat menjawab permasalahan di sekitar. Selain itu penting juga dalam tahap *market testing*, mahasiswa diberikan arahan, masukan dan juga evaluasi secara berkala agar ketika memasuki tahap *growth* dan *maturity* mahasiswa sudah dapat lebih mandiri untuk menjalankan *business model* yang sudah lebih baik.

“Great Companies start because the founders want to change the world, not make a fast buck”
Guy Kawasaki

Referensi:

- Allen, S. (2015). *The Value of A Business Mentor*. New Jersey. John Wiley and Sons Publisher.
- Baldassarre, B., Konietzko, J., Brown, P., Calabretta, G., Bocken, N., Karpen, I. O., & Hultink, E. J. (2020). Addressing the design-implementation gap of sustainable business models by prototyping: A tool for planning and executing small-scale pilots. *Journal of Cleaner Production*, 255, 120295.
- Brown, T., & Katz, B. (2019). *Change by design: how design thinking transforms organizations and inspires innovation* (Vol. 20091). New York, NY: HarperBusiness.
- Eijdenberg, E. L., Paas, L. J ., & Masurel, E. (2017). Decision-making and small business growth in Burundi. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 9(1), 35-64.

Anthology Entrepreneurship

- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). Business model generation: a handbook for visionaries, game changers, and challengers. John Wiley & Sons.
- Indudewi, Y. R. (2021). Perceived Learning Outcomes and Tim Behavior in Entrepreneurial Venture Creation Universitas Ciputra Surabaya 2020. FIRM Journal of Management Studies, 6(1), 37-50.
- Ramoglou, S., Gartner, W. B., & Tsang, E. W. (2020). "Who is an entrepreneur?" is (still) the wrong question. Journal of Business Venturing Insights, 13, e00168.
- Rothwell, W. J. & Chee (2013). Becoming an Effective Mentoring Leader; Proven Strategies for Building Excellence in Your Organization. New York. McGrawHill Publisher.

THE LINK BETWEEN COMMUNICATION AND ENTREPRENEUR

Charly Hongdiyanto
charly@ciputra.ac.id

Dosen International Business Management -
International Class

Pendahuluan

1. Menjadi Seorang *Entrepreneur*

Menjadi *entrepreneur* perlu memiliki atau memperoleh serangkaian keterampilan yang dibutuhkan karena menjadi seorang *entrepreneur* membutuhkan kemampuan untuk maju dan berkembang, kreatif dengan ide dan tindakan. Bagi kebanyakan orang, kewirausahaan adalah sebuah konsep yang relatif modern dan baru, tetapi keberadaan konsep ini sendiri sebenarnya telah hadir di sepanjang sejarah umat manusia. Namun demikian, penting untuk menekankan mengapa istilah ini menjadi sangat relevan dalam dekade terakhir. Hal ini dikarenakan kondisi ekonomi telah dikelola dan dipimpin dengan pemahaman baru. Artinya, karena pergerakan ekonomi, konsep tentang *entrepreneurship* semakin berkembang dan dikenal banyak orang.

Kata "*entrepreneurship*" berasal dari kata Perancis "*entrepreneur*" yang berarti pelopor. Bisa dikatakan *entrepreneurship* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan. Istilah ini juga digunakan untuk mengacu pada orang yang memulai bisnis atau

proyek baru, serta orang yang menambah nilai ke produk yang sudah ada. Seorang yang dianggap wirausahawan adalah orang yang memiliki rasa ingin tahu untuk belajar dan meningkatkan, yaitu definisi yang berkaitan dengan bakat dan sikap orang di mana mereka memiliki kemauan dan keinginan untuk mencoba sesuatu yang baru, sesuatu yang menantang. Seorang wirausahawan adalah seseorang mampu mengambil keuntungan dari ancaman, kelemahan, atau situasi ketidakpuasan dalam untuk membalikkan kondisi itu dan menimbulkan situasi yang bermanfaat dan bermanfaat. Dalam hal ini, Universitas memainkan peran penting dalam menyediakan dasar dan menyediakan tempat pelatihan untuk siswa mereka, pelatihan yang membuat mereka memenuhi syarat untuk menjadi seorang *entrepreneur* handal (Beyhan & Findik, 2017; Castro et al., 2017; Gallardo & Pajuelo, 2017; Miranda et al., 2017; Roach, 2017). Bisa dikatakan, *entrepreneur* adalah orang yang menghasilkan ide, di mana pada saat yang sama, mengembangkan kompetensi untuk menjadi pebisnis yang lebih baik.

2. Saya Sebagai Seorang Pendidik

Saya adalah seorang anak yang lahir dalam keluarga besar yang menjadi *entrepreneur*, baik dari pihak keluarga ayah ataupun keluarga ibu. Sejak kecil, konsep menjadi seorang *entrepreneur* telah tertanam dalam benak saya karena setiap aktivitas, kegiatan atau perilaku orang-orang terdekat saya menampilkan semangat *entrepreneur*. Oleh karena itu, setelah saya

THE LINK BETWEEN COMMUNICATION AND ENTREPRENEUR

menyelesaikan pendidikan magister, saya langsung mendaftar di Universitas Ciputra untuk menjadi dosen di International Business Management.

Saya menjadi dosen di Universitas Ciputra pada bulan Agustus 2008. Pada saat itu saya mengajar mata kuliah *Operations Management*, *Budgeting* dan *Entrepreneurial Project*. Belajar dari pengalaman saya menjadi mahasiswa, saya mencoba untuk menyampaikan ilmu yang saya miliki kepada mahasiswa Universitas Ciputra. Saya yakin akan kemampuan saya menjadi dosen karena pada saat menjadi mahasiswa dulu, saya juga telah menjadi asisten dosen sehingga pengalaman menjadi pengajar dan berinteraksi dengan siswa telah saya miliki. Berdasarkan pengalaman itu, saya yakin bisa menjadi dosen yang baik, dari sisi ilmu yang saya miliki ataupun cara saya menyampaikan materi. Namun kenyataannya berkata lain. Ternyata pengalaman saya menjadi siswa dulu, tidak dapat menjadi bahan dan acuan saya menjadi dosen saat ini. Hal terutama yang menjadi faktor pembeda adalah metode pembelajaran. Apabila dulu fokus pembelajaran adalah sosok dosen, maka saat ini mekanismenya berganti. Peran siswa dan dosen menjadi seimbang dalam proses transfer informasi dan pengetahuan. Apabila dulu siswa hanya menjadi pendengar maka saat ini, peran siswa dituntut untuk menjadi lebih aktif. Hal ini berakibat juga pada perubahan perilaku siswa di kelas. Dengan demikian, dosen juga harus merubah cara berkomunikasi dengan siswa untuk bisa menyesuaikan dengan konsep ini. Belajar dari pemahaman saya yang keliru

di minggu pertama perkuliahan, saya mencoba untuk merubah cara saya berkomunikasi dengan siswa. Aktivitas di kelas saya atur sedemikian rupa untuk bisa lebih aktif. Keberadaan siswa di kelas saya dorong untuk menjadi lebih terkait dengan dengan pembelajaran, termasuk pola komunikasi dengan saya dan dengan siswa lainnya. Puji Tuhan, perubahan yang saya lakukan membawa hasil positif. Dengan pembawaan baru yang lebih dinamis dan dengan mendorong siswa untuk lebih aktif di kelas, komunikasi yang terjalin antara saya dengan siswa menjadi lebih dinamis. Pada saat itu, saya mulai merasakan pentingnya kemampuan berkomunikasi dalam proses pembelajaran di Universitas.

Di tahun kelima saya menjadi pengajar di Universitas Ciputra, saya ditunjuk menjadi koordinator Lomba. Dengan status tersebut, saya bertanggung jawab untuk mempersiapkan siswa dalam mengikuti lomba yang terkait dengan kemampuan akademis seperti misalnya lomba *case study*, *business presentation* ataupun debat. Melalui hal ini, saya semakin dikuatkan bahwa kemampuan berkomunikasi merupakan faktor yang penting dan berkontribusi dalam keberhasilan siswa mengikuti lomba. Hal ini karena dalam kegiatan lomba tersebut, sebagian besar proporsi penilaian dilihat dari kemampuan siswa melakukan presentasi ataupun tanya jawab dengan tim juri, dalam hal ini kemampuan mereka berkomunikasi.

Saat menjadi pengajar di mata kuliah kewirausahaan, saya semakin yakin bahwa kemampuan berkomunikasi merupakan syarat vital

THE LINK BETWEEN COMMUNICATION AND ENTREPRENEUR

menjadi seorang *entrepreneur*. Hal ini dikarenakan untuk menjadi *entrepreneur*, siswa diwajibkan untuk bisa melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait dengan keberadaan bisnis mereka. Dimulai dari mencari *supplier* atau pengrajin, proses pencarian sokongan dana dari kreditur, mencari dan menentukan karyawan yang dipekerjakan, negosiasi dengan pemilik tempat kerja (pada saat perusahaan membutuhkan lokasi pabrik/kantor/tempat penjualan), saat melakukan interaksi dengan konsumen dan interaksi dengan sesama anggota tim. Apabila kemampuan komunikasi yang baik tidak dimiliki oleh siswa, niscaya proses yang telah disebutkan sebelumnya tidak akan berjalan dengan lancar. Proses memberikan pelatihan komunikasi kepada siswa juga bukan merupakan sebuah hal yang mudah karena kemampuan ini tidak diberikan dan dipelajari hanya dengan membaca literatur, namun membutuhkan praktek dan latihan rutin. Oleh karena itu, secara umum, Universitas yang bertujuan untuk melahirkan *entrepreneur* muda harus menyiapkan metode pembelajaran yang tepat untuk bisa memberikan kemampuan komunikasi kepada lulusannya. Hal ini yang merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh Universitas Ciputra kepada siswa, kesempatan untuk bisa melakukan praktek nyata terkait dengan aktivitas berkomunikasi yang baik dalam menjadi seorang *entrepreneur*.

Peran Dosen Dalam Dunia Pendidikan

Pendidikan tinggi, secara khusus tidak hanya memberikan informasi, ilmu dan pengetahuan

kepada siswanya, namun juga bertujuan untuk menciptakan individu yang dewasa dalam berpikir dan bertindak. Itulah sebabnya fokus pembelajaran di perguruan tinggi tidak hanya pada kegiatan belajar mengajar yang searah, namun bertujuan memberikan kemampuan kepada siswanya untuk berinovasi, berpikir kreatif, berpikir untuk menemukan solusi kreatif serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Oleh sebab itu, tugas Universitas untuk menciptakan lulusan yang mampu menjadi *entrepreneur* merupakan tugas yang membutuhkan kemampuan yang multi dimensi, kompleks serta didukung oleh kebijakan Universitas yang berorientasi jangka panjang (Beyhan & Findik, 2017)

Dalam beberapa tahun terakhir, perencanaan dunia edukatif berubah. Robinson & Aronica (2009) mendukung teori yang mengejar revolusi dunia pendidikan. Mereka menganggap bahwa tidak hanya organisasi pendidikan yang harus diubah, tetapi juga tujuan dan dedikasinya waktu. Apabila dulu pendidikan *entrepreneurship* hanya diberikan dalam mata kuliah khusus yang sangat terbatas dari sisi orientasi waktu, saat ini pelatihan *entrepreneurship* telah dianggap sebagai pelatihan seumur hidup. Oleh karena itu, menjadi seorang pengajar, khususnya menjadi pengajar ilmu kewirausahaan, seorang dosen harus membekali dirinya dengan kemauan untuk terus belajar, terus mengembangkan potensi diri dengan pembekalan ilmu terbaru, teknik terbaru dan update informasi yang berkembang. Karena baru dengan demikian, transfer pengetahuan

THE LINK BETWEEN COMMUNICATION AND ENTREPRENEUR

dari dosen kepada mahasiswa bisa berlangsung dengan baik. Hal ini tentunya dapat dipahami, karena apabila ilmu dan pengetahuan yang dimiliki dosen terbatas, maka apa yang diberikan kepada siswanya juga akan terbatas. Sebagaimana telah diinformasikan sebelumnya, proses menjadi seorang *entrepreneur* adalah proses pembelajaran seumur hidup, oleh karena itu, pembekalan yang diberikan juga harus memiliki dimensi waktu yang sesuai.

Diskusi

Mutu pendidikan perguruan tinggi harus selaras dengan pelatihan serta profil lulusan yang ingin dibentuk. Dalam pengertian itu, dosen harus memikirkan aspek pedagogis dalam pengajaran mereka, tentang kesesuaian metode dan teknik yang mereka gunakan. Oleh karena itu, sebagai pengajar, seorang dosen harus secara rutin mempelajari teknik baru untuk meningkatkan kemampuannya untuk memberikan pelatihan kepada siswa. Di sinilah kewirausahaan muncul sebagai evaluasi yang cocok dan teknik mengajar. Robinson et al. (2016) mengungkapkan sebagai pendidik, penting untuk memahami efek pengajaran karena memiliki dampak luas tidak hanya pada siswa tetapi juga pada praktek menciptakan *entrepreneur* baru. Oleh karena itu, sudut pandang yang termasuk dalam paradigma baru pendidikan tinggi ini difokuskan pelatihan berdasarkan kompetensi. Dalam konteks pembelajaran *entrepreneurship*, pola atau sistem yang diberikan juga harus berbeda. Jika sebelumnya prosesnya difokuskan kepada dosen, maka dalam sistem ini, peran dosen harus menjadi koordinator,

pendamping, pembimbing dan penasehat. Hal ini berarti siswa harus menjadi sosok yang aktif dalam proses pembelajaran ini (Robinson et al., 2016)

Komunikasi yang efektif adalah prasyarat bagi setiap perusahaan untuk merasakan kesuksesan. Pengusaha sering berjuang untuk memahami potensi mereka dalam mengembangkan perusahaan tanpa menyadari mereka belum memiliki atribut komunikasi yang baik. Kebanyakan orang masih menyepelekan pentingnya keterampilan komunikasi yang baik serta sumbangsih keterampilan komunikasi dalam mencapai profitabilitas bisnis. Yang harus disadari, komunikasi yang efektif sangat membantu bisnis baik secara internal atau eksternal.

1. Bangun Hubungan Positif Dengan Karyawan

Manajer atau pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi yang tinggi akan berinteraksi lebih baik dengan anggota tim karena mereka mampu menyampaikan informasi yang benar dengan tepat dan jelas. Hal ini mampu meminimalkan kemungkinan salah tafsir di antara karyawan dan memungkinkan mereka untuk memberikan pekerjaan dengan baik. Komunikasi yang baik membangun ikatan dan pemahaman yang kuat dalam bisnis dan karyawannya serta menetapkan ekspektasi yang jelas dari perusahaan. Di lain sisi, apabila karyawan memiliki keterampilan komunikasi yang baik akan mampu berkomunikasi secara profesional dengan atasan dan rekan kerja, baik dalam konteks pekerjaan atau hubungan sosial. Sehingga secara umum, komunikasi yang baik akan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan.

THE LINK BETWEEN COMMUNICATION AND ENTREPRENEUR

Harus dipahami pentingnya membangun ikatan yang kuat antara pengusaha dan karyawan. Komunikasi yang baik antara kedua entitas akan memberikan hasil yang menguntungkan dengan menciptakan rasa memiliki satu dengan yang lain, serta jiwa memiliki perusahaan. Sesi komunikasi yang interaktif antara pemimpin dengan anggota staf akan meningkatkan moral mereka, membangun persatuan tim, menghilangkan hal-hal negatif, dan meningkatkan loyalitas di antara karyawan. Pengusaha harus sering berbicara kepada karyawan mengenai perusahaan serta menyampaikan visi perusahaan kepada mereka sehingga baik pemimpin ataupun staf akan memiliki pola pikir yang sama.

2. Memperkuat Ikatan Dengan Pelanggan dan Pihak Lainnya

Keberhasilan *entrepreneur* tidak dapat terwujud tanpa memelihara hubungan yang sehat dan dapat diandalkan dengan pelanggan dan pihak lainnya. Komunikasi yang positif dan efektif dengan pelanggan dan mitra membantu pengusaha untuk tetap berhubungan yang membangun pengalaman yang menyenangkan bagi mereka. Sebuah bisnis yang berkomunikasi dengan konsumennya secara teratur mendapatkan keuntungan nyata seperti penjualan yang stabil, retensi pelanggan yang meningkat dan membangun reputasi perusahaan. Munculnya teknologi dengan alat komunikasi terintegrasi telah menjembatani kesenjangan komunikasi dengan memperkenalkan cara-cara komunikasi yang lebih praktis antara perusahaan dengan pelanggan. Pengusaha dapat berkomunikasi secara efektif

dengan pelanggan mereka dengan menggunakan saluran komunikasi canggih. Hal ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan pengalaman dan kepuasan pelanggan. Ingatlah, pelanggan yang bahagia adalah kunci keberhasilan perusahaan.

3. Proses Pengambilan Keputusan

Strategi dan sistem komunikasi yang efektif akan memudahkan proses pengambilan keputusan perusahaan menjadi lebih cepat dan matang. Keputusan yang baik bisa menawarkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dalam pasar persaingan yang semakin cepat dewasa ini, seorang wirausahawan harus menguasai seni pengambilan keputusan yang cepat namun bijaksana, karena penundaan pengambilan keputusan akan bisa memberikan dampak negatif kepada perusahaan. Oleh karena itu, sangatlah bijaksana untuk mengkomunikasikan semua keputusan kepada karyawan, dan pihak berkepentingan lainnya untuk menjaga transparansi kebijakan perusahaan.

4. Promosikan Inovasi dan Kreativitas

Komunikasi yang baik bisa mengembangkan inovasi dan kreativitas dalam bisnis dengan menanamkan ide dan pengalaman baru. Diskusi yang sehat dan pertukaran informasi akan meningkatkan keterampilan kognitif. Kreativitas dalam cara berpikir dan berkomunikasi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mendorong mereka untuk mengelola pekerjaannya dengan lebih efektif. Mengizinkan anggota staf untuk mendiskusikan ide dan pendapat mereka selain

THE LINK BETWEEN COMMUNICATION AND ENTREPRENEUR

bisa memperluas pemahaman mereka akan juga berkontribusi dalam membangun hubungan sosial yang harmonis. Selain itu, komunikasi yang baik mampu menyelesaikan masalah yang ada dan memperbaikinya dalam pendekatan yang lebih halus.

5. Meningkatkan Pengembangan Bisnis Secara Keseluruhan

Semua pihak yang berkepentingan dengan perusahaan bisa mendapatkan keuntungan yang besar dari komunikasi yang lebih baik dan efektif. Ini membantu dalam membangun hubungan yang kuat dengan investor dan lembaga keuangan seperti bank untuk memastikan hubungan yang lancar dan berjangka panjang. Memilih kosakata yang tepat, aliran informasi yang tepat dan saluran komunikasi yang tepat pada saat menyampaikan pesan akan memberikan dampak positif sekaligus membantu bisnis untuk menyelesaikan perselisihan dan kebingungan dan dengan demikian mempromosikan reputasi perusahaan yang baik. Apabila perusahaan bisa menerapkan budaya komunikasi yang efektif terlepas dari berbagai ukuran bisnis, diyakini bahwa hasil yang baik akan diperoleh. Untuk itu, pemilik usaha dalam hal ini *entrepreneur* harus melihat apabila pelatihan yang terkait dengan ilmu komunikasi bisa diterapkan, tidak ada salahnya metode ini bisa digunakan. Setelah itu, tentu saja yang wajib dilakukan adalah menciptakan dan menjaga iklim komunikasi yang baik di perusahaan sehingga atmosfir komunikasi yang erat, ramah dan produktif akan selalu terjaga.

Simpulan

Dari informasi yang telah disampaikan, kemampuan komunikasi merupakan salah satu komponen yang bisa menciptakan seorang *entrepreneur* yang berkualitas. Dalam konteks ini, dosen menjadi pion yang berjasa dalam penciptaanya, baik dalam memberikan ilmu komunikasi atau ilmu *entrepreneur*. Saya seorang dosen dan saya wajib merasa bahwa status saya memiliki kontribusi penting dalam pencapaian tersebut, oleh karena itu saya wajib menambah pengetahuan yang saya miliki sehingga referensi yang saya berikan kepada siswa juga semakin bertambah.

Referensi:

- Beyhan B. & Findik D. (2017) Student and graduate entrepreneurship: Ambidextrous universities create more nascent entrepreneurs. *Journal of Technology Transfer*, 1-29. DOI: 10.1007/s10961-017-9590-z
- Castro O.A.P., Arias C. L. R, Ibáñez J. E. J. & Bulla F. J. M. (2017) Universities fostering business development: The role of education in entrepreneurship. In: Information Resources Management Association, editor. *Entrepreneurship: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. Hershey: IGI Global, 466-496. DOI: 10.4018/978-1-5225-1923-2
- Gallardo-V. D & Pajuelo-M. M. L. (2017) How Spanish universities are promoting entrepreneurship through your own lines of teaching and research. In: Information Resources Management Association, editor.

THE LINK BETWEEN COMMUNICATION AND ENTREPRENEUR

- Entrepreneurship: Concepts, Methodologies, Tools and Applications. Hershey: IGI Global, 1344-1368. DOI: 10.4018/978-1-5225-1923-2
- Miranda F. J., Chamorro A. & Rubio S. (2017) Academic entrepreneurship in Spanish universities: An analysis of the determinants of entrepreneurial intention. *European Research on Management and Business Economics*. 23(3), 113-122. DOI: 10.1016/j.iedeen.2017.01.001
- Roach M. (2017) Encouraging entrepreneurship in university labs: Research activities, research outputs, and early doctorate careers. *PLoS One*. 12(2), e0170444. DOI: 10.1371/journal.pone.0170444
- Robinson S., Neergaard H., Tanggaard L. & Krueger N. (2016) New horizons in entrepreneurship: From teacher-led to student-centered learning. *Education and Training*. 58(7-8), 661-683. DOI: 10.108/ET-03-2016-0048
- Robinson K. & Aronica, L (2009). *The Element: How Finding Your Passion Changes Everything*. Barcelona. Viking Books



PENELITIAN DAN ABDIMAS

Sri Nathasya Br Sitepu

Bagian Ketiga dari Buku Anthology *Entrepreneurship* ini menceritakan hal-hal terbaik yang telah dilakukan darma kedua dan ketiga dari rangkaian tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian dan abdimas di School of Business Management (SBM) yang berdasarkan budaya Universitas Ciputra yaitu: Integritas, Professional dan *Entrepreneurship* (IPE). Tentu, lima artikel dalam bagian ini belum sepenuhnya mampu menggambarkan dukungan SBM dalam dunia penelitian Indonesia dan secara khusus mendukung Universitas Ciputra berada pada *cluster* utama untuk penelitian dan cluster Memuaskan untuk Abdimas. Lima tulisan ini menggambarkan hanya sebagian kecil yang telah dilakukan oleh para dosen di SBM untuk mewarnai Penelitian dan Abdimas.

Outcomes penelitian di SBM berupa publikasi melalui seminar internasional, seminar nasional, jurnal nasional, dan jurnal internasional. Universitas harus mampu mempertanggung jawabkan hasil penelitian kepada publik, hormat kepada martabat dan hak asasi manusia serta dapat menjadi sumber acuan budaya luhur bangsa. Tujuan akhirnya menjadikan Universitas Ciputra masuk dalam universitas kelas dunia yang unggul/berkualitas di bidang penelitian, produktivitas berupa hak paten, kreativitas penelitian, publikasi hasil penelitian,

serta banyaknya kerja sama dengan lembaga donor yang bersedia membantu penelitian. Dosen di SBM selain fokus melakukan penelitian di bidang Ilmu Manajemen juga menantang diri untuk melakukan penelitian di bidang *entrepreneurship* sebagaimana digambarkan pada tulisan dengan judul "Penelitian Manajemen dan *Entrepreneurship*: Sebuah Pendekatan pada *Higher Education*". Selanjutnya dalam tulisan yang berjudul: "Facing The Moment of World Class University" menggambarkan bagaimana SBM membangun budaya penelitian yang selalu berorientasi pada permasalahan Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI); mengalokasikan dan mendorong SDM melakukan penelitian di bidang-bidang yang mereka minati untuk membangun keahlian yang secara berkesinambungan dapat digunakan untuk memberikan solusi pada permasalahan-permasalahan *real* di masyarakat dan DUDI.

Pelaksanaan Pengabdian kepada masyarakat menggunakan konsep *social entrepreneurship* sebagai bentuk kegiatan dengan sedikit keuntungan, non-profit atau lembaga filantropi/sektor sosial publik yang bertujuan untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat. Tabel 1. merupakan mitra SBM dalam melaksanakan kegiatan *social entrepreneurship*.

<u>Instansi Pemerintah</u>	<u>Instansi Pendidikan</u>	<u>Komunitas/Unit Bisnis</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Dinas Sosial Pemerintah Kota Surabaya khususnya untuk Korban Napza • Dinas Koperasi Pemerintah Kota Surabaya. • Pemerintah Kabupaten Probolinggo • Pemerintah Desa Munggujanti, • Pemerintah Desa Driorejo. 	<ul style="list-style-type: none"> • SMAK Frateran Surabaya. • Sekolah Citra Berkas • SMA Taruna Nusa Harapan Mojokerto. • SD Negeri Made Sambikerep. • SDIT Al Azhaar Jombang. • SD Indriasana IV Surabaya. • PAUD Permata Bunda Lakarsanti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Koperasi KPSP Setia Kawan Nongkojar. • Komunitas wirausahawan di Perumnas Kota Baru Driorejo, Gresik • BUMDES Mugi Bangkit Desa Munggujanti. • Gereja St. Yakobus Citraland Surabaya • KONI Jawa Timur

Tabel 1. Mitra School of Business Management pada
Kegiatan Pengabdian Masyarakat

Pendekatan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui beberapa strategi di antaranya:

1. *Increasing Sustainable Economic Development Through Social Entrepreneurship* Peningkatan pembangunan ekonomi melalui tiga tahapan di antaranya: 1. Tahapan Dasar (*Basic*), 2. Tahapan Eksplorasi (*Exploration*) terdiri dari *Civil Society, Innovation, Economic Activity*, 3. Tahapan Mentoring.
2. Strategi *Social Entrepreneurial from University to Develop Country from the Bottom Up* Pemberian pelatihan yang mengutamakan kebutuhan mitra (desa dan siswa) yang diikuti dengan kegiatan evaluasi untuk melihat efektifitas dari kegiatan.
3. Pengembangan Literasi Kewirausahaan, Keuangan, dan Perpajakan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh SBM memberikan *outcomes* (dampak positif) yang dapat dirasakan oleh masyarakat.

1. Koperasi KPSP Setia Kawan mendapatkan manfaat ekonomi berupa: peningkatan pendapatan anggota dan pembukaan lapangan kerja bagi masyarakat Kabupaten Pasuruan. Manfaat non ekonomi berupa:

penurunan tingkat kriminal dan peningkatan pendidikan.

2. Pelatihan dan pendampingan yang diberikan kepada mitra (institusi pendidikan) dan pengurus BUMDES berhasil meningkatkan pengetahuan di bidang *entrepreneurship*.
3. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh Program studi Accounting berupa literasi perpajakan berupa: pelayanan pengisian SPT Pribadi di Gereja St. Yakobus Citraland Surabaya, kampanye tax amnesty, *talk show live* di radio, sosialisasi perpajakan. *Output* literasi kewirausahaan dan literasi keuangan berupa: peningkatan pengetahuan *entrepreneurship* siswa dan guru yang ada di institusi pendidikan.

Tulisan-tulisan terkait Abdimas dapat Anda nikmati pada tiga artikel dengan judul: (1). Increasing Sustainable Economic Development Through Entrepreneurship - Study On KPSP Setia Kawan Nongkojajar, (2). Social Entrepreneurial From University To Develop Country From The Bottom Up dan (3). Pengembangan Literasi Kewirausahaan, Keuangan, Dan Perpajakan: Tanda Kasih Accounting Uc Untuk Masyarakat Jawa Timur. Kegiatan pengabdian masyarakat memiliki konektivitas dengan kegiatan penelitian di mana, kondisi masyarakat yang mendapatkan pendampingan *entrepreneurship* dapat diteliti lebih lanjut. Penelitian bidang *entrepreneurship* membahas pendidikan *entrepreneurship* dan ilmu *entrepreneurship* secara umum.

PENELITIAN MANAJEMEN DAN ENTREPRENEURSHIP: SEBUAH PENDEKATAN PADA HIGHER EDUCATION

Auditia Setiobudi

auditia.setiobudi@ciputra.ac.id

Vice Head 2 IBM-RC, Universitas Ciputra Surabaya

Pendahuluan

Perjalanan karir kedosenan saya dimulai sejak bulan Januari tahun 2017. Pada awal tahun tersebut, saya, Auditia Setiobudi, mulai bergabung di program studi International Business Management Universitas Ciputra. Sebagai dosen, saya bertanggung jawab melaksanakan kegiatan tridarma yang terdiri dari pengajaran, pengabdian masyarakat, dan penelitian. Saya memperoleh penugasan khusus menjadi anggota dan pernah menjadi koordinator bidang penelitian dalam program studi International Business Manajemen sejak tahun kedua saya hingga sekarang. Dimulai dari penugasan inilah, minat dan pengetahuan tentang riset dan penelitian mulai muncul. Banyak topik dan ide yang dekat dengan keseharian kita yang dapat diolah menjadi suatu bahasan penelitian yang menarik. Berbagai hal juga dapat kita gali lebih jauh untuk menambah pemahaman dan mengolah pemahaman kita dari adanya penelitian. Seperti quote salah satu tokoh yang sering saya baca: "Research is creating new knowledge - Neil Armstrong"

Pengetahuan yang baru akan muncul dari penelitian. Penelitian bukan hanya mengumpulkan informasi, memindahkan fakta, mencari informasi

secara acak maupun istilah untuk mencari perhatian. Penelitian/*research* memiliki arti yang lebih kompleks, yakni merupakan sebuah proses mengumpulkan, menganalisis, dan menerjemahkan informasi atau data secara sistematis untuk menambah pemahaman kita terhadap suatu fenomena tertentu yang menarik perhatian kita (Leedy, 2005). Dulu saya pernah merasa bahwa penelitian adalah suatu hal yang begitu rumit dan sulit. Seiring bertambahnya pengetahuan dan pengalaman, penelitian kemudian menjadi sebuah tantangan baru bagi saya. Saat ini masih banyak dari kita yang mungkin menjauhi seperti diri saya dulu di kala itu. Hal ini mungkin dapat terjadi dikarenakan masih rendahnya ketertarikan masyarakat terhadap penelitian. Masih ada stigma ataupun pikiran bahwa meneliti adalah suatu kegiatan yang tidak mudah atau menarik untuk dilakukan. Padahal, jika lebih jauh kita mencari tahu dan belajar, ada banyak cara dan metode untuk melakukan penelitian ataupun menciptakan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi banyak orang. Mempelajari beberapa metode penelitian yang sesuai dengan topik yang menarik bagi saya juga terdorong dari mata kuliah yang saya dapat dan *support* dari dosen – dosen saya saat saya berkuliah S2 (Bu Nurul dan Pak Bayu, *thank you so much!*).

Penelitian merupakan bagian penting pada tiap profesi atau bahkan hampir ada pada setiap keseluruhan profesi yang ada. Penelitian dan hasil yang muncul dari kegiatan ini dapat mempengaruhi banyak hal dalam kehidupan berbisnis, ekonomi, budaya, kesehatan, pola perilaku dan kegiatan

PENELITIAN MANAJEMEN DAN ENTREPRENEURSHIP:

SEBUAH PENDEKATAN PADA HIGHER EDUCATION

lainnya. Penelitian menjadi salah satu cara untuk menemukan informasi dan solusi dari fenomena yang terjadi. Dari sinilah, peran *higher education* sangat penting. Tidak hanya pengenalan wawasan mengenai manfaat dari penelitian dan urgensinya, lebih jauh lagi adalah mengenalkan dan memberikan perspektif baru mengenai berbagai macam cara untuk melakukan penelitian. *Higher education* memiliki salah satu peran yang sangat penting dalam membawa dan membentuk suatu pola pikir, pengembangan ilmu terutama dalam *Entrepreneurship*. Salah satu contoh, seorang manajer perusahaan tentu harus mengetahui segala informasi penting tentang situasi dalam perusahaan. Informasi ini dapat digunakan untuk pengembangan bisnis maupun pengambilan keputusan yang tepat. Banyak hal yang digali seperti tingkat kepuasan pelanggan, inovasi produk yang disukai konsumen, rencana produk baru, faktor yang mempengaruhi penjualan produk, produktivitas karyawan, rencana pemasaran, dan masih banyak lagi. Setiap kebutuhan data dan kebutuhan pengambilan keputusan, penelitian perlu dilakukan. Jika ilmu dan karakter *Entrepreneurship* tidak dipupuk dan diajarkan sejak belajar di perguruan tinggi, akan sangat sulit untuk melihat adanya peluang dari setiap riset ataupun penelitian yang dilakukan. Karakteristik *Entrepreneurial* yang sudah terbentuk melalui pendidikan dan pengalaman akan memberikan proses dan pengalaman analisa yang lebih baik dan akurat. Pola berpikir dan bertindak seorang *Entrepreneur* dapat membantu menyelesaikan berbagai permasalahan

dan tantangan yang muncul dalam bisnis. Karakteristik *Entrepreneurial* dalam penelitian dan eksplorasi membutuhkan proses belajar dan praktek yang banyak, maka dari itu *higher education* berperan sangat penting dan besar dalam proses pengenalan dan adaptasi tersebut.

Peran Higher Education dalam Membentuk Karakter Entrepreneurial

Perguruan tinggi memegang peranan penting dalam mendidik dan memotivasi para mahasiswa untuk menjadi wirausahawan (Burikom et al., 2014). Beberapa alasan pentingnya pembangunan kewirausahaan adalah: Pertama, kewirausahaan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi sekaligus membuka lapangan pekerjaan baru (Schumpeter, 1971). Kedua, kewirausahaan banyak melahirkan kreativitas dan inovasi baru dalam melakukan usaha maupun teknologi (Mitchell, 1989; Porter, 1990). Ketiga, Kewirausahaan seringkali meningkatkan kualitas kompetisi yang berujung pada nilai tambah bagi masyarakat (Birley, 1986; Lumpkin & Dess, 1996). Keempat, menurunkan biaya dan waktu yang timbul akibat ketidakpastian (McGrath, 1992). Kelima, kesejahteraan pada dasarnya adalah sebuah *created wealth*, bukan *inherited wealth* (Porter, 2005) (sumber: Kasali, 2005). Di negara-negara Eropa dan Amerika Utara, pendidikan kewirausahaan telah dilakukan sejak tahun 1970-an. Bahkan di Amerika Serikat lebih dari 500 sekolah sudah mengajarkan mata kuliah kewirausahaan era tahun 1980-an. Sementara itu, di Indonesia pendidikan kewirausahaan baru mulai dibicarakan

era tahun 1980-an dan digalakkan tahun 1990-an (Kasmir, 2006). Menurut Gorman et al. (1997) dari beberapa penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa keinginan berwirausaha para mahasiswa merupakan potensi bagi lahirnya wirausaha-wirausaha masa depan. Kourilsky dan Walstad (1998) menambahkan bahwa pengaruh pendidikan kewirausahaan telah dipertimbangkan sebagai salah satu faktor penting untuk menumbuhkan dan mengembangkan hasrat, jiwa dan perilaku berwirausaha di kalangan generasi muda. Perdebatan tentang keberadaan pendidikan kewirausahaan masih terjadi dari waktu ke waktu. Terkait dengan pengaruh pendidikan kewirausahaan tersebut, diperlukan adanya pemahaman tentang bagaimana mengembangkan dan mendorong lahirnya wirausaha-wirausaha muda yang potensial sementara mereka berada di bangku sekolah (Indarti dan Febriani, 2008).

Diskusi

Menurut Winardi (2005: 20), *entrepreneurship* bukanlah sebuah sifat genetik, melainkan merupakan sebuah keterampilan yang dapat dipelajari. Sedangkan menurut Kasmir (2006), untuk mengubah mental mahasiswa dari menjadi seorang pegawai menjadi seorang wirausaha dapat dilakukan secara bertahap. Pertama, mendirikan sekolah yang berwawasan wirausaha (*entrepreneur*) atau paling tidak menetapkan mata kuliah kewirausahaan. Kedua, di dalam pendidikan kewirausahaan perlu ditekankan keberanian untuk memulai berwirausaha. Ketiga, memberi motivasi

bahwa dengan berwirausaha, justru masa depan di tangan kita, bukan di tangan orang lain. Lebih lanjut Mudhakkir (1992) menyatakan bahwa untuk menjadi usahawan yang sukses tidak saja tergantung bakat, warisan, atau keberuntungan, namun sebenarnya bisa dipelajari dengan cara banyak melihat, mempelajari serta mengambil intisari kunci sukses wirausahawan yang telah berhasil. Henry et al. (2005) mengutip pendapat para pakar (Vesper, 1982; Clark et al., 1984; Kantor, 1988, Saee, 1996; Henry et al, 2003) dan menyimpulkan bahwa mental *entrepreneurship* dapat diajarkan melalui pendidikan dan pelatihan. Menjawab pertanyaan tentang mungkin setiap orang dapat menjadi wirausaha, Shane, et al., 1993 menyimpulkan bahwa wirausaha dapat diciptakan melalui upaya sistem pendidikan yang mampu memberikan stimulasi agar orang suka menjadi wirausaha. Sementara hasil penelitian Carter & Collinson (1999) memperoleh hasil bahwa alumni dari institusi perguruan tinggi di Inggris yang telah memperoleh pendidikan *entrepreneurship*, mempertimbangkan untuk memulai bisnis sendiri suatu saat nanti. Sedangkan Yuniarto (2004) dalam penelitian menemukan bahwa sebesar 70,93% mahasiswa peserta kuliah kewirausahaan tertarik untuk melakukan usaha mandiri (berwirausaha). Selanjutnya penelitian Souitaris et. al (2007) menyebutkan bahwa program *entrepreneurship* mampu meningkatkan sikap, niat dan inspirasi mahasiswa sains dan rekayasa untuk memulai sebuah bisnis. Penelitian lain oleh Frazier dan Niehm (2008) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh pada kepercayaan diri dan persepsi

PENELITIAN MANAJEMEN DAN ENTREPRENEURSHIP:

SEBUAH PENDEKATAN PADA HIGHER EDUCATION

mahasiswa mengenai kelayakan dan daya tarik dari *entrepreneurship*. Penelitian Shinnar et al. (2008) mengenai perilaku kewirausahaan mahasiswa antar fakultas di Amerika Utara, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa sekolah bisnis dengan sekolah non bisnis, dalam memilih tempat kerja yang dicita-citakan. Mahasiswa sekolah bisnis lebih banyak yang tertarik membuka bisnis sendiri dibandingkan dengan mahasiswa sekolah non bisnis. McClelland (1965) beranggapan bahwa seorang wirausaha senantiasa memiliki kebutuhan untuk berprestasi, yang disebutnya sebagai *need for Achievement* (nAch). Anasir n-Ach adalah dorongan, bahwa menjadi semacam kebutuhan pribadi untuk mencapai prestasi tertentu. Kebutuhan inilah yang menjadi dasar suatu keberhasilan. Kebutuhan inilah yang membedakan seorang individu wirausahawan dan individu lain. Hasil penelitian Imron (2004) menunjukkan bahwa motivasi yang mendasari para wirausaha warung jamu di Jakarta membuka usaha adalah motivasi kebutuhan, motivasi harapan dan motivasi penguatan. Sedangkan penelitian Pilis dan Reardon (2007) menemukan di Amerika Serikat motivasi berprestasi mempunyai hubungan dengan tingkat *entrepreneurship* lulusan perguruan tinggi. Berdasarkan beberapa hasil penelitian, pendidikan kewirausahaan dan motivasi berwirausaha berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pembentukan jiwa *entrepreneurship* mahasiswa.

Simpulan

Entrepreneurship adalah sifat, watak dan ciri-ciri

yang melekat pada seseorang yang mempunyai kemauan keras untuk mewujudkan gagasan inovatif ke dalam dunia usaha yang nyata dan dapat mengembangkan usahanya dengan tangguh. Pendidikan berwirausaha adalah proses belajar dari seorang mahasiswa baik melalui kegiatan pendidikan formal & informal, pelatihan, *workshop*, seminar, lokakarya, dan lain tentang kewirausahaan. Pendidikan berwirausaha dapat membentuk karakteristik *Entrepreneurial* pada seseorang, dalam aspek ini adalah mahasiswa dan dosen. Dari sudut pandang pengajar, secara teori dan pengembangan ilmu, hal ini dapat dibagikan dan dikembangkan lebih luas lagi. Dari aspek mahasiswa, ketajaman dan manfaat dari praktek dapat lebih lanjut dikembangkan untuk menghadapi setiap tantangan di masa depan. Pelatihan dan motivasi kewirausahaan yang dilaksanakan di berbagai perguruan tinggi maupun pihak lain terbukti secara empiris mampu membentuk mental *entrepreneurship* mahasiswa. Oleh karenanya, usaha-usaha tersebut perlu terus ditingkatkan. Selain itu mahasiswa sendiri juga perlu lebih proaktif mengikuti berbagai program pendidikan kewirausahaan baik yang bersifat formal maupun informal, seperti seminar kewirausahaan, dialog interaktif di televisi, membaca buku-buku motivasi *entrepreneurship* dan lain sebagainya, sehingga jiwa *entrepreneurship*-nya semakin kuat. Selama ini, penelitian yang telah dilakukan di program studi International Business Management dan Fakultas Manajemen dan Bisnis tidak hanya pada penelitian keilmuan, tetapi juga pada

PENELITIAN MANAJEMEN DAN ENTREPRENEURSHIP:

SEBUAH PENDEKATAN PADA HIGHER EDUCATION

penelitian bidang *Entrepreneurship*. Penelitian pada bidang keilmuan mencakup beberapa bidang kajian seperti manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, manajemen strategik, manajemen operasional, manajemen keuangan, dan akuntansi. Penelitian bidang *entrepreneurship* secara lebih luas membahas mengenai pendidikan *entrepreneurship* dan ilmu *entrepreneurship* secara umum. Hasil penelitian yang telah dilakukan juga merupakan kolaborasi antara dosen dan mahasiswa sehingga penerapan konsep maupun hasil temuan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu secara langsung dan nyata. Setiap tahun di program studi International Business Management selalu terjadi peningkatan jumlah penelitian yang dilakukan. Peningkatan jumlah ini didorong dari dukungan hibah dari internal maupun eksternal Universitas. Publikasi juga sangat memungkinkan untuk dilakukan, baik melalui seminar internasional, seminar nasional, jurnal nasional, dan jurnal internasional. Pertumbuhan penelitian dan beragamnya publikasi yang mencakup bidang keilmuan maupun *Entrepreneurship* ini sejalan dengan visi misi Fakultas. Pengembangan bidang penelitian juga selalu dilakukan dan diupayakan untuk meningkatkan mutu, seperti adanya kegiatan *training* metode penelitian, *training* penulisan jurnal, program hibah penelitian, pemeriksaan hasil plagiarisme, publikasi artikel jurnal internasional, dan mendorong dosen untuk memperoleh pendanaan di luar Universitas dan luar negeri. Peningkatan kualitas yang dilakukan Universitas dilakukan secara terus menerus seperti pada

publikasi ilmiah yang mendorong setiap dosen untuk terus berkarya lebih baik lagi, seperti melakukan publikasi pada jurnal internasional bereputasi terutama terindeks di Scopus. Hal lain seperti peningkatan jumlah penelitian dan kolaborasi penelitian juga diupayakan. Fakultas Manajemen dan Bisnis bekerja sama dengan pihak LPPM terus berupaya untuk meningkatkan pengakuan terhadap kekayaan ilmiah. Dalam program studi, dikembangkan juga adanya *roadmap research* agar sesuai dan sejalan dengan bidang unggulan penelitian. Tantangan dalam bidang penelitian adalah kolaborasi antar program studi dan Universitas. Tantangan dalam bidang penelitian adalah meningkatkan kolaborasi antara program studi dalam melaksanakan penelitian serta berkolaborasi dengan instansi eksternal dan luar negeri dalam bidang penelitian. *Higher Education* melalui kegiatan penelitian berperan penting dalam pembentukan karakter *Entrepreneurial* untuk dapat menjawab setiap tantangan zaman.

Referensi:

- Carter, S. & Collinson, E. 1999. "Entrepreneurship education: Alumni Perceptions of the Role of Higher Education Institutions." *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Volume 6 (3), pp. 229- 239.
- Frazier, B. & Niehm, L.S. 2008. "FCS Students' Attitudes and Intentions Toward Entrepreneurial Careers." *Journal of Family and Consume Sciences*. Vol. 100 (2), pp. 17-24

PENELITIAN MANAJEMEN DAN ENTREPRENEURSHIP:

SEBUAH PENDEKATAN PADA HIGHER EDUCATION

- Gorman,G., Hanlon,D. , King,W. (1997).
"Entrepreneurship Education : The Australian
Perspective for the Nineties". Journal of Small
Business Education,9,1-14
- Imron, I. 2004. "Beberapa Faktor yang Berhubungan
dengan Motivasi Wirausaha Warung Jamu di
Jakarta." Media Riset Bisnis & Manajemen.
Volume 4 (1), pp. 48-116.
- Indarti, Nurul and R. Rostiani (2008). "Intensi
Kewirausahaan Mahasiswa : Studi
Perbandingan Antara Indonesia, Jepang,
Norwegia". Jurnal Ekonomika dan Bisnis
Indonesia, Vol. 23, No. 4.
- Kasali, Rhenald. 2005. Membangun Kewirausahaan
di Indonesia. Usahawan. Nomor 05
Tahun XXXIV Mei 2005, pp. 9-15. Kasmir.
Kewirausahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada.
- Kourilsky, M. L. and Walstad, W.B. (1998). "
Entrepreneurship and female youth:
knowledge, attitude, gender differences, and
educational practices".Journal of Business
Venturing, 13 (1), pp. 77-88.
- Leedy, Paul.D., Jeanne.E. Ormrod. Practical
Research: Planning and Design a Research
Edisi 8 [2005]. Ohio : Pearson Merrill Prentice
Hall.
- McClelland, D. C. (1965). "Need achievement and
entrepreneurship: A longitudinal study".
Journal of Personality and Social Psychology,
1, 389-392.
- Mudhakkir, M. 1993. Kemauan Keras Modal Utama
Wirausahawan. Kelola. Nomor 3/II/November

Anthology Entrepreneurship

1992: 28-29.

- Pilis, E. & Reardon, K. K. 2007. "The influence of personality traits and persuasive messages on entrepreneurial intention : Acrosscultural comparison." Career Development International. Vol. 12 (4), pp. 382-396.
- Shane, S., Locke, E. and Collins, C. (2003). "Entrepreneurial motivation", Human Resource Management Review, 13, pp. 257-279.
- Shinnar, R, et al. 2008. "Entrepreneurship Education: Attitudes Across Campus." Journal of Education for Business. Edisi January/February 2009, pp. 151-158.
- Souitaris, V., Zerbinati, S., Al-Laham, A. 2007. Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering student? The effect of learning, inspiration and resources. Jurnal of Business Venturing (JBV). Vol. 22 Iss 4 Jul 2007. p:566
- Winardi, J. 2003. Entrepreneur dan Entrepreneurship. Jakarta: Prenada Media.
- Yuniarto, A.Y. 2004. Minat Mahasiswa Peserta Mata Kuliah Kewirausahaan Di Jurusan Manajemen FE USD untuk Berwirausaha. ANTISIPASI. Volume 8 (1), pp. 51-63.

FACING THE MOMENT OF WORLD CLASS UNIVERSITY

Teofilus

teofilus@ciputra.ac.id

Dosen International Business Management

Pendahuluan

Nama saya Teofilus, saya bergabung dengan Universitas Ciputra pada tahun 2016 tepatnya pada bulan Februari sebagai salah satu tenaga pengajar di Fakultas Manajemen dan Bisnis. Pada rutinitas saya banyak bergelut dengan riset, baik dalam ruang lingkup pengajaran, sampai dengan publikasi baik secara nasional dan internasional. Belum lama saya berkecimpung dalam dunia riset, baru sekitar 3 tahun terakhir, namun saya menemukan suatu fakta menarik bahwa dengan riset dan publikasi kita telah melakukan diseminasi ilmu pengetahuan. Ironisnya adalah dengan begitu banyak tenaga pendidik yang ada di Indonesia, tingkat literasi kita masih jauh tertinggal dari negara tetangga. Hal tersebut juga dinyatakan oleh Staf ahli Menteri dalam negeri (Mendagri), Suhajar Diantoro pada Rapat koordinasi nasional bidang perpustakaan tahun 2021 (www.tribunnews.com). Rendahnya tingkat literasi kita menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan secara lebih serius, mengingat Indonesia merupakan salah satu negara besar dengan tingkat sumber daya yang melimpah, maka dari itu seyogyanya Indonesia mampu untuk melangkah lebih jauh lagi dalam kancah persaingan di dunia Internasional.

Peningkatan kapasitas dan kapabilitas suatu bangsa melalui pengembangan sumber daya manusia yang unggul merupakan tugas dari semua elemen bangsa untuk mencapai sebuah bangsa yang kuat dan memiliki daya saing, dengan sumber daya manusia yang unggul akan memiliki dampak positif terhadap peningkatan daya saing dan pembangunan nasional. Berkenaan dengan hal tersebut, sistem pendidikan yang baik menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Dalam hal ini peran pendidikan tinggi selaku *knowledge creator* dirasa penting untuk menciptakan sebuah sumber daya yang berkualitas. Penciptaan sumber daya yang berkualitas melalui pendidikan tinggi didasari oleh adanya kurikulum yang mengacu pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), selain daripada itu kualitas proses pembelajaran hendaknya memperhatikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada semua bidang, dengan demikian proses pembelajaran akan optimal. Selain daripada itu, tantangan perguruan tinggi adalah harus bisa menghasilkan sumber daya yang profesional, sehingga sumber daya tersebut kompeten dalam keahlian dan bidangnya masing-masing. Lebih jauh, hal ini dapat menjadi sebuah pengejawantahan bidang ilmu dari tenaga pendidik untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) (Arwildayanto, 2012).

Peranan Entrepreneurial University

Dalam lingkungan yang berbasiskan pengetahuan, universitas semakin menjadi pusat perhatian

sebagai pemrakarsa pembangunan lokal, karena universitas dianggap memiliki peran krusial tidak hanya “pencipta” ilmu pengetahuan namun juga sebagai pusat diseminasi dan eksploitasi untuk tujuan komersial, sehingga dengan demikian, peran universitas tidak boleh dibatasi hanya dengan konteks “kapitalisasi ilmu pengetahuan” saja (Etzkowitz, 2004; Guerrero, Cunningham, & Urbano, 2015). Peran universitas haruslah dilihat dalam ruang lingkup yang lebih luas, di mana universitas harus dapat juga bertindak sebagai agen lokal (local agent) yang dapat memicu tindakan kewirausahaan dengan mengedepankan pemikiran, tindakan, dan lembaga kewirausahaan. Hal ini dianggap penting karena dengan adanya kewirausahaan dapat berdampak pada pembangunan lokal, di mana hal ini dianggap lebih penting daripada ketersediaan sumber daya finansial (Audretsch, 2012; Guerrero, Urbano, & Fayolle, 2014; Klofsten et al., 2019). Dengan demikian, misi universitas harus dilihat secara lebih mendalam dengan melibatkan peran kewirausahaannya, sehingga universitas kewirausahaan (entrepreneurial university) dapat berfokus pada kontribusi terhadap pembangunan sosial dan pertumbuhan ekonomi, melampaui misi tradisional universitas yang hanya berfokus pada pengajaran dan penelitian (Riviezzo, Santos, Liñán, Napolitano, & Fusco, 2019).

Universitas dan lembaga penghasil pengetahuan lainnya dipandang sebagai generator pertumbuhan ekonomi masa depan dengan cara yang lebih langsung. Akademik kewirausahaan adalah, di satu sisi, perpanjangan

dari kegiatan pengajaran dan penelitian dan, di sisi lain, internalisasi kemampuan transfer teknologi, mengambil peran tradisional dimainkan oleh industri. 'Kapitalisasi pengetahuan' inilah yang menjadi inti dari misi baru universitas, menghubungkan universitas secara lebih erat dengan pengguna pengetahuan dan menjadikan universitas sebagai pelaku ekonomi dalam dirinya sendiri. Penelitian menjadi bagian tak terpisahkan dari proses pengajaran karena pengajaran diperluas dari penyebaran pengetahuan yang tersedia untuk memasukkan metodologi yang mengambil kembali pengetahuan yang hilang. Penelitian diperluas ke semakin banyak disiplin ilmu karena metode yang dapat diandalkan dirumuskan, memungkinkan siswa untuk berpartisipasi dalam penciptaan pengetahuan baru sebagai bagian dari pelatihan mereka (Etzkowitz, 2004).

Fakta yang terjadi adalah adanya sebuah "saringan pengetahuan" yang membatasi individu untuk berkembang lebih lanjut, di mana "saringan pengetahuan" ini didefinisikan sebagai penghalang atau celah antara penyerapan dalam pengetahuan baru dan penerapannya. Adanya filter pengetahuan menunjukkan bahwa investasi saja dalam penelitian di universitas tidak akan cukup dalam memfasilitasi *spillover* yang diperlukan untuk menghasilkan aktivitas inovatif dan pertumbuhan ekonomi. Universitas perlu menjadi lebih berwirausaha karena mereka secara proaktif terlibat dalam kegiatan kewirausahaan untuk memfasilitasi limpahan pengetahuan untuk komersialisasi keluar dari universitas. Bagian

dari tanggapan untuk menciptakan universitas kewirausahaan adalah pengembangan bidang akademik dan bidang penelitian yang tidak hanya terfokus pada “pengetahuan untuk kepentingannya sendiri” tetapi lebih berorientasi pada pengetahuan demi pemecahan masalah spesifik dan permasalahan dan tantangan yang dihadapi masyarakat. Dengan demikian, relevansi dan penerapan muncul sebagai nilai panduan utama dalam bidang dan bidang penelitian baru yang berorientasi eksternal. Namun, hanya memiliki penelitian terapan, pendidikan dan bidang dengan fokus pada pertemuan kebutuhan, minat, dan tuntutan tertentu dalam masyarakat tidak terbukti menghasilkan limpahan pengetahuan yang cukup dari universitas untuk komersialisasi, inovasi, dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, harus ada kesetaraan antara pendidikan dan riset pada sebuah universitas, sebagai fasilitasi limpahan pengetahuan dari inti penelitian dan program terapan yang menghasilkan pengetahuan itu kepada masyarakat di mana pengetahuan itu akan dikomersialkan atau setidaknya diterapkan (Audretsch, 2012).

Diskusi

Beberapa tantangan yang dihadapi oleh pihak Lembaga Pendidikan tinggi bisa dikategorikan dalam dua sudut pandang yakni tantangan yang bersumber dari internal perguruan tinggi, sekaligus tantangan yang bersumber dari lingkungan eksternal perguruan tinggi di mana berada. Tantangan internal bagi sebuah Pendidikan tinggi dalam menghadapi

World Class University adalah: (1) rencana strategi, (2) anggaran, (3) estimasi lulusan, dan (4) kebaruan yang memberikan nilai tambah bagi institusi tersebut (Arwildayanto, 2012). Untuk mencapai hal tersebut, tidaklah mudah karena sebenarnya banyak perguruan tinggi yang masih kesulitan dalam mengadopsi sistem nilai yang diperlukan untuk mencapai tahapan world class university. Belum lagi ditambah dengan instrumen legal yang dikembangkan dengan sungguh-sungguh baik dalam sistem yang terukur sampai terbentuknya budaya berkualitas global (*Global Quality Culture*)

Quality culture merupakan pendekatan eksternal organik internal yang diatur oleh lembaga dan departemen untuk menangani penyampaian kursus yang berkualitas, didasari oleh sistem internal mutu berkelanjutan yang berupaya membangun mutu di pendidikan tinggi melalui pendekatan holistik. Penciptaan ini perlu koordinasi yang *intense* antara internal dan eksternal institusi, mengingat kepuasan *stakeholder* merupakan hal yang utama. Membuat perubahan dalam budaya organisasi untuk pemberdayaan *quality culture* akan mempengaruhi semua proses dalam sistem dan pasti akan banyak mempengaruhi kegiatan pendidikan yang dikembangkan di perguruan tinggi – pendidikan formal, pendidikan nonformal dan juga pendidikan informal. Kita harus melihat ini sebagai keuntungan karena “dalam ekonomi modern organisasi yang sukses adalah organisasi yang menciptakan, menyimpan, berbagi, dan mewujudkan pengetahuan baru dalam bentuk produk dan layanan baru atau lebih baik” (Vilcea, 2014).

Selain daripada itu terdapat juga tantangan eksternal yang harus diperhatikan oleh institusi Pendidikan dalam menghadapi World Class University, di mana lingkungan eksternal dengan cepat mengalami perubahan menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi perguruan tinggi. Hadirnya beberapa perguruan tinggi berskala global menjadi sebuah ancaman serius bagi pertumbuhan perguruan tinggi, khususnya dalam skala nasional. Tantangan berikutnya dalam institusi Pendidikan tinggi adalah bagaimana dapat berubah guna menghadapi persaingan global yang kian nyata. Hanya dengan melakukan perubahan, maka kita dapat memastikan bahwa kapabilitas dari institusi Pendidikan tinggi tidak mengalami erosi. Perubahan organisasi menjadi kunci bagi perguruan tinggi di Indonesia untuk dapat bersaing di tingkat global. Maka dari itu rekonfigurasi dalam sistem penilaian menjadi kunci untuk mencapai tingkatan perguruan tinggi yang berskala internasional, dengan demikian terciptanya budaya berkualitas global bukan lah hal yang tidak mungkin untuk dicapai. selain sistem penilaian yang perlu diperbaiki, terdapat beberapa unsur lain yang tidak boleh dilupakan. Salah satunya adalah etika akademik, di mana unsur ini dianggap penting karena menyangkut nilai moral yang harus dimiliki oleh seluruh lapisan sivitas akademika dalam melaksanakan tugasnya. Proses transformasi institusi perguruan tinggi telah banyak dilakukan di negara-negara asia, khususnya di Korea Selatan, Cina, Singapura, dan bahkan Thailand.

Munculnya institusi perguruan tinggi berskala global, khususnya di asia dipandang

dapat mengancam dominasi universitas lain di Eropa dan Amerika, dengan perencanaan yang serius dan matang serta adanya dukungan finansial yang memadai, membuat peta persaingan universitas yang berskala global semakin sengit. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bagi beberapa institusi perguruan tinggi nasional karena sejauh ini belum banyak institusi Pendidikan kita yang bertransformasi. Maka, bukan tidak mungkin akan banyak sekali institusi perguruan tinggi yang kehilangan daya saingnya. Banyak hal yang berkontribusi dalam hal ini, mulai dari budaya, paling tidak sejak pasca kemerdekaan Indonesia mulai memiliki perguruan tinggi dan transformasi dalam bidang pendidikan jarang sekali untuk diangkat; selain itu pembiayaan minimal; kualifikasi sumber daya dosen yang rendah; serta tidak adanya atau hilangnya jaringan di seluruh negeri dan di seluruh dunia, dan beberapa elemen yang berbeda

Berdasarkan kondisi itulah pendidikan *entrepreneurship* diperlukan untuk menjadi jembatan antara teoritis dan praktis, kewirausahaan telah dianggap sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi, lapangan kerja, dan inovasi. Masyarakat wirausaha menghasilkan skenario di mana anggotanya dapat mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang dan pengetahuan ekonomi untuk mempromosikan fenomena wirausaha baru yang belum pernah divisualisasikan sebelumnya. Dalam masyarakat ini, universitas dipandang sebagai katalis penting untuk pembangunan ekonomi dan sosial regional karena mereka adalah inkubator alami yang menciptakan ide-ide

dan teknologi baru, mempromosikan penciptaan bisnis baru, dan menawarkan berbagai sumber daya dan kemampuan yang berkontribusi untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Fenomena yang menarik adalah kewirausahaan akademik yang terjadi pada batas-batas latar belakang ilmiah dan profesional yang berbeda, menciptakan kebutuhan akan mekanisme pendukung untuk melampaui batas-batas tersebut (Guerrero et al., 2014; Klofsten et al., 2019; Urbano & Guerrero, 2013).

Potensi perguruan tinggi kita sangat besar, kurang lebih ada sekitar 2,700 institusi Pendidikan tinggi, di mana hal ini tentu sebanding dengan jumlah tenaga pendidik atau sumber daya manusia yang berkecimpung di perguruan tinggi, dengan ini diharapkan perguruan tinggi dapat menjadi ujung tombak perubahan dan memenuhi kebutuhan dunia industri akan sumber daya yang berkualitas. Namun perlu diperhatikan juga bahwa penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak lepas dari peran publikasi internasional. Masalah mengenai riset menjadi hal yang sangat krusial untuk diperhatikan, karena hal ini menjadi sebuah syarat mutlak yang harus dicapai oleh sebuah perguruan tinggi. Selama ini riset-riset pada perguruan tinggi dalam negeri khususnya perguruan tinggi swasta, selalu bergantung pada anggaran pendanaan riset pemerintah, padahal jika melihat kemampuan dari dunia industri, tentu pendanaan riset juga bukan hal yang sulit untuk dilakukan. Mengingat dunia industri juga memiliki kepentingan dalam hal tersebut.

Upaya lain yang dapat diertimbangkan

adalah dengan melakukan kolaborasi dengan perguruan tinggi asing melalui beberapa program seperti *staff mobility* dan *student mobility*, di mana luaran yang diharapkan nantinya adalah publikasi internasional dan targetnya adalah Top 200 *journals*. Sebuah standar yang jelas sulit untuk dilakukan jika kita hanya mengandalkan kemampuan kita sendiri. peneliti Indonesia diharapkan dapat menghasilkan karya yang lebih menarik dan memiliki kemampuan terapan tinggi, sehingga diharapkan mampu mendorong dan berkolaborasi dengan institusi asing. Selain daripada itu, faktor pendukung lainnya juga tidak kalah penting seperti tenaga pengajar yang memiliki kualifikasi tinggi dalam bidangnya, serta fasilitas yang memadai seperti perpustakaan yang lengkap, laboratorium yang mendukung segala proses belajar – mengajar dan riset akan sangat membantu sebuah institusi pendidikan untuk dapat menuju ke arah *world class university*.

Simpulan

Masih banyak yang harus diperhatikan dalam konteks membangun sebuah universitas kelas dunia, khususnya di Indonesia, dan transformasi yang diharapkan juga bukan hasil kerja dalam waktu yang singkat, perlu adanya sebuah kerja keras dan konsistensi. namun untuk mencapai itu bukanlah sebuah hal yang mustahil, sebuah institusi hendaklah memiliki sensing yang cukup kuat untuk bisa merasakan dan memprediksi kebutuhan dunia industri dan dunia usaha. Sehingga dengan demikian akan tercipta urgensi untuk terus menerus berubah sesuai dengan perkembangan lingkungan

eksternal. Selain daripada itu *seizing* juga diperlukan untuk mewujudkan atau membangun universitas kelas dunia dengan mengerahkan dan menempatkan tenaga pengajar sesuai dengan kompetensinya, sehingga nilai dari tenaga pengajar sebagai jembatan antara teori dan praktis akan terlihat. Terakhir adalah rekonfigurasi, di mana kuncinya adalah perubahan yang berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Ketiga elemen ini dipercaya dapat mengangkat nilai dari institusi perguruan tinggi menuju Institusi yang berskala global, karena dengan ketiga elemen tersebut akan tercipta sebuah budaya yang bersifat *Valuable, Rare, Inimitable* dan *Non-substitutable*, hanya dengan demikian sebuah institusi pendidikan dapat mempertahankan daya saingnya dari erosi kapabilitas.

Referensi:

- <https://alazhar-university.ac.id/2018/05/28/peningkatan-kualitas-riset-untuk-menuju-world-class-university-dan-world-class-research-institute/>
- <https://www.tribunnews.com/nasional/2021/03/22/tingkat-literasi-indonesia-di-dunia-rendah-ranking-62-dari-70-negara>.
- Arwildayanto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional: ideas PUBLISHING.
- Audretsch, D. B. (2012). From the entrepreneurial university to the university for the entrepreneurial society. The Journal of Technology Transfer,

- 39(3), 313-321. doi:10.1007/s10961-012-9288-1
- Etzkowitz, H. (2004). The evolution of the entrepreneurial university. *International Journal of Technology and Globalisation*, 1(1), 64-77. doi:10.1504/IJTG.2004.004551
- Guerrero, M., Cunningham, J. A., & Urbano, D. (2015). Economic impact of entrepreneurial universities' activities: An exploratory study of the United Kingdom. *Research Policy*, 44(3), 748-764. doi:10.1016/j.respol.2014.10.008
- Guerrero, M., Urbano, D., & Fayolle, A. (2014). Entrepreneurial activity and regional competitiveness: evidence from European entrepreneurial universities. *The Journal of Technology Transfer*, 41(1), 105-131. doi:10.1007/s10961-014-9377-4
- Klofsten, M., Fayolle, A., Guerrero, M., Mian, S., Urbano, D., & Wright, M. (2019). The entrepreneurial university as driver for economic growth and social change - Key strategic challenges. *Technological Forecasting and Social Change*, 141, 149-158. doi:10.1016/j.techfore.2018.12.004
- Riviezzo, A., Santos, S. C., Liñán, F., Napolitano, M. R., & Fusco, F. (2019). European universities seeking entrepreneurial paths: the moderating effect of contextual variables on the entrepreneurial orientation-performance relationship. *Technological Forecasting and Social Change*, 141, 232-248. doi:10.1016/j.techfore.2018.10.011
- Urbano, D., & Guerrero, M. (2013). Entrepreneurial Universities. *Economic Development Quarterly*,

27(1), 40-55. doi:10.1177/0891242412471973
Vilcea, M. A. (2014). Quality Culture in Universities
and Influences on Formal and Non-formal
Education. Procedia - Social and Behavioral
Sciences, 163, 148-152. doi:10.1016/j.
sbspro.2014.12.300

INCREASING SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT THROUGH ENTREPRENEURSHIP – STUDY ON KPSP SETIA KAWAN NONGKOJAJAR

Sri Nathasya Br Sitepu

Nathasya.sitepu@ciputra.ac.id

Supervisi Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat

Pendahuluan

Saya bergabung di Universitas Ciputra pada Juni 2014 sebagai seorang dosen *full time* di program studi International Business Management regular class. Saya bertanggung jawab melakukan kegiatan tridarma (pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat) pada setiap semester. Pada tahun 2015–2020 saya mendapatkan penugasan khusus sebagai koordinator pengabdian masyarakat pada Fakultas Manajemen Bisnis dan koordinator pengabdian masyarakat pada program studi International Business Management regular class. Penugasan khusus sebagai koordinator pengabdian masyarakat memberikan kepada saya kesempatan untuk mengembangkan ekonomi desa melalui *social entrepreneurship*. Pengembangan ekonomi melibatkan kolaborasi bersama dengan tim eksternal dan internal Fakultas Manajemen Bisnis. Tim internal yang banyak berkontribusi pada kegiatan *social entrepreneurship* terdiri dari: pimpinan, seluruh dosen, mahasiswa, alumni dan juga tenaga kependidikan Fakultas Manajemen dan Bisnis. Tim eksternal merupakan mitra binaan

Fakultas Manajemen dan Bisnis di antaranya: Pemerintah Kabupaten Probolinggo, Koperasi KPSP Setia Kawan Nongkojajar, Desa binaan (Desa Kesamben Wetan, Desa Munggugianti, Desa Tutur, Desa Mojowarno). KPSP Setia Kawan Nongkojajar merupakan mitra binaan yang memiliki dampak sosial paling besar kepada masyarakat. Kolaborasi antara tim internal Fakultas Manajemen dan Bisnis bersama tim eksternal ini bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat desa yang kedepannya akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi.

Diskusi

Increasing Sustainable Economic Development Through Social Entrepreneurship

Social Entrepreneurship adalah gabungan dari dua kata yaitu: *social* dan *entrepreneurship*. *Social* dapat diartikan sebagai suatu kegiatan kemasyarakatan yang mengedepankan kepentingan umum. Definisi *entrepreneurship* merupakan kegiatan memaksimalkan peluang dan sumber daya yang dimiliki untuk mendapatkan keuntungan. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan definisi *social entrepreneurship* merupakan kegiatan memaksimalkan sumber daya/peluang yang dimiliki dengan dilandasi sikap yang memperhatikan kondisi sosial lingkungan (Nurfaqih dan Fahmi, 2018). Definisi lain dari *social entrepreneurship* dapat dijelaskan sebagai bentuk kegiatan dengan sedikit keuntungan, non-profit atau lembaga filantropi/sektor sosial publik bahkan kondisi gabungan dari semua definisi tersebut.

Social entrepreneurship merupakan bagian sub sektor bisnis dalam dunia yang mengharapkan adanya keuntungan dari bisnis namun di samping itu memiliki tujuan lebih luas, dengan melihat kepada dampak positif yang akan dirasakan oleh masyarakat.

Tujuan dari *social entrepreneurship* untuk mendapatkan nilai tambah berupa manfaat transformasional dalam skala besar yang diperoleh sebagian atau bahkan seluruh masyarakat (González dan Montoya, 2021). *Social entrepreneurship* memiliki tiga perspektif di antaranya: 1) identifikasi ketimpangan atau masalah yang dihadapi masyarakat, 2) identifikasi peluang berupa inovasi atau kreativitas yang memiliki nilai ekonomi, 3) menghasilkan solusi berupa eksekusi atau pengembangan potensi yang hasilnya dapat dirasakan oleh masyarakat secara luas (Martin dan Osberg, 2007).

Social entrepreneurship membutuhkan dua kunci penting untuk berkembang. Pertama, adanya pembaharuan dan inovasi sosial dari pelaku kegiatan *social entrepreneurship*. Hal ini digunakan untuk membentuk penggerak agar mampu mengubah sistem dan tatanan sosial yang ada pada masyarakat. Kedua, adanya individu dengan visi yang kuat, kreatif, berjiwa wirausaha dan memiliki etika yang baik dalam menjalankan gagasannya (Sofia, 2015). Faktor lain yang mendorong keberhasilan *social entrepreneurship* di antaranya: kondisi lokal (lingkungan), pola pikir, motivasi dan semangat dari pengelola bisnis (*entrepreneur*) yang tinggi akan mampu mengelola peluang

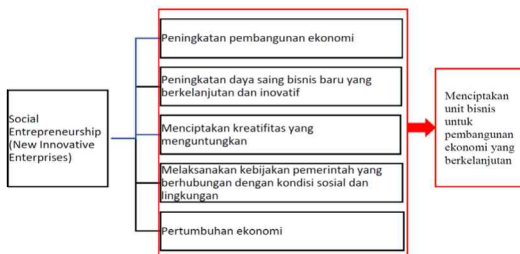
sehingga menghasilkan manfaat bagi masyarakat (Omorede, 2014). *Social entrepreneurship* memiliki empat elemen penting, yaitu:

1. *Social Society*, elemen ini merupakan elemen yang tidak banyak ditemukan pada kewirausahaan pada umumnya. Elemen ini berusaha untuk selalu menciptakan pemanfaatan sosial yang dapat dirasakan oleh masyarakat secara langsung.
2. *Civil Society*, elemen ini merupakan elemen pendukung yang sangat penting dalam kegiatan *social entrepreneurship* perlu adanya inisiatif dan inovasi yang dihasilkan dari gagasan-gagasan masyarakat terhadap permasalahan sosial. Peran serta masyarakat dengan mengoptimalkan sumber daya sosial yang ada dapat menjadi alasan pentingnya elemen ini dalam kegiatan *social entrepreneurship*.
3. *Innovation*, kegiatan kewirausahaan melakukan pemecahan masalah dengan menggunakan adanya inovasi gagasan yang dihasilkan melalui gabungan antara aspek budaya, moral dan norma yang ada dalam lingkungan sosial dengan inovasi-inovasi sosial yang tercipta.
4. *Economic Activity*, bentuk kewirausahaan harus mampu menyeimbangkan antara kegiatan ekonomi dengan kegiatan sosial, ini ditujukan untuk membantu keberlangsungan misi sosial kedepannya sehingga menciptakan kondisi sosial yang memiliki aktivitas perekonomian secara mandiri (Sofia, 2015).

Aplikasi penerapan konsep *social entrepreneurship* dilakukan dalam bentuk pembukaan unit bisnis

baru dengan cara memanfaatkan peluang. Lange dan Dodds (2017) menjabarkan proses *social entrepreneurship* mengembangkan unit bisnis baru yang inovatif dengan didukung 5 komponen penting berupa: 1) Peningkatan pembangunan ekonomi, 2) Peningkatan daya saing bisnis baru yang berkelanjutan dan inovatif, 3) Menciptakan kreatifitas yang menguntungkan, 4) Melaksanakan kebijakan pemerintah yang berhubungan dengan kondisi sosial dan lingkungan, 5) Pertumbuhan ekonomi. Hasil akhir dari pelaksanaan konsep *social entrepreneurship* diharapkan menciptakan unit bisnis untuk pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Social Entrepreneurship Underpins Sustainable Economic Development



Gambar 1. *Specific Links Between Social Entrepreneurship and Sustainable Economic Development*

Pengembangan konsep *social entrepreneurship* dapat digunakan untuk meningkatkan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan bagi masyarakat. Pembangunan ekonomi dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang dilakukan suatu negara dalam rangka mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakatnya. Dengan adanya batasan tersebut, maka pembangunan ekonomi

pada umumnya dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan kenaikan pendapatan riil per kapita penduduk suatu negara dalam jangka panjang yang disertai oleh perbaikan sistem kelembagaan (Arsyad, 2017). Dari definisi di atas menghasilkan kesimpulan bahwa pembangunan ekonomi mempunyai unsur-unsur pokok dan sifat sebagai berikut:

1. Suatu proses yang berarti perubahan yang terjadi secara kontinu
2. Usaha untuk meningkatkan pendapatan per kapita
3. Peningkatan pendapatan per kapita terus berlangsung dalam jangka panjang
4. Perbaikan sistem kelembagaan di segala bidang (misalnya ekonomi, politik, hukum, sosial, dan budaya). sistem kelembagaan ini bisa ditinjau dari dua aspek yaitu aspek perbaikan di bidang aturan main (*rule of the games*), baik aturan formal maupun informal; dan organisasi (*players*) yang mengimplementasikan aturan main tersebut.

Oleh karena itu, pembangunan ekonomi harus dipandang sebagai suatu proses agar pola keterkaitan dan saling mempengaruhi antara faktor-faktor dalam pembangunan ekonomi dapat diamati dan dianalisis. Dengan cara tersebut dapat diketahui runtutan peristiwa yang terjadi dan dampaknya pada peningkatan kegiatan ekonomi dan taraf kesejahteraan masyarakat dari satu tahap pembangunan ke tahap pembangunan berikutnya. Selanjutnya, pembangunan ekonomi juga perlu dipandang sebagai suatu proses kenaikan dalam

pendapatan per kapita, karena kenaikan tersebut mencerminkan tambahan pendapatan dan adanya perbaikan dalam kesejahteraan ekonomi masyarakat. Biasanya laju pembangunan ekonomi suatu negara ditunjukkan oleh tingkat pertumbuhan GDP atau GNP (Arsyad, 2017).

Peningkatan pembangunan ekonomi berkelanjutan melalui *social entrepreneurship* pada KPSP Setia Kawan Nongkojajar.

Koperasi KPSP Setia Kawan menjadi salah satu koperasi yang mengambil bagian untuk meningkatkan pembangunan ekonomi berkelanjutan menggunakan konsep *social entrepreneurship*. Hal ini sesuai dengan konsep *social entrepreneurship* yang merupakan bagian sub sektor bisnis dalam dunia yang mengharapkan adanya keuntungan dari bisnis namun di samping itu memiliki tujuan lebih luas, dengan melihat kepada dampak positif yang akan dirasakan oleh masyarakat. Koperasi KPSP Setia Kawan membuka lapangan kerja kepada masyarakat melalui usaha peternakan sapi perah, wisata edukasi, minimarket dan cafe susu. Peningkatan Sisa Hasil Usaha (SHU) koperasi berarti meningkatkan pendapatan anggota dan juga berdampak pada peningkatan pembangunan ekonomi daerah Kabupaten Pasuruan. Proses kegiatan peningkatan pembangunan ekonomi berkelanjutan melalui *social entrepreneurship* dahului oleh kegiatan observasi Lapangan. Tahapan pra pendampingan ini merupakan kegiatan observasi lapangan di mana tim internal Fakultas Manajemen meninjau Koperasi KPSP Setia

Kawan untuk melihat lokasi peternakan, berdiskusi dengan anggota koperasi dan juga melihat potensi bisnis yang ada di Kabupaten Pasuruan. Pada saat observasi lapangan juga dilakukan analisis (pendidikan, penguasaan bahasa, budaya dan karakter) dari pengurus dan anggota koperasi. Permasalahan koperasi dikelompokkan menjadi:

1. Peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya pengelola koperasi
2. Pengelolaan peternakan keluarga peternak sapi perah berbasis *entrepreneurship*
3. Pengelolaan unit bisnis koperasi berbasis *entrepreneurship*
4. Pelatihan peternak milenial (peternak muda) untuk mengembangkan bisnis keluarga.
5. Pemahaman jati diri koperasi dari level pengurus hingga anggota koperasi.

KPSP Setia Kawan Nongkojajar merupakan mitra binaan Fakultas Manajemen dan bisnis sejak tahun 2014 hingga saat ini. Tim yang terlibat dalam kegiatan pendampingan: dosen, mahasiswa dan alumni Fakultas Manajemen dan Bisnis. Proses pendampingan diberikan kepada pengurus koperasi dan anggota koperasi (peternak sapi: suami dan istri, generasi penerus peternakan (anak peternak). Peserta pendampingan dibagi menjadi 10 *batch* (kelompok) di mana pelaksanaan berlangsung setiap enam bulan sekali. Peserta pendampingan pada setiap *batch* wajib mengikuti tiga tahapan di antaranya: tahap *basic*, *exploration* dan mentoring. Setiap tahapan dilalui selama dua bulan. Peserta yang sudah mengikuti pelatihan dari tahapan pertama hingga tahapan ketiga akan

menghasilkan peningkatan ekonomi berkelanjutan. Indikator peningkatan ekonomi berkelanjutan dapat diukur melalui: penyelesaian masalah koperasi, peningkatan Sisa Hasil Usaha (SHU), pembukaan lapangan kerja, dan menurunkan tingkat kejahatan di Kabupaten Pasuruan. Pendampingan dilakukan di lokasi peternakan sapi milik anggota dan balai pelatihan dan DIKLAT Koperasi Jawa Timur. Tahapan proses kegiatan pendampingan berbasis *social entrepreneurship* pada Koperasi KPSP Setia Kawan pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Proses Pendampingan Berbasis *Social Entrepreneurship* pada Koperasi KPSP Setia Kawan Nongkojajar

1. Tahapan Dasar (*Basic*)

Tahapan pertama ini berisi pelatihan yang memberikan pemahaman terkait konsep/teori. Pelatihan ini menambah wawasan dan pengetahuan dari peserta pelatihan untuk menemukan solusi di Koperasi KPSP Setia Kawan. Kegiatan pelatihan ini dilakukan pada aula KPSP Setia Kawan dan gedung pelatihan dan DIKLAT Koperasi Jawa Timur. Semua pengurus dan anggota koperasi (peternak, istri hingga anak dari peternak) mengikuti pelatihan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh tim Fakultas Manajemen dan Bisnis. Proses pelatihan

berisi materi terkait: konsep dasar *entrepreneurship*, manajemen, keuangan hingga materi jati diri koperasi. Pemberian materi dilengkapi dengan modul yang berisi materi pembelajaran, media simulasi, hingga video-video yang dijadikan contoh sebagai bahan pembelajaran kepada peserta pelatihan. Pada setiap sesi pelatihan seluruh peserta diberi kesempatan untuk aktif berdiskusi dan berinteraksi dengan pemateri maupun dengan sesama peserta pelatihan.

2. Tahapan Eksplorasi (*Exploration*)

Tahapan kedua berupa kegiatan eksplorasi di mana peserta pendampingan lebih banyak praktek dilapangan untuk menemukan solusi dari masalah yang ada di Koperasi KPSP Setia Kawan Nongkojajar. Pada tahapan ini peserta mulai melakukan eksekusi/praktek untuk berinovasi berdasarkan pemahaman konsep/teori yang sudah diterima pada tahap pertama. Semua teori/konsep yang diterima selama pelatihan diterapkan dalam kegiatan sehari-hari dari peserta pelatihan. Pengurus dan anggota koperasi mulai melakukan perubahan/inovasi serta mencatat setiap progress yang dilakukan pada peternakan dan kantor koperasi (khusus bagi pengurus). Pada tahapan eksplorasi ini tim dosen melakukan kunjungan kelapangan sebanyak satu kali untuk melihat secara langsung kegiatan inovasi yang dilakukan oleh pengurus dan anggota koperasi. Tahapan eksplorasi memiliki empat elemen untuk meningkatkan pembangunan ekonomi masyarakat (anggota, pengurus serta penduduk di sekitar koperasi). Penjabaran elemen

dari *social entrepreneurship* sebagai berikut:

a. *Social Society*

Koperasi KPSP Setia Kawan memberikan dampak kepada masyarakat berupa dampak ekonomi dan non-ekonomi yang dirasakan oleh masyarakat daerah Nongkojajar. KPSP Setia Kawan memberikan dampak ekonomi kepada masyarakat berupa: ketersediaan lapangan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan anggota sehingga, daya beli anggota tinggi. Dampak sosial non-economy yang dirasakan masyarakat anatara lain: penurunan tingkat kejahatan, peningkatan kesempatan pendidikan melalui beasiswa kepada anak peternak dari koperasi KPSP Setia Kawan.

b. *Civil Society*

Peningkatan pembangunan ekonomi berkelanjutan yang dilakukan oleh Koperasi KPSP Setia Kawan didukung ketersediaan inisiatif dan inovasi yang dihasilkan dari gagasan-gagasan pengurus dan anggota terhadap permasalahan sosial. Inovasi yang dilakukan di antaranya: wisata edukasi peternakan di mana peternak menyediakan satu kamar di setiap rumah sebagai *home stay*. Sehingga para wisatawan dapat merasakan budaya masyarakat Nongkojajar. Peran pengurus koperasi untuk memberikan sosialisasi kepada masyarakat untuk mendukung semua program koperasi. Peran anggota dalam mengoptimalkan sumber daya sosial yang dimiliki menjadi bukti keberhasilan penerapan *social entrepreneurship*.

c. *Innovation*

Kegiatan kewirausahaan yang dilakukan pengurus dan anggota koperasi untuk mencari solusi atas

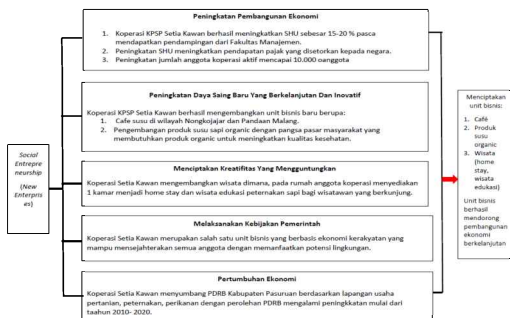
permasalahan yang dihadapi menggunakan inovasi/gagasan yang dihasilkan. Inovasi yang dihasilkan pengurus dan peternak sapi dengan cara menggabungkan aspek budaya, moral dan norma yang ada dalam lingkungan sosial dengan inovasi-inovasi sosial yang tercipta. Inovasi yang dilakukan peternak dan pengurus berupa penciptaan unit bisnis baru berupa: cafe, produk susu organik, dan wisata (*home stay* dan wisata edukasi peternakan sapi perah). Inovasi ini dilakukan oleh semua anggota keluarga peternak (peternak, istri dan anak) dan juga pengurus Koperasi KPSP Setia Kawan Nongkojajar. Susu organik merupakan produk inovasi yang berhasil diciptakan oleh pengurus dan peternak sapi perah. Cafe susu merupakan produk inovasi yang digagas oleh pengurus koperasi. Wisata edukasi merupakan bentuk inovasi yang diciptakan oleh istri peternak sapi yang akan mengurus *home stay* dan menyediakan konsumsi kepada wisatawan yang menginap di rumah peternak sapi.

d. *Economic Activity*

KPSP Setia Kawan melakukan kegiatan kewirausahaan yang mampu menyeimbangkan antara kegiatan ekonomi dengan kegiatan sosial. Kegiatan semua unit bisnis di KPSP Setia Kawan menghasilkan Sisa hasil Usaha (SHU) yang besar sehingga dapat meningkatkan pembangunan ekonomi. Perolehan SHU ini ditujukan untuk membantu keberlangsungan misi sosial kedepannya sehingga menciptakan kondisi sosial yang memiliki aktivitas perekonomian secara mandiri (Sofia, 2015). KPSP Setia Kawan Nongkojajar berhasil menerapkan konsep *social entrepreneurship*

Anthology Entrepreneurship

melalui pembukaan unit bisnis baru dengan cara memanfaatkan peluang. Unit bisnis baru berupa: café susu, produk susu organik, dan wisata edukasi peternakan dan *home stay*. Gambar 2 adalah hasil peningkatan pembangunan ekonomi yang dilakukan KPSP Setia Kawan dengan menerapkan konsep *social entrepreneurship*.



Gambar 3. *Specific Links Between Social Entrepreneurship and Sustainable Economic Development*

3. Tahap Mentoring

Pada tahapan mentoring ini menggunakan data kegiatan inovasi yang sudah dilakukan oleh pengurus dan anggota koperasi. Inovasi yang sudah dilakukan pengurus dan anggota koperasi selanjutnya diskusikan dengan tim dosen. Kegiatan mentoring pengurus koperasi dilakukan di kantor Koperasi KPSP Setia Kawan Nongkojajar. Kegiatan mentoring pada anggota koperasi dilakukan di rumah atau peternakan sapi milik anggota. Tahapan mentoring ini memberikan kesempatan tim dosen untuk melakukan *cross check* apakah inovasi yang dijalankan merupakan solusi dari masalah yang selama ini dialami pengurus dan anggota. Proses

mentoring dilakukan selama dua kali dengan pengurus dan anggota koperasi. Kegiatan mentoring menghasilkan analisis risiko untuk semua inovasi yang sudah dilakukan pengurus dan anggota koperasi.

Diskusi

Visi Universitas Ciputra “menjadi universitas yang menciptakan *entrepreneur* berkelas dunia yang berkarakter *Integrity-Professionalism-Entrepreneurship* (IPE) dan nasionalisme, serta berkontribusi positif bagi Indonesia”. Untuk mencapai visi maka salah satu misi adalah melaksanakan tridarma perguruan tinggi (*Teaching, Research and Community Outreach*) bidang ilmu dan kewirausahaan sesuai standar mutu internasional. Berangkat dari misi ini maka pengelolaan tridarma khususnya bidang pengabdian masyarakat pada Fakultas Manajemen dan Bisnis menggunakan konsep *social entrepreneurship* untuk membina mitra sehingga pada jangka panjang dapat mencapai peningkatan pembangunan ekonomi berkelanjutan.

Peningkatan pembangunan ekonomi berkelanjutan melalui *social entrepreneurship* dilakukan oleh Fakultas Manajemen Universitas Ciputra kepada seluruh mitra binaan Koperasi KPSP Setia Kawan Nongkojajar. Proses pendampingan yang diberikan selama enam tahun. Pendampingan yang diberikan oleh tim internal Fakultas Manajemen Bisnis menyesuaikan dengan kebutuhan (masalah yang dihadapi) dari Koperasi KPSP Setia Kawan Nongkojajar. Kolaborasi Koperasi KPSP Setia Kawan dan tim internal Fakultas Manajemen dan Bisnis bertujuan

untuk menciptakan unit bisnis baru. Penciptaan unit bisnis baru bertujuan untuk meningkatkan ekonomi berkelanjutan melalui *social entrepreneurship*.

Simpulan

Peningkatan pembangunan ekonomi berkelanjutan melalui *social entrepreneurship* berhasil dilakukan oleh Koperasi KPSP Setia Kawan Nongkojajar dengan dukungan dari Fakultas Manajemen Bisnis. Pengurus, anggota koperasi hingga masyarakat di sekitar Nongkojajar merasakan manfaat peningkatan pembangunan dalam aspek ekonomi dan non ekonomi. Manfaat ekonomi berupa: peningkatan pendapatan anggota dan pembukaan lapangan kerja bagi masyarakat Kabupaten Pasuruan. Manfaat non ekonomi berupa: penurunan tingkat kriminal dan peningkatan pendidikan lewat program beasiswa bagi anak peternak sapi perah.

Referensi:

- Arsyad, L. (2017). Ekonomi Pembangunan dan Pembangunan Ekonomi. Tersedia secara online di: <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ESPA4324-M1.pdf> [diakses di Lembang, Jawa Barat, Indonesia: 2 Oktober 2018].
- De Lange, D., & Dodds, R. (2017). Increasing sustainable tourism through social entrepreneurship. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- García-González, A., & Ramírez-Montoya, M. S. (2021). Social entrepreneurship education: changemaker training at the university. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.

**INCREASING SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT THROUGH
ENTREPRENEURSHIP - STUDY ON KPSP SETIA KAWAN NONGKOJAJAR**

- Martin, R. L., & Osberg, S. (2007). Social entrepreneurship: The case for definition.
- Nurfaqih, M. I., & Fahmi, R. A. (2018). Social Entrepreneurship (Kewirausahaan Sosial) dalam Perspektif Ekonomi Islam.
- Omorede, A. (2014). Exploration of motivational drivers towards social entrepreneurship. Social Enterprise Journal.
- Sofia, I. P. (2015). Konstruksi Model Kewirausahaan Sosial(Social Entrepreneurship)sebagai gagasan inovasi sosial bagi pembangunan perekonomian. Jurnal Universitas Pembangunan Jaya, 2, 2-23.

SOCIAL ENTREPRENEURIAL FROM UNIVERSITY TO DEVELOP COUNTRY FROM THE BOTTOM UP

Liliana Dewi

Ldewi@ciputra.ac.id

Koordinator Abdimas IBM-RC periode 2020-2021

Pendahuluan

Sebagai suatu langkah awal dalam meniti karir di Universitas Ciputra bukanlah sesuatu kesengajaan, lebih pada suatu takdir yang membawa langkah saya sejak saya menyelesaikan doktoral di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya tahun 2013. Berbekal doktoral dan referensi dari kakak kelas saya Bapak Denny Bernardus yang baru saya tahu setelahnya kalau beliau adalah seorang Direktur, wow... Saya *join* di Universitas Ciputra sejak tahun 2013 hingga sekarang. Bermula dari ketidaksengajaan menjadi kecintaan yang menurut pepatah orang Jawa "*witing tresno jalaran soko kulino*", benar-benar seperti sebuah mimpi yang menjadi kenyataan.

Sebagai dosen biasa yang terbiasa bekerja di sebuah perusahaan swasta dengan menduduki tempat teratas, tidaklah mudah bagi saya untuk melakukan tridarma perguruan tinggi, yaitu "Penelitian", Pengajaran dan "Pengabdian Masyarakat". Sebagai perguruan tinggi swasta termuda yang mendapat peringkat A tentunya sangat mengedepankan Pengabdian Masyarakat yang *entrepreneurial* sesuai dengan visi misi Universitas Ciputra

SOCIAL ENTREPRENEURIAL FROM UNIVERSITY TO DEVELOP COUNTRY FROM THE BOTTOM UP

yaitu menjadi universitas yang menciptakan *Entrepreneur* berkelas dunia yang berkarakter *Integrity-Professionalism-Entrepreneurship* (IPE).

Hari ini sudah delapan tahun saya lewati sebagai seorang pendidik. Kredibilitas saya sebagai dosen biasa menjadi terasah manakala saya diberi kesempatan untuk melakukan yang terbaik sebagai koordinator abdimas di International Business Management Reguler Class. Terlebih pada masa pandemi Covid-19 di mana orang takut tertular apabila berinteraksi secara dekat dan intens dengan masyarakat luas. Masa ini menjadikan saya untuk berkontribusi melakukan "*social entrepreneurial from university to develop country from the bottom up.*"

Social Entrepreneurial From University To Develop Country From The Bottom Up.

Sekilas tampak wow namun bagi saya ini tidak mudah. Kemajuan sebuah Universitas tidak terlepas dari bagaimana memberi dampak pada masyarakat di sekitar kampus. Sebagaimana tugas dosen di perguruan tinggi yang lain, melakukan pengabdian pada masyarakat adalah merupakan kewajiban mendasar. Namun, apakah hal ini hanya sekedar memenuhi kewajiban saja? Hal yang mendasari topik yang saya pilih adalah memenuhi tercapainya visi dan misi Universitas Ciputra dan tentu saja hal ini tidak lepas dari peran dan komitmen seluruh dosen IBM Reguler Class khususnya. Tak lupa peran dari staf IBM Reguler Class dan perangkat desa tentunya. Oleh karena itu kami selaku tim abdimas senantiasa menghimbau dan mengajak seluruh elemen yang

Anthology Entrepreneurship

terkait untuk bersama-sama mewujudkan *social entrepreneurial* dari IBM Reguler Class khususnya.

Sebagaimana perguruan tinggi yang mempunyai visi dan misi menjadi universitas yang menciptakan *Entrepreneur* berkelas dunia yang berkarakter *Integrity-Professionalism-Entrepreneurship* (IPE), agar bisa bersaing dengan universitas lain minimal bagaimana dampak yang positif universitas bagi lingkungan desa di sekitar kampus. Adapun hasil dari pengabdian masyarakat dapat dibuat suatu penelitian yang mana luaran akhir dapat dikembalikan kepada mahasiswa dalam bentuk pengajaran yang komprehensif dan inovatif sesuai dengan perkembangan terkini.

Sesuai dengan hal yang telah diteliti oleh Certo dan Miller (2008) yang menjelaskan perbedaan mendasar dari *social entrepreneur* dan *commercial entrepreneur*. *Commercial entrepreneur* lebih mengutamakan keuntungan pribadi, sedangkan *social entrepreneur* lebih peduli dengan menciptakan nilai sosial.

Diskusi

Topik dibuat menarik guna menarik minat dari peserta yang melakukannya. Berbicara mengenai *commercial entrepreneur* tentu saja dapat menghasilkan nilai sosial didalam proses mendapatkan keuntungan pribadi, sebaliknya *social entrepreneur* dapat menghasilkan keuntungan pribadi dalam proses menciptakan nilai sosial. Selanjutnya bagaimana kinerja dari *social entrepreneur* diukur? Biasanya ini berdasarkan studi kasus tertentu (Young, 2006). Salah satu

contoh adalah: Bagaimana dampak program pada peningkatan sumber daya manusianya? Sumber daya manusia adalah hal yang paling mendasar pada pengabdian masyarakat.

Menurut Austin et al. (2006) *social entrepreneur* sebagai kegiatan menciptakan nilai sosial yang inovatif pada sektor nonprofit. Hal inilah yang mendasari saya dalam memberikan nilai positif kepada masyarakat desa tanpa mengutamakan keuntungan pribadi di dalamnya. Tentu saja hal ini tidaklah mudah. Pertama, sebagaimana seorang yang belajar *entrepreneur* kita belajar untuk mendapatkan profit sebagai tujuan utama kita. *Social entrepreneur* itu berbeda. Hal yang terutama adalah kita melihat apakah yang dibutuhkan masyarakat desa, *remember*, ini tentu saja bukan memberi ikannya, yaaa. Yang kita berikan adalah pancingnya. Hal ini perlu disampaikan secara sopan dan baik pada waktu kita membina *engagement* dengan pihak desa yang terdiri dari pihak BumDes (Badan Usaha Milik Desa, kepala desa dan BPD (Badan Permusyawaratan Desa). Kedua, membuat abdimas yang kita lakukan berdampak positif bagi desa seperti meningkatkan pengetahuan desa untuk menjawab masalah desa tersebut.

Hal ini sesuai dengan pemikiran Schumpeter yang diuraikan oleh Sledzik (2013) yang menyatakan bahwa *entrepreneur* adalah orang yang berani mendobrak sistem yang ada dengan membuat sistem baru, sehingga dapat dikatakan *social entrepreneur* pun memiliki kemampuan untuk berani mengambil risiko yang bisa diartikan bahwa seseorang yang berani berpindah dari

zona nyaman yang ada. Namun tentu saja hal ini berbeda dengan *commercial entrepreneur*, *output* yang ingin diraih oleh *social entrepreneur* tidaklah profit belaka, namun juga memiliki tujuan mampu memberikan dampak positif bagi masyarakat desa khususnya di sekitar kampus. Terlebih di era pandemi Covid-19 yang mana kita harus melakukan protokol kesehatan secara benar, hal ini menjadi tantangan tersendiri untuk bisa berinteraksi dan berdampak positif bagi masyarakat desa.

Alter (2006) dalam Nicholls (2006) juga mengemukakan adanya hambatan yang harus dilalui oleh *social entrepreneur* yaitu: harus mempunyai visi yang mana dimensi *social entrepreneur* adalah bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan. Lebih lanjut *social entrepreneur* harus mampu menciptakan lingkungan internal secara tepat dan sesuai dengan harapan yang hendak diwujudkan. Terakhir *social entrepreneur* harus mampu membangun dan melakukan perubahan ke arah lebih baik. Perubahan ke arah lebih baik itu tidaklah mudah. Mudah ditulis namun tidak mudah dilakukan. Berdasarkan pengalaman saya menjadi koordinator bidang abdimas. Di lapangan seringkali kita terbentur oleh protokol dari pejabat dalam hal ini perangkat desa, sedangkan desa adalah pemerintahan paling bawah (*bottom*). Kalau menurut supervisi kami, luar biasa, kata-kata sederhana yaitu kita harus mengabdikan itu dari hati. Keren sekali, namun kembali lagi itu tidak mudah,

Salah satu kegiatan kami di desa Munggugianti yang menjadi desa binaan Universitas Ciputra Surabaya khususnya jurusan

SOCIAL ENTREPRENEURIAL FROM UNIVERSITY TO DEVELOP COUNTRY FROM THE BOTTOM UP

International Business Management Regular Class. Kami juga melakukan kegiatan di sekolah-sekolah yang bekerja sama dengan Universitas Ciputra Surabaya. Kegiatan abdimas di desa Munggugianti yang telah digagas oleh supervisi saya bersama Kaprodi Profesor Utami memerlukan pendekatan yang lebih intens untuk berkembang sesuai tujuan desa yaitu menjadikan desa Munggugianti sebagai desa wisata. Kami melakukan pelatihan dalam tiga tahap sesuai dengan visi kami untuk meningkatkan *value* dari sumber daya manusia di desa Munggugianti. Oleh karena warga desa baru melakukan *start up* bisnis maka kita memberi pelatihan yang disesuaikan dengan keadaan tersebut. Tahap pertama adalah Pelatihan Usaha Toko Alat Tulis dan Sentra Kerajinan Tangan Warga. Tahap kedua adalah Pelatihan Usaha Cetak Banner/Percetakan, dan Tahap ketiga adalah Pelatihan Usaha Warung Kopi/Café.

Pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi desa perlu diselaraskan dengan strategi yang *adaptable*. Hal ini sesuai dengan Alter (2006) dalam Nicholls (2006). Strategi menurut Nicholls ada tiga yaitu: Pertama, *Alignment* yaitu strategi yang dijalankan harus selaras dan sama. Kedua, *Leveraging core competencies* yaitu menemukan suatu upaya kreatif dan menyebarluaskan sehingga tercipta nilai ekonomi dan sosial yang lebih besar lagi. Ketiga, *Partnering* yaitu menciptakan aliansi dengan pihak lain untuk mendukung dan memperkuat *social entrepreneur*. Hal ini mendasari tim abdimas untuk membina hubungan baik dengan desa dengan menjalankan apa yang sudah dibuat

dalam MOU (*Memorandum of Understanding*), menyelaraskan dengan kepentingan desa dan menyebar luaskan nilai *entrepreneur* dari Universitas Ciputra Surabaya pada umumnya.

Selain kita menjalin hubungan baik dengan pihak desa maka tim abdimas juga bekerja sama dengan pihak sekolah menengah atas salah satunya adalah Sekolah Citra Berkat. Dipilihnya Sekolah Citra Berkat karena lokasinya yang masih dekat dengan kampus Universitas Ciputra Surabaya. Kegiatan yang dilakukan di sekolah tentunya sesuai dengan peruntukan siswa utamanya siswa kelas 11 dan siswa kelas 12. Pelatihan yang diberikan berkaitan dengan *entrepreneurship* sesuai dengan kebutuhan siswa yang akan atau baru memulai membuka usahanya. Pelatihan diberikan oleh seluruh dosen International Business Management Regular Class yang berpengalaman sesuai dengan bidang pengajaran di Universitas. Siswa diberikan nuansa baru memahami sekilas tentang pembelajaran *entrepreneurship* di International Business Management Regular Class pada khususnya dan Universitas Ciputra Surabaya pada umumnya. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Dwianto (2018) yaitu *social entrepreneur* adalah suatu fenomena yang unik dan menarik yang memiliki keunggulan tersendiri dibandingkan dengan *commercial entrepreneur* di mana melibatkan berbagai ilmu pengetahuan dalam pengembangan dan dalam praktiknya di lapangan.

Oleh karena situasi pandemi Covid-19 maka pelaksanaan pengabdian masyarakat

dilaksanakan secara *hybrid* yaitu *online* dan *offline* disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan masing-masing. Sejalan dengan topik di awal yaitu *bottom up* maka kami sebagai tim abdimas di International Business Management Regular Class berusaha dengan sepenuh hati memberikan pelatihan inovatif salah satunya adalah *digital marketing*. Hal ini sesuai dengan perkembangan dunia di masa pandemi Covid-19. Begitu banyak hal yang dulunya dilakukan secara *offline* berubah ke arah *online*. Prinsip dari digital marketing adalah bagaimana kita memutuskan menggunakan media *online marketing* yang sesuai untuk mempromosikan produk atau jasa bisnis kita. *Digital marketing* ini terdiri dari *product development* dan *marketing communication*. Keduanya perlu dipelajari mulai dari tingkat dasar sampai dengan tingkat *advance*. Harapannya adalah adanya pengembangan pada masyarakat desa bisa memberikan dampak ke provinsi pada khususnya dan negara pada umumnya. Pemilihan materi tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan desa.

Dampak berikutnya adalah bagi diri kita sendiri sebagai personal yang melakukan abdimas, selain melakukan salah satu kewajiban tridarma kita sebagai dosen juga berdampak bagi desa itu. Kita ini seperti doraemon yang mempunyai kantong ajaib yang dipergunakan untuk membantu meningkatkan pengetahuan desa sehingga warga desa menjadi berpengetahuan dan bila setiap desa di negara kita terakomodir maka negara Indonesia juga demikian. Berbeda sekali melakukan abdimas di desa dengan di sekolah menengah

atas. Perbedaannya antara lain adalah semua usia peserta yang relatif lebih muda berkisar 16 sd 17 tahun di sekolah, sedangkan usia peserta di desa fluktuatif baik yang di bawah 30 tahun dan di atas 30 tahun. Adanya beda demografik membuat cara menyampaikan ke peserta berbeda. Namun semuanya adalah demi terjalinnya hubungan relasi yang kuat antara Universitas Ciputra Surabaya dengan masyarakat di sekitar kampus. Tidak hanya relasi tapi juga berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat desa dan siswa sekolah menengah atas. Hal ini sejalan dengan pemikiran Dwianto (2018) yaitu terjadinya pergeseran pandangan *social entrepreneur*. Yang semula adalah kegiatan non-profit contohnya kegiatan amal menjadi kegiatan yang berorientasi bisnis (*entrepreneurial private-sector business activities*). Hal ini menjadi daya tarik bagi kita untuk turut serta dalam kegiatan *social entrepreneur*, karena ternyata juga dapat membantu warga menghasilkan keuntungan finansial. Sebagai contoh Indonesia Setara Foundation membantu UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) agar mampu mengakses peluang sehingga tumbuh dan berkembang. Fokus utama Indonesia Setara adalah mengembangkan kapasitas dan *channel*. Indonesia Setara akan membuka akses pendidikan, akses terhadap permodalan, dan akses terhadap sumber daya maupun *channel* (Dwianto, 2018).

Peran *social entrepreneur* sangat besar dalam menurunkan tingkat ketergantungan warga desa dan siswa terhadap orang lain dan menciptakan rasa percaya diri. Kita dari tim

SOCIAL ENTREPRENEURIAL FROM UNIVERSITY TO DEVELOP COUNTRY FROM THE BOTTOM UP

abdimas berusaha membantu masyarakat untuk mengurangi angka pengangguran terlebih pada masa pandemi Covid-19. Hal inilah yang kami lakukan dengan memberi pelatihan *entrepreneurial* kepada warga desa dan siswa secara periodik dan dalam jangka panjang. Hubungan berkelanjutan ini penting. Baik berupa *Bridging Class* di sekolah menengah atas dan pelatihan peningkatan sumber daya manusia di BumDes di desa Munggugianti.

Simpulan

Atas dasar uraian sebelumnya dapat kami simpulkan bahwasanya *Social Entrepreneurial from University to Develop Country from the Bottom Up* bukan hal yang mustahil. Walaupun sebelumnya saya merasa hal ini tidaklah mudah, namun dengan semangat, ketekunan, hati yang ikhlas mengabdikan serta kerja sama tim abdimas dengan pemberi pelatihan tim Universitas Ciputra dan pihak desa, akhir dari perjalanan saya sebagai koordinator abdimas berbuah manis. Semua pelatihan selesai dengan baik dan pihak desa mendapatkan manfaatnya. Pemberian pelatihan yang mengutamakan kebutuhan desa dan siswa, sambil kita evaluasi dengan membagikan kuesioner sehingga dapat dilakukan penelitian lebih mendalam terkait *social entrepreneur* yang nantinya bisa kita berikan pada pengajaran *Entrepreneur* di Universitas Ciputra Surabaya khususnya di International Business Management. Harapannya angka pengangguran dapat ditekan dan Universitas Ciputra Surabaya menjadi semakin berdampak pada lingkungan khususnya di sekitar kampus.

Referensi:

- Alter, S. K. (2006). Social enterprise models and their mission and money relationships. In A. Nicholls (Ed.), *Social entrepreneur- ship: New models of sustainable social change* (pp. 205–232). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Austin, J., Stevenson, H., & Wei-Skillern, J. (2006). Social and commercial entrepreneurship: Same, different, or both? *En- trepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 1–22.
- Certo, T & Miller, T.L. (2008). Social Entrepreneurship: Keysusand Concepts. *Business Horizons* (2008) 51, 267–271. doi:10.1016/j.bushor.2008.02.009.
- Dwianto, A.S. (2018). Social Entrepreneurship: Inovasi dan Tantangannya di Era Persaingan Bebas. *Majalah Ilmiah Bijak*. Vol. 15, No. 1, Maret 2018, 68–76.
- Sledzik, Karol, 2013, “Schumpeter’s View on Innovation and Entrepreneurship”, *Journal of Social Science Research Network*.
- Young, R. (2006). For what it is worth: Social value and the future of social entrepreneurship. In A. Nicholls (Ed.), *Social entrepreneurship: New models of sustainable social change* (pp. 56–73). Oxford, UK: Oxford University Press.

PENGEMBANGAN LITERASI KEWIRAUSAHAAN, KEUANGAN, DAN PERPAJAKAN: TANDA KASIH ACCOUNTING UC UNTUK MASYARAKAT JAWA TIMUR

Maria Asumpta Evi Marlina
emarlina@ciputra.ac.id

Koordinator Pengabdian Kepada Masyarakat
Accounting UC

Pendahuluan

Setiap pendidikan tinggi di Indonesia wajib melaksanakan tridarma Perguruan Tinggi. Fungsi tridarma Perguruan Tinggi terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Masing-masing darma tersebut saling berkaitan satu sama lain. Darma pendidikan dan pengajaran yang identik dengan teoritik dan darma penelitian yang identik dengan inovasi, harus mendukung penuh darma pengabdian kepada masyarakat yang identik dengan transformasi (Lian, 2019). Karenanya, kegiatan tridarma Perguruan Tinggi harus dilaksanakan dengan sepenuh hati, bukan asal melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Tridarma harus mempunyai *outcome* yang berakhir pada pemberian manfaat bagi masyarakat (Al Hakim, 2021).

Sejak berdirinya, Program Studi Accounting Universitas Ciputra Surabaya (Accounting UC) sudah aktif melakukan salah satu tridarma Perguruan tinggi yaitu kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (Abdimas). Kegiatan tersebut bertujuan

untuk membantu masyarakat di sekitar kampus maupun masyarakat di Jawa Timur. Pelaksanaan Darma Abdimas Accounting UC difokuskan pada kegiatan mengembangkan literasi kewirausahaan, perpajakan, dan keuangan masyarakat. Fokus bidang-bidang tersebut dirasa masih sangat dibutuhkan masyarakat. Mereka masih membutuhkan pendampingan (Kristama, 2020b, 2021a).

Kegiatan Abdimas di Accounting UC dilakukan oleh semua dosen dan melibatkan mahasiswa. Pelaksanaan kegiatan Abdimas selalu disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Sebelum melaksanakan kegiatan Abdimas, pelaksana Abdimas selalu melakukan observasi di lapangan, sehingga kegiatan yang dilaksanakan benar-benar bisa memberikan dampak yang langsung dapat dirasakan masyarakat. Kegiatan Abdimas Accounting UC tidak hanya memberikan ceramah semata, tetapi lebih banyak melakukan kegiatan aplikatif yang langsung melibatkan mitra untuk menghasilkan luaran yang berdampak bagi masyarakat. Keterlibatan mitra dalam kegiatan tersebut memunculkan kedekatan antara masyarakat dengan Accounting UC, sebagai wakil Universitas Ciputra yang merupakan sebuah instansi pendidikan tinggi. Kedekatan tersebut tentunya juga tidak mudah terjalin apabila di antara masing-masing pihak tidak menggunakan rasa kepedulian yang tinggi, sebutlah dengan melibatkan rasa kasih sayang. Karena rasa cinta Accounting UC dengan masyarakat Jawa Timur, maka setiap kegiatan Abdimas selalu dilakukan dengan optimal dan selalu mendapatkan reaksi

positif dari masyarakat (Kristama, 2020a, 2021b).

Mengabdikan Bagi Masyarakat Jawa Timur

Universitas Ciputra Surabaya (UC) terletak di wilayah Kelurahan Made, Kecamatan Sambikerep, Kota Surabaya, Jawa Timur. Sebagai sebuah lembaga pendidikan tinggi yang berlokasi di Jawa Timur, tentunya UC, khususnya Accounting UC, berkewajiban untuk membantu pemerintah dalam memajukan masyarakat di wilayah Jawa Timur. Pemerintah Indonesia mempunyai agenda prioritas nawa cita yang digunakan sebagai panduan pengembangan masyarakat. Nawa cita terdiri dari empat strategi dasar yaitu menyempurnakan program perlindungan sosial, peningkatan akses masyarakat miskin terhadap pelayanan dasar, pemberdayaan masyarakat, dan pembangunan yang inklusif (BPS Provinsi Jawa Timur, 2020). Walaupun penduduk miskin di Jawa Timur semakin menurun setiap tahunnya, tetapi masih ada penduduk miskin yang perlu mendapatkan pendampingan untuk mengatasi kemiskinan mereka. Sebagian besar penduduk miskin di Jawa Timur terletak di pedesaan.

Pada tahun 2019, masih terdapat 4,06 juta jiwa penduduk miskin di Jawa Timur (BPS Provinsi Jawa Timur, 2020). Salah satu penyebab timbulnya kemiskinan adalah tingkat pendidikan masyarakat dan secara umum kemiskinan berkaitan dengan pendidikan yang rendah. Demikian sebaliknya, rendahnya pendidikan tentunya juga akan mengakibatkan kemiskinan karena masyarakat yang berpendidikan rendah mempunyai kemampuan yang rendah dan akan

mendapatkan penghasilan yang rendah pula. Kondisi tersebut membuat Accounting UC tergerak untuk berpartisipasi membantu pemerintah dalam mengurangi garis kemiskinan melalui kegiatan Abdimas. Kegiatan Abdimas Accounting UC berfokus pada pelayanan pengembangan literasi kewirausahaan, perpajakan, dan keuangan.

1. Literasi Kewirausahaan

Literasi kewirausahaan penting untuk disebarkan ke masyarakat luas terutama di Jawa Timur, karena menjadi wirausaha merupakan salah satu jawaban ampuh untuk mengurangi kemiskinan (Ristovska & Stankovska, 2019; Winarno et al., 2019). Pemahaman yang mendalam dan kompetensi tentang kewirausahaan mampu meningkatkan pengembangan usaha (Efrata et al., 2021). Literasi kewirausahaan sangat penting karena sebagian besar orang yang ingin membuka usaha memiliki pengetahuan yang terbatas mengenai manajemen keuangan, masalah perpajakan, manajemen kredit, dan pengembangan proyeksi bisnis dalam jangka Panjang (Winarno & Wijijayanti, 2018). Karenanya, menyebarkan virus kewirausahaan sudah menjadi tanggung jawab Accounting UC yang merupakan bagian dari universitas yang *entrepreneurial*.

Literasi kewirausahaan dapat didefinisikan tentang memberikan sikap, keterampilan, dan pengetahuan untuk membuat seseorang mampu mendeteksi peluang dan membuatnya tumbuh secara berkelanjutan (Mutanda et al., 2021). Walaupun beberapa ahli mendefinisikan literasi kewirausahaan sebagai pengetahuan tentang

cara membuat dan mempertahankan bisnis, banyak yang melihatnya dalam arti yang lebih luas yang juga mencakup kemampuan untuk mengejar, dalam tanggung jawab finansial dan etika, ide-ide inovatif (bisnis), untuk mengelola dan memprioritaskan tugas, dan untuk menetapkan dan mengevaluasi tujuan. Selain itu, literasi kewirausahaan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi, memahami, menafsirkan, membuat, berkomunikasi, menghitung, dan menggunakan materi cetak dan tertulis yang terkait dengan berbagai konteks (Mutanda et al., 2021). Literasi melibatkan kontinum pembelajaran yang memungkinkan individu untuk mencapai tujuan mereka, untuk mengembangkan pengetahuan dan potensi mereka, dan untuk berpartisipasi penuh dalam komunitas mereka dan masyarakat yang lebih luas (Mutanda et al., 2021).

2. Literasi Keuangan

Literasi keuangan diperlukan bagi setiap wirausaha dalam pengambilan keputusan keuangan selama menjalankan bisnisnya (Cao-Alvira et al., 2021). Bahkan tidak hanya untuk menjalankan bisnis, literasi keuangan juga penting dimiliki setiap orang demi keberhasilan mengelola keuangan rumah tangganya (Kawamura et al., 2021). Literasi keuangan dapat didefinisikan sebagai mendefinisikan literasi keuangan sebagai kemampuan seseorang untuk memproses informasi ekonomi dan membuat keputusan yang tepat berdasarkan informasi yang diperolehnya (Gui et al., 2021).

Namun demikian, hasil penelitian Kawamura

et al., (2021) menunjukkan bahwa literasi keuangan yang tinggi cenderung dikaitkan dengan investasi spekulatif, melakukan pinjaman berlebihan, dan kenaifan keuangan. Hal tersebut diartikan sebagai literasi keuangan membuat orang lebih berani dan nekat secara finansial. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Korkmaz et al., (2021), yang menyatakan bahwa literasi keuangan mendorong perilaku berisiko bagi rumah tangga. Hal ini tentu menjadi pekerjaan rumah bagi Accounting UC agar masyarakat yang diberi wawasan keuangan tetap memperhitungkan risiko yang akan diambilnya dalam mengelola keuangan rumah tangganya.

3. Literasi Perpajakan

Demi tercapai keberhasilan dalam menjalankan kegiatan wirausaha maka, tidak hanya literasi keuangan yang perlu dikuasai pengusaha, tetapi penting juga membekali masyarakat dengan literasi perpajakan (Nichita et al., 2019). Literasi pajak dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri untuk membuat keputusan pajak yang bertanggung jawab (Nichita et al., 2019). Apabila seorang wirausaha mempunyai literasi pajak yang baik maka dia sebagai wajib pajak dapat mengklaim semua manfaat yang menjadi haknya, mengajukan pengembalian pajak yang akurat, memenuhi tenggat waktu pembayaran pajak, dan membuat keputusan keuangan yang jauh lebih baik, sehingga posisi keuangan keseluruhan akan menjadi lebih baik (Nichita et al., 2019). Dengan mempunyai literasi pajak, maka pengusaha tidak akan khawatir akan pengurangan keuntungan

**PENGEMBANGAN LITERASI KEWIRAUSAHAAN, KEUANGAN, DAN PERPAJAKAN:
TANDA KASIH ACCOUNTING UC UNTUK MASYARAKAT JAWA TIMUR**

saat membayar pajak, karena banyak manfaat yang diberikan apabila mereka membayar pajak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah (Resmi et al., 2021). Selain itu, proses pengisian *form* laporan yang rumit membuat masyarakat enggan melaporkan pajak. Hal tersebut dijadikan Accounting UC sebagai kajian dalam melakukan kegiatan Abdimas yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Diskusi

Setiap kegiatan Abdimas yang dilakukan oleh Accounting UC didasari oleh tiga konsep literasi yaitu kewirausahaan, keuangan, dan perpajakan. Tiga hal tersebut dianggap penting, karena selain disarikan dari hasil penelitian para ahli, pengambilan konsep Abdimas Accounting UC juga didasari oleh observasi yang dilakukan di masyarakat. Tiga konsep tersebut juga merupakan kompetensi utama yang dimiliki oleh Accounting UC.

Kegiatan Abdimas yang pertama kali dilakukan oleh Accounting UC adalah pelayanan pengisian SPT Orang Pribadi yang dilakukan di Gereja St. Yakobus Citraland Surabaya. Pelaksanaan kegiatan tersebut dibantu oleh Kantor Pajak Pratama Sukomanunggal. Selanjutnya, kegiatan pengisian SPT di gereja St. Yakobus menjadi kegiatan rutin yang diselenggarakan setiap tahun, di bulan Februari. Bulan Februari dipilih karena merupakan bulan yang mendekati batas akhir pelaporan pajak di bulan Maret. Kegiatan pertama ini menjadi cikal bakal didirikannya Tax Center Universitas Ciputra.

Melalui Tax Center Universitas Ciputra,

kegiatan Abdimas Accounting UC menjadi semakin dekat dan semakin bermanfaat bagi masyarakat. Telah banyak kegiatan yang diselenggarakan oleh Tax Center Universitas Ciputra. Kegiatan tersebut di antaranya adalah penyelenggaraan Brevet Pajak Terpadu A dan B yang dilaksanakan setiap hari Sabtu selama empat bulan. Pelatihan tersebut dilaksanakan untuk memfasilitasi masyarakat di area Surabaya Barat untuk mendekatkannya dengan lokasi pelatihan. Materi yang diberikan dalam pelatihan Brevet Pajak tersebut adalah KUP dan Pengadilan Pajak, PPh Orang Pribadi, PPh Badan, PPh Pemotongan dan Pemungutan, PPN dan PPnBM, Bea Meterai, Pajak Bumi dan Bangunan, serta Akuntansi Pajak. Pelatihan diperuntukkan bagi mahasiswa dan peserta umum. Setelah lulus ujian, maka peserta akan mendapatkan sertifikat Brevet A dan B.

Tax Center UC bergabung dalam Forum Tax Center Surabaya dari berbagai universitas di Kota Surabaya. Setiap tahun, forum tersebut bekerja sama dengan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Jatim I, untuk melakukan asistensi kepada para wajib pajak orang pribadi dalam melaksanakan kewajibannya untuk melaporkan SPT menggunakan formulir SPT Tahunan 1770, 1770S, dan 1770SS dan melaporkannya melalui e-filling. Untuk mendukung kelancaran kegiatan tersebut maka dibentuk relawan pajak yang terdiri dari mahasiswa-mahasiswa terpilih dari tiap tax center di Surabaya. Para relawan pajak selanjutnya bertugas di Pojok Pajak yang dilaksanakan di berbagai mall di Surabaya. Masih banyak lagi kegiatan yang dilakukan Tax Center

**PENGEMBANGAN LITERASI KEWIRAUSAHAAN, KEUANGAN, DAN PERPAJAKAN:
TANDA KASIH ACCOUNTING UC UNTUK MASYARAKAT JAWA TIMUR**

UC seperti kampanye tax amnesty, *talk show live* di radio, sosialisasi aspek perpajakan, dan lainnya.

Kegiatan Abdimas Accounting UC juga dilaksanakan di sekolah. Sekolah yang bekerja sama berlokasi di seputar wilayah Kota Surabaya, Jombang, dan Mojokerto. Kegiatan yang dilakukan dalam Abdimas tersebut antara lain memberikan pelatihan literasi kewirausahaan, literasi keuangan, dan literasi perpajakan bagi siswa, guru, dan karyawan. Sekolah yang pernah bekerja sama dengan kegiatan Abdimas Accounting UC adalah PAUD Permata Bunda Lakarsantri, SD Indriasana IV Surabaya, SD Negeri Made Sambikerep, SDIT Al Azhaar Jombang, SMA Citra Berkas Surabaya, SMA Taruna Nusa Harapan Mojokerto, dan SMAK Frateran Surabaya. Selain kegiatan Abdimas yang dilakukan di sekolah, Accounting UC juga melakukan kegiatan Abdimas bersama wirausahawan di Perumnas Kota Baru Driyorejo Gresik, Dinas Sosial Pemerintah Kota Surabaya khususnya untuk Korban Napza, dan Dinas Koperasi Pemerintah Kota Surabaya. Accounting UC juga pernah mendapatkan pendanaan hibah dari Dirjen Dikti dalam kegiatan pengabdian masyarakat dengan skema Program Pengembangan Usaha Intelektual Kampus pada tahun 2017. Melalui hibah tersebut, Accounting UC berhasil membentuk Pusat Layanan Akuntansi dan Perpajakan yang disingkat dengan PLAP.

Di setiap kegiatan Abdimas, Accounting UC juga melibatkan mahasiswa yang tergabung dalam Student Union. Tujuan melibatkan mahasiswa tersebut adalah agar mahasiswa mendapatkan pengalaman dalam melayani

masyarakat dan dapat langsung menerapkan ilmu yang telah mereka pelajari di kampus. Melalui interaksi dengan masyarakat, mahasiswa dapat melihat, mempelajari, dan menganalisis problematika yang dialami masyarakat. Sehingga nantinya setelah lulus, mereka mampu membantu masyarakat dalam menyelesaikan masalah mereka.

Melalui kegiatan Abdimas tersebut, diharapkan masyarakat mampu mengembangkan literasinya sehingga akan muncul dan berkembang wirausaha baru yang mempunyai bekal literasi keuangan dan perpajakan. Selain masyarakat merasakan peningkatan kompetensinya, pemerintah juga menjadi terbantu menjalankan programnya untuk mengurangi kemiskinan dan keterbelakangan masyarakat. Mahasiswa juga akan banyak mendapatkan manfaat, selain dapat mengembangkan ilmunya, mereka juga dapat mengembangkan interpersonal *skill* nya karena bertemu dengan berbagai kalangan.

Simpulan

Setiap kegiatan Abdimas yang dilakukan dengan kasih, tentu akan membuahkan hasil dan dapat berdampak positif bagi masyarakat, pemerintah, instansi pendidikan, mahasiswa, dosen, program studi, dan universitas. Bentuk kegiatan Abdimas yang dilakukan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dan problematika mereka, sehingga manfaatnya benar-benar dirasakan oleh masyarakat. Melaksanakan kegiatan Abdimas dilakukan Accounting UC tidak hanya untuk memenuhi salah satu tridarma perguruan tinggi

saja, tetapi dilaksanakan untuk pengembangan literasi kewirausahaan, literasi keuangan, dan literasi perpajakan masyarakat.

Referensi:

- Al Hakim, R. R. (2021). Pencegahan Penularan COVID-19 Berbasis Aplikasi Android Sebagai Implementasi Kegiatan KKN Tematik COVID-19 Di Sokanegara Purwokerto Banyumas. *Community Engagement & Emergence Journal*, 2(1), 7-13.
- BPS Provinsi Jawa Timur. (2020). Indikator Kesejahteraan Rakyat Provinsi Jawa Timur 2016.
- Cao-Alvira, J. J., Novoa-Hoyos, A., & Núñez-Torres, A. (2021). On the financial literacy, indebtedness, and wealth of Colombian households. *Review of Development Economics*, 25(2), 978-993. <https://doi.org/10.1111/rode.12739>
- Efrata, T. C., Radianto, W. E. D., & Effendy, J. A. (2021). The Influence of Role Models on Entrepreneurial Intention: Does Individual Innovativeness Matter? *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 339-352. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0339>
- Gui, Z., Huang, Y., & Zhao, X. (2021). Whom to educate? Financial literacy and investor awareness. *China Economic Review*, 67(December 2020), 101608. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2021.101608>
- Kawamura, T., Mori, T., Motonishi, T., & Ogawa, K. (2021). Is Financial Literacy Dangerous?

- Financial Literacy, Behavioral Factors, and Financial Choices of Households. *Journal of the Japanese and International Economies*, 60(January), 101131. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2021.101131>
- Korkmaz, A. G., Yin, Z., Yue, P., & Zhou, H. (2021). Does financial literacy alleviate risk attitude and risk behavior inconsistency? *International Review of Economics and Finance*, 74(October 2018), 293–310. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2021.03.002>
- Kristama, B. Y. (2020a, October 20). PLAP Universitas Ciputra Ajak Masyarakat Tingkatkan Prinsip GAS Check di Masa Pemulihan Pandemi. *Timesindonesia.Co.Id*. <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/304426/plap-universitas-ciputra-ajak-masyarakat-tingkatkan-prinsip-gas-check-di-masa-pemulihan-pandemi>
- Kristama, B. Y. (2020b, October 20). Prodi Akuntansi Universitas Ciputra Surabaya Bantu Tingkatkan Literasi Keuangan Generasi Muda. *Www.Timesindonesia.Co.Id*. <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/304669/prodi-akuntansi-universitas-ciputra-surabaya-bantu-tingkatkan-literasi-keuangan-generasi-muda>
- Kristama, B. Y. (2021a, April 30). Pendampingan Kewirausahaan Bagi Penyandang Disabilitas. *LPPM Universitas Ciputra*. <https://www.uc.ac.id/lppm/pendampingan-kewirausahaan-bagi-penyandang-disabilitas/>

- Kristama, B. Y. (2021b, May 7). Jadi Investasi yang Menggiurkan, PLAPUC Surabaya Gelar Crypto Starter Pack for Millennials. Timesindonesia. Co.id. <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/346445/jadi-investasi-yang-menggiurkan-plap-uc-surabaya-gelar-crypto-starter-pack-for-millennials>
- Lian, B. (2019). Tanggung Jawab TriDarma Perguruan Tinggi Menjawab Kebutuhan Masyarakat. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, 2, 999-1015.
- Mutanda, M., Lekhanya, L. M., & Moyo, S. (2021). A Lateral View on Entrepreneurial Literacy and The Role of Tertiary Institutions: A Case Study of South Africa. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(4), 1-16.
- Nichita, A., Batrancea, L., Marcel Pop, C., Batrancea, I., Morar, I. D., Masca, E., Roux-Cesar, A. M., Forte, D., Formigoni, H., & da Silva, A. A. (2019). We Learn Not for School but for Life: Empirical Evidence of the Impact of Tax Literacy on Tax Compliance. *Eastern European Economics*, 57(5), 397-429. <https://doi.org/10.1080/00128775.2019.1621183>
- Resmi, S., Pahlevi, R. W., & Sayekti, F. (2021). Implementation of financial report and taxation training: performance of MSMEs in Special Regions Yogyakarta. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(1), 57-68. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss1.art5>
- Ristovska, N., & Stankovska, S. (2019). Enhancing Entrepreneurial Skills of Employees in

Anthology Entrepreneurship

the Education Process. *UTMS Journal of Economics*, 10(1), 109-123.

Winarno, A., & Wijijayanti, T. (2018). Does entrepreneurial literacy correlate to the small-medium enterprises performance in Batu East Java? *Academy of Entrepreneurship Journal*, 24(1), 1-13.

Winarno, A., Wijijayanti, T., Agustina, Y., Churiyah, M., & Basuki, A. (2019). Integration of Vocational School and Small-Medium Enterprises (SMEs) Learning: An Effort of Elevating Entrepreneurship Spirit Based on Strength and Weakness in East Java. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 25(1), 1-12.



PROFESSIONALISM & PERSONAL DEVELOPMENT

Metta Padmalia

Profesionalisme merupakan salah satu ciri yang melekat pada seorang dosen. Tanpa adanya profesionalisme, maka dosen tidak dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik. Hal ini sejalan dengan budaya profesionalisme yang dimiliki oleh Universitas Ciputra dalam menciptakan tenaga pendidik yang dapat diandalkan pada institusi yang unggul. Budaya profesionalisme pada gilirannya akan mendorong terciptanya ekosistem proses belajar mengajar yang profesional dan unggul. Ekosistem tersebut memungkinkan terjadinya sinergi di antara setiap unit Universitas Ciputra, sehingga aspek profesionalisme dapat senantiasa berkembang. Tanpa adanya budaya profesionalisme yang dimiliki institusi, maka dosen juga akan sulit berkembang menjadi pendidik yang profesional karena menumbuhkembangkan profesionalisme adalah hasil kerja sama berbagai pihak yang terlibat di dalamnya.

Dosen merupakan seorang pendidik profesional yang bekerja di sebuah perguruan tinggi tertentu. Dosen seringkali dianggap sebagai seorang ilmuwan karena kapasitas ilmu yang dimilikinya. Tugas utama seorang dosen adalah mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, juga seni melalui Tridarma Pendidikan Tinggi (PP Pemerintah No.37, 2009).

PROFESSIONALISM & PERSONAL DEVELOPMENT

Menurut Sudjana (2008: 13) pekerjaan dosen yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk hal itu, dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat atau tidak memperoleh pekerjaan lainnya.

Banyak sukacita yang kami para dosen telah rasakan di kampus ini yang tak dapat ditukar dengan uang. Contohnya adalah rasa puas ketika melihat mahasiswa mendapatkan pengetahuan yang baru dari kelas yang mereka ikuti, rasa bahagia yang muncul saat melihat perubahan karakter mahasiswa yang menjadi lebih baik sebagai hasil proses pembelajaran *leadership* yang mereka ikuti, dan di lain kesempatan kami juga turut ikut merasakan kebanggaan mereka atas keberhasilan *project* bisnis yang dirintis maupun dalam mempersiapkan diri menjadi penerus perusahaan keluarganya. Hal-hal tersebut hanyalah segelintir contoh dari begitu banyak pengalaman yang luar biasa yang kami, para dosen telah rasakan selama berkarya di UC. Kami sebagai dosen di Universitas Ciputra dapat mengatakan menjadi dosen adalah profesi yang luar biasa. Melalui profesi sebagai dosen, kami merasa dapat menjadi berkat sekaligus memberkati orang lain dari setiap tugas dan layanan yang telah dilaksanakan. Menjadi dosen adalah salah satu keputusan tepat dan berharga dalam hidup kami.

Kami harus terus menambah pengetahuan dan mengembangkan keterampilannya supaya sebagai seorang akademisi yang profesional, kami dapat meningkatkan otonomi dan otoritas, bukan saja saat berhadapan dengan mahasiswa, tetapi

juga pada saat berhadapan dengan *stakeholders* lainnya. Melalui reputasi yang dimiliki, universitas dapat menyelenggarakan pendidikan secara mandiri dan bebas dari tekanan-tekanan pihak yang ingin memaksakan kepentingannya sendiri. Untuk terus meningkatkan reputasi ini, perguruan tinggi harus dengan sadar mendukung *self development* para tenaga pendidiknya, mengirimkan ke sekolah-sekolah terbaik, memberikan pelatihan-pelatihan dan menciptakan situasi yang kondusif agar dosen secara mandiri memiliki kesadaran dan kemauan untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya.

Selain dalam hal pengembangan diri para tenaga pendidiknya, hal-hal selanjutnya yang harus dipertimbangkan universitas dalam menjaga profesionalisme, misalnya dengan menciptakan sistem resmi sebagai antisipasi atas masalah etis yang kemungkinan akan muncul (misalnya terkait dengan masalah *fraud* dan plagiasi yang kerap menjadi isu di dunia pendidikan). Hal tersebut penting dilakukan untuk menjaga reputasi universitas, bukan saja sebagai universitas yang berkualitas mutu pendidikannya, tapi juga universitas yang mampu menjaga integritas dalam segala bidang. Melalui reputasi yang terjaga dengan baik dalam kualitas dan integritas, Universitas Ciputra mendapatkan kepercayaan dari para *stakeholders* dan pada akhirnya dapat menjadi *sustainable university*.

Tantangan yang muncul dalam menjalani profesi sebagai pendidik turut mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Ketekunan dalam menjalankan hal yang sesungguhnya bukan keahlian kita dapat meningkatkan diri individu. Grit

PROFESSIONALISM & PERSONAL DEVELOPMENT

merupakan istilah yang digunakan oleh Duckworth untuk semangat dan ketekunan yang dimiliki oleh seseorang ketika tengah melakukan sesuatu. Menurutnya, orang yang bersemangat dan tekun cenderung lebih sukses dibanding orang lain yang mempunyai potensi alami (jenius) namun tidak mengiringinya dengan ketekunan (Duckworth, 2016). Beberapa penggalan kisah perjalanan yang kami para dosen alami selama berproses di Universitas Ciputra telah membuat kami lebih bertumbuh sebagai seorang pribadi, yang lebih mengenal dan memahami talenta yang telah Tuhan anugerahkan. Pertumbuhan diri tersebut bukanlah konsep yang bersifat tunggal, melainkan konsep yang multidimensional karena melibatkan unsur-unsur pembentuk yang saling bersinergi di lingkungan yang dinamis. *Agility* (kelincahan) dari individu diperlukan supaya pertumbuhan diri dapat menjawab tantangan di lingkungan yang senantiasa berubah.

Pandemi Covid-19 telah memberikan dorongan bagi kami para dosen untuk mau secara cepat beradaptasi dalam kondisi yang penuh ketidakpastian ini. *Teaching approach* yang sebelumnya kami kembangkan di setiap kelas tatap muka pun harus disesuaikan untuk dapat diimplementasikan di kelas daring. Oleh karena itu, sebagai insan cendekiawan, telah tiba waktu bagi kami untuk bertransformasi menjadi kupu-kupu yang indah, kuat, dan tangguh menghadapi perubahan. Cikal bakal yang kuat, tentunya akan membentuk individu-individu dengan *growth mindset* yang siap menghadapi dinamika dunia.

Pola pola pikir mendidik mahasiswa harus dengan selalu memberikan segala sesuatu yang siap tersaji harus bermetamorfosis. Kami berupaya untuk mampu melihat mahasiswa sebagai individu yang telah mandiri dan mampu bertanggung jawab atas pilihan yang diambil. Dengan demikian, Universita Ciputra bukan sekedar *creating world class entrepreneurs* di bangku kuliah akan tetapi juga turut serta mempersiapkan individu-individu penerus bangsa Indonesia. Sebagai sebuah institusi pendidikan yang telah berkiprah selama 15 tahun, Universitas Ciputra Surabaya telah mengarungi masa yang cukup untuk bermetamorfosis.

Kita mungkin telah familiar dengan pepatah "the only constant in life is change" – Heraclitus. Kealpaan perubahan, akan menyebabkan seseorang tidak dapat maju bertumbuh. Oleh karena itulah, kami para dosen berupaya untuk tetap fokus membangun masa depan yang lebih baik melalui pertumbuhan diri kita sendiri yang lebih baik lagi, sehingga dapat semakin memberikan kontribusi positif untuk sekeliling kita. Pada bagian *personal development* ini, para pembaca akan diberikan gambaran perjalanan profesionalisme para dosen di Universitas Ciputra, serta bagaimana mereka mengembangkan diri masing-masing selama menjadi bagian dari civitas akademika Universitas Ciputra. Bahwa juga sejatinya mengajar itu juga adalah proses belajar itu sendiri. Enam artikel yang disuguhkan oleh para dosen untuk memberi gambaran tentang bagaimana pengembangan diri dan profesionalisme para dosen terbentuk adalah:

1. "My Journey to Professionalism" oleh Eko Budi

PROFESSIONALISM & PERSONAL DEVELOPMENT

Santoso, S.E., M.Si., Ak., CA

2. "Profesionalisme di Universitas Ciputra" oleh Sonata Christian, S.E., M.M.
3. "The Impact Of Professionalism And Ethics On Universitas Ciputra's Reputation And Sustainability" oleh Lili Kristanti, S.S., M.Si.
4. "Synergy of Grit, Agility and Wellness: My Personal Growth Journey of an Entrepreneurship Lecturer" oleh Metta Padmalia, S.Si., M.M., CPM (Asia)
5. "Journey to Personal Growth: The Big 3 Fundamentals" oleh Gracia Ongkowijoyo, S.E., M.Sc.
6. "Metamorfosis Mindset" oleh Christina Sudyasjayanti, S.Pd., M.M.

"Knowing others is intelligence. Knowing yourself is true wisdom. Mastering others is strength.

Mastering yourself is true power." -

Lao Tzu

MY JOURNEY TO PROFESSIONALISM

Eko Budi Santoso
esantoso@ciputra.ac.id
Dosen Akuntansi

Pendahuluan

Nama saya Eko Budi Santoso. Saya bergabung di Universitas Ciputra sejak 1 Juni 2012 sebagai staf pengajar di program studi Akuntansi bersamaan dengan dimulainya penerimaan mahasiswa baru untuk angkatan pertama di program studi akuntansi. Sebagai salah seorang yang ikut merintis program studi akuntansi, saya bersyukur melihat perkembangan dan pencapaian-pencapaian yang diperoleh serta percaya bahwa program studi ini ke depannya akan terus berkembang dengan pencapaian-pencapaian lain yang lebih luar biasa lagi.

Pilihan karir saya sebagai dosen didasari dari kesukaan saya mengajar dan kebahagiaan saya melihat ketika saya bisa membantu orang lain untuk memahami sesuatu. Sampai saat ini saya masih terus berusaha belajar menjadi pengajar yang baik. Awalnya saya tidak pernah membayangkan bahwa pilihan profesi yang saya ambil tidak hanya menuntut kemampuan saya untuk mengajar namun juga melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat yang dikenal dengan tridarma perguruan tinggi.

Tidak pernah ada sekolah atau jenjang pendidikan formal untuk berprofesi sebagai dosen. Tahapan untuk menjadi seorang dosen dimulai

dari persyaratan minimal yaitu memiliki kualifikasi akademik dari pendidikan tinggi program pasca sarjana sesuai dengan bidang keahlian. Jika kemudian berhasil melewati proses seleksi di institusi pendidikan tinggi, maka yang bersangkutan bisa diangkat menjadi tenaga pendidik dengan menyandang profesi sebagai dosen. Pada tahapan ini, dosen sudah bisa melakukan tridarma perguruan tinggi. Kemudian setelah memenuhi persyaratan tertentu, maka dosen akan memperoleh sertifikat pendidik. Namun selebihnya bagaimana menjadi pendidik profesional dan ilmuwan yang mampu melakukan transformasi, pengembangan dan penyebarluasan IPTEK dan seni melalui tridarma perguruan tinggi seperti yang diamanatkan oleh Undang-undang merupakan perjalanan panjang yang tidak mudah bagi seorang dosen yang tidak jarang dilalui dengan sistem *learning by doing* dan *trial and error*. Sebagai contoh dosen yang baru memulai karirnya belum tentu sudah memiliki bekal salah satu kemampuan esensial dalam proses belajar mengajar yaitu kemampuan pedagogik. Tanpa kemampuan tersebut, proses transfer ilmu akan sulit dilakukan walaupun dosen tersebut sudah mumpuni pada aspek kualifikasi akademik. Di sinilah peran institusi pendidikan tempat dosen tersebut mengabdikan memegang peranan penting untuk mengembangkan suatu ekosistem yang mampu membentuk dosen untuk bisa menjalankan fungsinya dengan baik sebagai tenaga pendidik yang profesional.

Profesionalisme dosen

Profesionalisme merupakan salah satu hal penting yang melekat pada profesi dosen. Undang-Undang nomor 15 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan terminologi profesional dimaknai sebagai suatu pekerjaan atau kegiatan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan untuk bisa dilakukan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan adanya pendidikan profesi.

Lebih lanjut Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang disyaratkan oleh satuan pendidikan tinggi tempat dosen tersebut bertugas, serta memiliki kemampuan untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan hal tersebut, selain sehat jasmani dan rohani, terdapat tiga persyaratan utama untuk menjadi seorang dosen, yaitu:

1. Kualifikasi akademik yaitu ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki dosen. Ijazah tersebut harus sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Dosen

harus memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk dapat menjadi dosen di program diploma dan sarjana serta kualifikasi akademik minimum lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Dosen juga dapat diangkat melalui proses penyetaraan jika memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa.

2. Kompetensi yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi dosen terdiri dari empat jenis, meliputi:

- kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan untuk mengelola pembelajaran peserta didik.
- kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
- kompetensi profesional yaitu kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran secara komprehensif dan mendalam.
- kompetensi sosial adalah kemampuan dosen untuk dapat berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, rekan sejawat, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

•

3. Sertifikat pendidik yang merupakan bukti formal sebagai pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional dengan persyaratan sebagai berikut:

- Memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun

- sebagai pendidik pada perguruan tinggi
- Memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli
 - Lulus dari program sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- Berikut adalah prinsip yang menjadi dasar pekerjaan khusus sebagai dosen:

- memiliki minat, bakat, panggilan jiwa, dan idealisme
- memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- memiliki latar belakang pendidikan dan kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang tugas;
- memiliki kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan bidang tugas;
- memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas keprofesionalan;
- memperoleh penghasilan yang ditentukan berdasarkan dengan prestasi kerja yang dihasilkan;
- memiliki kesempatan untuk dapat mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
- memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
- memiliki organisasi profesi yang memiliki wewenang untuk mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan.

Aspek-aspek tersebut harus dipenuhi untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional. Jika kualifikasi akademik menjadi *entry point* untuk menjadi seorang dosen dan sertifikat pendidik merupakan rekognisi bagi seorang dosen, maka kompetensi menjadi keterampilan yang harus dimiliki dosen untuk bisa melaksanakan tugasnya secara profesional. Ketiga aspek tersebut tentu saja harus terus dibangun dan dikembangkan untuk dapat terus menekuni profesi sebagai dosen. Hasil penelitian Wiranto & Slameto, (2021) menemukan bahwa profesionalisme dosen memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan alumni selama mereka mereka berkuliah. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dosen berkontribusi penting dalam kualitas pendidikan tinggi.

Dalam upaya membangun, menjaga dan mengembangkan profesionalitasnya, seorang dosen membutuhkan dukungan dari institusi. Institusi merupakan salah satu sumber pembentuk profesionalisme bagi dosen (Kehm & Teichler, 2013; Kolsaker, 2014). Tanpa adanya budaya profesionalisme dalam institusi maka sulit bagi dosen untuk berada di jalur profesionalisme tersebut. Saya bersyukur Grup Ciputra yang menaungi Universitas Ciputra memiliki Credo Integritas, Profesionalisme, dan *Entrepreneurship* (IPE). Keberadaan profesionalisme sebagai salah satu credo mendorong segenap sivitas akademika menjadi pribadi yang unggul dan dapat diandalkan dengan berkompeten dan bertanggung jawab untuk memberikan hasil yang terbaik. Pada bagian berikut saya akan memaparkan dukungan

universitas ciputra dalam mengembangkan profesionalitas saya sebagai dosen.

Diskusi

Pada aspek pendidikan, kemampuan pedagogik merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen. Ketertarikan saya pada dunia pengajaran tidak serta merta menjadikan saya sebagai tenaga pendidik yang memiliki kemampuan pedagogik yang baik. Universitas Ciputra melalui keberadaan Teaching & Learning Center (TLC) memfasilitasi saya untuk mengembangkan kemampuan pedagogik saya. Melalui program-program pelatihan yang dilakukan rekan-rekan di TLC dengan narasumber yang kompeten di bidangnya membantu saya untuk beralih dari metode pengajaran Teaching Center Learning (TCL) yang menjadikan saya sebagai sumber belajar ke Student Center Learning (SCL) yang menjadikan saya sebagai fasilitator pembelajaran. Selain itu rekan-rekan di TLC bersama rekan-rekan di Information Communication Technology (ICT) membangun *Learning Management System* (LMS) yang memfasilitasi proses belajar mengajar dengan lebih baik. Melalui LMS saya dapat menggabungkan materi, proses dan evaluasi pembelajaran ke dalam suatu sistem yang terintegrasi. Hasil dari dukungan tersebut salah satunya tercermin dari hasil *courses survei* dari mata kuliah yang saya ampu yang menunjukkan penilaian yang positif dan progres yang semakin baik. Selain itu di program studi akuntansi juga memberikan dukungan bagi dosen untuk meningkatkan kompetensi keilmuannya

dengan mengikuti program pelatihan dan sertifikasi agar ilmu pengetahuan yang disebarluaskan kepada mahasiswa relevan dengan perkembangan di dunia akuntansi.

Pada aspek penelitian, Universitas Ciputra juga memberikan dukungan kepada dosen agar menjadi tenaga pendidik yang profesional di bidang penelitian baik dalam sisi penguatan aspek teknis maupun pendanaan melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM). LPPM memberikan pendampingan dari sisi teknis untuk dapat melakukan penelitian yang baik termasuk dari sisi metodologi penelitian dan publikasi. Pada sisi pendanaan, LPPM UC juga memberikan bantuan pendanaan bagi peneliti melalui mekanisme kompetisi hibah penelitian internal (HIP) untuk mendorong dosen aktif melakukan penelitian. Selain melalui mekanisme HIP, LPPM UC juga aktif mendorong dosen untuk mengikuti hibah penelitian dari pihak eksternal. Salah satu dukungan yang diberikan LPPM dalam penelitian saya adalah dukungan dalam proses pengajuan proposal Hibah Penelitian dari kemenristek Dikti sehingga saya untuk pertama kali memperoleh Hibah Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi (PDUPT) untuk periode pendanaan tahun 2019-2021. Dukungan tersebut tidak hanya berhenti pada saat pengajuan proposal namun juga pada saat pelaksanaan penelitian dengan aktif melakukan monitoring dan pendampingan agar proses penelitian dapat berjalan dengan baik tidak hanya untuk menghasilkan luaran yang dijanjikan tapi juga pada aspek pertanggung jawaban administratif.

Pada aspek pengabdian pada masyarakat, Universitas Ciputra juga memberikan dukungan bagi dosen untuk unggul dalam memberikan kontribusi pada masyarakat. Salah satu bidang minat saya adalah di bidang perpajakan dan saya bersama dengan rekan-rekan di Program Studi Akuntansi menginisiasi berdirinya Tax Center Universitas Ciputra pada tahun 2016 bekerja sama dengan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) melalui Kantor Wilayah DJP Jawa Timur. Pemberian fasilitas sarana dan prasarana yang memadai memungkinkan Tax Center Universitas Ciputra melakukan fungsinya secara optimal dan menjadi salah satu Tax Center yang terbaik di lingkungan Kanwil DJP Jawa Timur 1. Saya melalui wadah Tax Center yang saya pimpin aktif melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk sosialisasi perpajakan kepada masyarakat baik pada saat pengisian Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan bagi Wajib Pajak Orang Pribadi (WP-OP) maupun sosialisasi aturan perpajakan kepada sivitas akademika dan masyarakat umum. Keberadaan Tax Center memungkinkan saya untuk membangun jejaring dan bersinergi dengan berbagai pihak untuk dapat melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang saya lakukan berupa seminar, talk show, pelatihan dan asistensi pelaporan pajak. Salah satu kegiatan rutin yang dilakukan Tax Center adalah asistensi pelaporan SPT Tahunan bagi WP-OP dengan berkoordinasi dengan Kanwil DJP Jatim 1 yang dilakukan di Mall-Mall besar di kota Surabaya. Kegiatan ini juga melibatkan mahasiswa

yang tergabung dalam tim relawan pajak sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat tidak hanya memberikan benefit kepada wajib pajak tetapi juga kepada mahasiswa yang mendapatkan pengalaman berharga berhadapan langsung dengan wajib pajak untuk membantu pelaporan pajak mereka. Selain itu pada sisi pelatihan perpajakan, sampai dengan tahun 2021 Tax Center Universitas Ciputra berhasil melaksanakan Pelatihan Brevet Pajak Terpadu A dan B bagi masyarakat umum sebanyak 10 batch. Pada tahun 2019 saya memperoleh piagam penghargaan dari DJP melalui Kepala Kantor Wilayah DJP Jawa Timur sebagai insan yang berperan aktif melalui Tax Center dalam upaya menumbuhkan kesadaran pajak kepada mahasiswa dan masyarakat.

Dukungan untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam melakukan tridarma perguruan tinggi juga dilakukan Universitas Ciputra dengan mengembangkan sistem penilaian kinerja yang mengintegrasikan tridarma perguruan tinggi dan penugasan lainnya. Dengan mekanisme penilaian 360 derajat memungkinkan terjadinya penilaian yang komprehensif mengenai kinerja dosen untuk terus berkembang menjadi pribadi yang profesional.

Selain dukungan agar tenaga pendidik menjadi tenaga pendidik yang profesional dan terampil di bidangnya, Universitas Ciputra juga mendorong institusi menjadi institusi yang unggul dan dapat diandalkan. Setelah Universitas Ciputra berhasil memperoleh predikat A dari Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) maka setiap

program studi juga didorong untuk memperoleh predikat akreditasi terbaik termasuk program studi akuntansi. Dengan adanya penjaminan mutu yang berkesinambungan dan kerja keras serta kerja sama berbagai pihak di Universitas Ciputra, pada tahun 2020 Program Studi Akuntansi berhasil memperoleh predikat Akreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Suatu pencapaian yang luar biasa untuk sebuah program studi yang baru berdiri sekitar delapan tahun dan baru melakukan proses akreditasi program studi sebanyak dua kali. Hal tersebut juga menunjukkan pengakuan dari pihak eksternal bahwa Program Studi Akuntansi Universitas Ciputra adalah program studi yang unggul dan dapat diandalkan.

Simpulan

Profesionalisme adalah ciri yang melekat pada seorang dosen. Tanpa adanya profesionalisme maka dosen tidak akan menjalankan fungsinya dengan baik. Hal ini sejalan dengan budaya profesionalisme yang dimiliki oleh Universitas Ciputra untuk menciptakan tenaga pendidik yang dapat diandalkan dan institusi yang unggul. Budaya tersebut yang kemudian mendorong terciptanya ekosistem yang mendukung dosen menjadi tenaga pendidik yang profesional. Ekosistem tersebut memungkinkan terjadinya sinergi antar setiap unit di Universitas Ciputra sehingga aspek profesionalisme dapat terus berkembang. Tanpa adanya budaya profesionalisme yang dimiliki institusi, maka dosen juga akan sulit berkembang menjadi pendidik yang profesional karena menumbuhkembangkan

MY JOURNEY TO PROFESSIONALISM

profesionalisme adalah hasil kerja sama berbagai pihak yang terlibat didalamnya.

Universitas Ciputra menjadi wadah bagi saya untuk membangun profesionalisme saya dalam melakukan tugas saya untuk menyebarkan IPTEK melalui tridarma perguruan tinggi. Budaya profesionalisme yang ada mendorong saya untuk terus mengembangkan keahlian akademik dan kompetensi saya sebagai pendidik profesional di bidangnya. Selain itu saya juga melihat Universitas Ciputra terus berkembang menjadi institusi yang unggul. Pencapaian-pencapaian luar biasa yang telah diperoleh menunjukkan juga usaha luar biasa yang telah dilakukan dan saya percaya hal tersebut akan terus ada di masa-masa yang akan datang.

Saya masih terus belajar untuk menjadi dosen yang unggul dan saya bersyukur untuk dukungan Universitas Ciputra agar saya terus bertumbuh menjadi tenaga pendidik yang profesional. Terima kasih Universitas Ciputra telah berkontribusi dalam *my journey to professionalism*, salam IPE!

Referensi:

- Kehm, B. M., & Teichler, U. (2013). Introduction. In B. M. Kehm & U. Teichler (Eds.), *The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges* (pp. 1-6). Springer.
- Kolsaker, A. (2014). Relocating professionalism in an English university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 36(2), 129-142. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.861053>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14

Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
Wiranto, R., & Slameto, S. (2021). Alumni satisfaction in terms of classroom infrastructure, lecturer professionalism, and curriculum. *Heliyon*, 7(6), 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06679>

PROFESIONALISME DI UNIVERSITAS CIPUTRA

Sonata Christian

sonata.christian@ciputra.ac.id

Dosen International Business Management
International Class

Pendahuluan

Namaku adalah Sonata Christian, bergabung menjadi dosen tetap di Program Studi International Business Management (IBM) sejak 3 September 2012, *ndak*, terasa sudah mau hampir 9 tahun. Awal ingin bergabung karena jatuh cinta dengan slogan Universitas Ciputra (UC) dan konsep sekolah bisnis yang beda dari yang lain, motivasi awal sekedar ingin berbagi ilmu serta pengalaman sebagai praktisi dan konsultan ke mahasiswa selama tiga tahun sembari menemani istri tercinta menyelesaikan pendidikan dokter spesialis anestesi di FK Universitas Airlangga Surabaya. Eh, tak dinyana ternyata semakin lama semakin mencintai profesi ini dan terus berlanjut hingga sekarang. Saat ini selain menjadi dosen tetap juga menjabat sebagai Wakaprodi IBM-International Class.

Perkenalanku dengan UC kalau diibaratkan orang pacaran itu juga seperti kebetulan tapi berjodoh, mungkin sudah jadi takdir. Tahun 2012, saat itu aku masih bekerja di perusahaan IT multinasional yang berbasis di Singapura. Sementara isteriku yang seorang dokter sedang menempuh pendidikan dokter spesialis anestesi di FK Universitas Airlangga Surabaya. Dari awal

pacaran sampai pernikahan, kami sudah terbiasa pacaran jarak jauh, alias *long distance relationship* (LDR) kata *anak jaman now*. Tapi kali ini berbeda karena istriku lagi hamil dan mau mendekati hari bersalin, sebagai seorang suami aku dihadapkan pada dua pilihan sulit antara mengejar karir atau menjadi suami siaga demi sang buah hati. Akhirnya kasih mengalahkan logika, aku putuskan untuk pulang dan akan pindah ke Surabaya untuk menemani istri tercinta. Tapi di pikiran ku masih terus berlanjut pertanyaan: Selama di Surabaya mau kerja apa? mau bisnis apa? Sempat, sih, kirim lamaran ke beberapa perusahaan besar di Jatim sebelum *resign*, tetapi sayangnya semua mentok waktu negosiasi gaji karena mereka *ndak* bisa ngasih sesuai yang aku minta karena yang ditawarkan itu sudah maksimal untuk standar Jatim. *But, God is good all the time*, semuanya indah pada waktunya. Tiga bulan sebelum waktu bersalin, sewaktu mau berangkat ke Surabaya, kebetulan seorang kenalan dekat cerita tentang UC dan memberikan alamat websitenya. Aku *browsing* dan langsung *love at the first sight*, deh. Ini kampus kok beda ya dan konsepnya ideal banget, kampus bisnis yang tidak hanya mengajarkan teori tapi lebih ke arah praktik langsung. Slogannya juga keren "*Creating World-Class Entrepreneur*". Aku putuskan melamar untuk menjadi dosen bisnis di Prodi IBM.

Setelah menyelesaikan semua persyaratan dan mengirimkannya secara *online* ke HCM UC, muncul pertanyaan selanjutnya: Apakah ini keputusan yang tepat? kali ini logika yang bermain. Aku belum pernah menjadi dosen sebelumnya,

aku adalah seorang praktisi dan konsultan yang menghabiskan 12 tahun malang melintang di dunia bisnis. Memang semasa berkuliah pernah beberapa kali menjadi Asdos, dan semasa menjalankan bisnis pernah beberapa kali balik ke kampus almamater karena diundang sebagai dosen tamu. Tetapi pertanyaan yang paling mendasar, apakah profesionalisme berlaku dan dihargai di dunia pendidikan? Pesan berharga sekaligus *support* dari orang tua saat itu adalah pesan dari mereka untuk mendoakannya dan bertanyalah kepada Tuhan. Jawaban Tuhan itu luar biasa, memang *action speak louder than word*, *ndak* lama kemudian saya dapat telepon dari Bu Silvy, salah satu staff HCM UC yang menanyakan jadwal saya kapan bisa ke UC untuk interview, psikotes dan tes kemampuan mengajar "*micro teaching*". Kemudian setelah disepakati jadwalnya saya pun datang dan mengikuti serangkaian tes penerimaan karyawan di UC. Seolah ini semua menjadi jawaban atas pertanyaan besar sebelumnya. Ternyata di UC juga mengedepankan aspek profesionalisme. Waktu dinyatakan diterima, saya pun tidak terlalu mempermasalahkan besaran gaji yang diperoleh. Saya tidak melakukan upaya negosiasi sama sekali seperti biasanya di pekerjaan sebelumnya. mungkin karena sudah terlanjur jatuh cinta dengan UC. Dan terlebih lagi istri mendukung sepenuhnya keputusan untuk menjadi dosen tetap di UC.

Memang kebahagiaan dan kepuasan kerja itu tidak semata-mata hanya ditentukan oleh besaran gaji dan fasilitas yang kita terima, contohnya saja seperti yang aku alami saat ini di

UC. Sore ini merupakan hari yang indah bagiku sebagai dosen di UC, bukan karena cuaca yang cerah dan *sunset* yang indah yang bisa kunikmati dari balik jendela kantor di lantai delapan UC Tower, tetapi karena baru saja kami beberapa dosen di IBM-IC menyelesaikan sidang akhir skripsi. Sidang akhir skripsi hari ini terasa istimewa karena pada akhirnya beberapa dari mahasiswa Angkatan Senior tahun 2015 berhasil menyelesaikan semua tuntutan perkuliahan nya dan selangkah lagi menuju wisuda. Ekspresi muka bahagia dan ucapan terima kasih yang tulus dari mereka telah membayar lunas semua letih dan penat dalam proses bimbingan skripsi yang sudah kami jalani selama satu semester ini.

Banyak kebahagiaan yang telah aku rasakan di kampus UC ini yang *ndak* bisa ditukar dengan uang. Misalnya rasa puas ketika melihat mahasiswa mendapatkan pengetahuan yang baru dari kelas yang mereka hadiri, rasa bahagia yang muncul saat melihat perubahan karakter mahasiswa yang menjadi lebih baik sebagai hasil proses pembelajaran *leadership* yang mereka ikuti, dan dilain kesempatan bisa ikut merasakan kebanggaan mereka atas keberhasilan *project* bisnis yang dirintis. Hal-hal tersebut adalah sebagian contoh dari begitu banyak pengalaman yang luar biasa yang aku telah rasakan sebagai dosen di UC. Aku bisa bilang sekarang bahwa menjadi dosen adalah profesi yang luar biasa. Melalui profesi ini, aku bisa menjadi berkat sekaligus memberkati orang lain dari setiap tugas dan layanan yang telah dilaksanakan. Menjadi dosen adalah salah satu keputusan tepat dan berharga dalam hidupku.

Seorang **Dosen** merupakan tenaga pendidik **profesional** yang mengabdikan diri di salah satu perguruan tinggi. Dosen juga seorang ilmuwan karena kapasitas ilmu yang dimiliki. Tugas utama seorang dosen adalah mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, juga seni melalui tridarma Pendidikan Tinggi (PP Pemerintah No.37, 2009). Mengacu pada Sudjana (2008:13) pekerjaan dosen bersifat profesional karena tugas yang dijalankan akan maksimal dan berhasil apabila dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan sekedar dilakukan oleh mereka yang tidak memperoleh pekerjaan lainnya.

Untuk jadi dosen, setidaknya harus memiliki ijazah Magister (S2). Selain itu juga dituntut untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Doktor, bila perlu bisa mengambil *Post-Doctoral Program*. Hal ini penting untuk terus mengikuti perubahan dan perkembangan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Berkarir menjadi dosen memang tidak mudah. Banyak kriteria dan tugas yang harus dilakukan supaya layak disebut sebagai dosen profesional. Dosen profesional sangat dibutuhkan saat ini sejalan dengan upaya pemerintah meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Dosen profesional tidak hanya berfokus pada pengajaran tetapi ada tugas lain yang tidak kalah penting yaitu penerapan keilmuan dan administratif yang harus diselesaikannya. Tugas utamanya adalah persiapan bahan kuliah dan mentoring, selain itu dosen profesional harus memiliki penelitian sesuai *expertise*-nya dan bersedia melakukan bimbingan

penelitian untuk mahasiswa. Untuk berkontribusi selaku ilmuwan, dosen profesional harus melakukan publikasi penelitiannya di berbagai forum dan jurnal akademik. Sebagai seorang dosen diharapkan juga segera dapat memperoleh sertifikasi serdos sebagai bentuk pengakuan tenaga pendidik profesional oleh pemerintah.

Menjadi Pribadi Dosen Profesional

Profesionalisme merupakan salah satu *core value* yang diterapkan di UC. Aku kaget waktu pertama kali masuk kerja di UC ternyata ada sistem absensi, semua dosen harus hadir di kampus sebelum jam 7.30 WIB dan bekerja terus di kantor minimal 8 jam layaknya seorang profesional hingga jam 16.30 WIB. Sebagai dosen profesional kami semua diminta untuk mempersiapkan silabus (RPS) dan semua bahan perkuliahan sebelum semester baru dimulai. Ketika semester sudah berjalan maka sebagai dosen profesional kami harus menjalankan tridarma perguruan tinggi secara berimbang. Jadi dosen bukan hanya sekedar fokus mengajar tetapi juga harus melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Hal ini secara tidak langsung menuntut kemahiran dan keterampilan teknis dari seorang dosen dalam menjalankan semua tugasnya. Setelah mendapatkan Serdos maka setiap semester dosen juga harus melaporkan dan mempertanggung jawabkan semua kegiatan tersebut kepada pihak universitas dan pemerintah.

Mengacu pada Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan

ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai profesi, dosen adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan, pendidikan dan pelatihan tertentu. Menganut prinsip profesionalisme hal-hal mendasar yang harus dimiliki seorang dosen adalah bakat, komitmen, tanggung jawab, kualifikasi akademik, dan kompetensi yang meliputi pedagogik, etika profesi, kepeduliansosial dan kepribadian yang baik.

Definisi profesional dalam KBBI, profesional mengandung arti sesuatu yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Selain itu mengacu pada Merriam-Webster Dictionary menyatakan bahwa menjadi profesional harus memenuhi standar teknis atau etika profesi yang secara umum dijabarkan berikut ini :

1. Mempunyai keterampilan yang sangat tinggi di bidang tertentu.
2. Mempunyai ilmu serta pengalaman yang luas.
3. Seseorang yang profesional akan berorientasi kepada masa depan (visioner).
4. Memiliki keyakinan atas kemampuan pribadi dan terbuka untuk berbagai masukan positif.
5. Pemikiran terbuka yang senantiasa mempertimbangkan dan menerima opini dari orang lain tanpa mengedepankan ego diri sendiri.
6. Memiliki integritas yaitu mengutamakan prinsip dasar kebenaran, keadilan dan kejujuran.
7. Komitmen yang tinggi untuk terus menjaga

kualitasnya.

8. Mampu memotivasi baik diri sendiri maupun orang lain disekitarnya.
9. Loyalitas pada profesi yang tidak menganggap pekerjaan tersebut sebagai beban tetapi menjadikannya sebagai panggilan hidup.

Diskusi

Menjadi “dosen profesional” memang tidak mudah. Telah dibahas sebelumnya bahwa dosen profesional memiliki kompetensi khusus di bidangnya dan sudah seharusnya taat pada etika profesi. Profesionalisme dosen UC didalam menjalankan tugasnya sangat diperhatikan dan dipantau oleh Departemen HCM dan TLC. Setiap dosen dibekali dengan berbagai keterampilan dan kecakapan yang dilakukan melalui berbagai *training* yang disediakan secara internal dan eksternal. Selain mendapatkan sertifikat, dosen juga harus melakukan praktek sesuai mata kuliah yang diampu. Untuk kualitas pengajaran juga dilakukan penilaian 360 derajat oleh semua *stakeholder* terkait. Misalnya semester ganjil ini saya mengajar MK *Research Methodology*, maka akan dilakukan survei penilaian pada waktu tengah semester (UTS) maupun akhir semester (UAS) baik oleh mahasiswa peserta kelas, rekan sejawat, koordinator perkuliahan maupun pihak atasan (kaprodi). Bila ditemukan adanya kekurangan dan perlu pengembangan maka dosen terkait akan mendapat pendampingan atau *training* tambahan. Keseluruhan kegiatan tridarma juga akan masuk dalam komponen penilaian PA (*performance appraisal*) yang berhubungan dengan kenaikan

gaji atau *benefit* lain yang akan diterima pada periode berikutnya, sehingga setiap dosen harus berupaya untuk melakukan yang terbaik.

Dosen yang telah menjalankan tugasnya secara profesional juga sangat dihargai di UC, biasanya pada saat pembukaan semester baru akan diumumkan dosen-dosen berprestasi pada semester sebelumnya baik di level prodi maupun universitas. Dalam hal ini aku merasa bangga karena beberapa kali bahkan secara berturut-turut pada tahun 2016–2019 terpilih sebagai Dosen Terbaik level fakultas (SMB – School of Management and Business) dan menjadi salah satu fasilitator *entrepreneurship* terbaik di level Universitas. Dosen yang berprestasi akan mendapat penghargaan berupa sertifikat dan uang tunai yang diserahkan pihak rektorat. Terima kasih untuk semua dukungan dan support yang telah diberikan oleh semua pihak terkait. Berikut ini aku akan *sharing* mengenai kebiasaan dan pengalaman menjalankan tridarma perguruan tinggi yang telah dilakukan selama ini.

Untuk aspek pengajaran, terdapat empat tahapan yang perlu dilakukan seorang dosen profesional, antara lain:

1. Tahap persiapan, dosen harus mampu memunculkan minat belajar mahasiswanya. Keberadaan dosen dapat memberikan hal positif yang membawa peserta didik merasa siap untuk menyerap ilmu.
2. Tahap penyampaian, dosen harus mampu menyampaikan materi secara menarik, relevan, dan tidak membosankan. Ilmu yang diajarkan dapat diterapkan dalam kehidupan nyata.

3. Tahap pelatihan, dosen mampu melatih mahasiswanya agar lebih terampil dalam memaksimalkan pengetahuan dan keterampilannya sesuai bidang ilmu yang ditekuninya.
4. Tahap penampilan hasil belajar, dosen harus mampu membantu mahasiswa meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya untuk lebih peka atas kondisi sosial yang terjadi di sekitarnya dan mampu menghasilkan solusi yang berharga.

Tantangan selanjutnya, seorang dosen di UC juga harus mampu melakukan penelitian sebagai perwujudan produk aplikatif keilmuan yang bermanfaat bagi orang-orang disekitarnya. Biasanya setiap prodi telah ditentukan *roadmap* penelitian yang sejalan dengan visi dan misi Universitas. Selanjutnya setiap dosen sesuai dengan kepakarannya masing-masing akan membuat perencanaan penelitian dan harus dapat menghasilkan luaran sesuai jabatan akademis nya. Penelitian yang baik juga diharapkan dapat melibatkan mahasiswa, maupun dosen muda agar terjadi *transfer knowledge* untuk proses regenerasi. Diharapkan setiap semester seorang dosen dapat menghasilkan luaran publikasi. Aku juga beberapa kali mendapat hibah penelitian baik dari Universitas Ciputra maupun dari pemerintah. Salah satu yang membanggakan ketika aku mendapat Hibah Penelitian Unggulan yang hasil luaran penelitian dapat dipublikasikan pada jurnal bereputasi internasional. Untuk setiap publikasi di jurnal yang terindeks scopus atau bereputasi

internasional maka dosen juga akan mendapatkan insentif berupa uang tunai sebagai penghargaan dan motivasi tambahan untuk terus menulis. Hal yang menjadi tantangan selanjutnya adalah melakukan *joint research* dengan dosen lain dari universitas di luar negeri atau mendapatkan hibah internasional. Semoga saja hal ini dapat segera aku wujudkan di masa mendatang.

Yang tak kalah penting, Dosen di UC harus menunaikan tugas pengabdian masyarakat. Hal ini bisa diwujudkan dengan berperan praktis dalam berbagai proyek yang dibutuhkan masyarakat. Melalui pengabdian masyarakat dapat tercermin seberapa besar kepedulian seorang dosen selaku ilmuwan terhadap solusi permasalahan yang terjadi di masyarakat. Kepedulian itu menjadi dasar pendorong bagi seorang dosen memberikan solusi yang membawa manfaat bagi masyarakat. Beberapa kegiatan pengabdian masyarakat yang pernah aku lakukan antara lain: menjadi narasumber kewirausahaan di berbagai institusi bekerja sama dengan pemerintah kota Surabaya dan Provinsi Jawa Timur, kegiatan pendampingan UMKM unggulan beberapa kabupaten di Provinsi Jawa Timur, menjadi narasumber untuk Dinas Perencanaan Pembangunan Kota (BAPPEKO) Surabaya, nara sumber untuk Dinas Penanaman Modal dan PTSP Jawa Timur dan berbagai kegiatan sosial lainnya yang diinisiasi baik oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, maupun Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. Kami juga selaku dosen sering dilibatkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)

UC untuk melakukan kegiatan bersama LSM dan lembaga sosial diseluruh wilayah Indonesia terutama dalam rangka menggalakkan *entrepreneurship* di berbagai lapisan masyarakat. Salah satu yang mungkin paling berkesan bagiku adalah melakukan pelatihan *entrepreneurship* bagi putra daerah di Papua Barat. Semoga semua yang telah kami lakukan tersebut bermanfaat bagi pertumbuhan ekonomi daerah maupun skala nasional.

Semua tenaga pendidik di UC mampu meningkatkan kemampuan pedagogik dan melakukan tridarma perguruan tinggi secara bersamaan karena adanya dukungan dari berbagai pihak khususnya Training & Learning Centre (TLC). Dalam tahapan selanjutnya, profesionalitas seorang dosen dilengkapi dengan serdos dan kepangkatan akademik sebagai bukti pengakuan pemerintah sebagai tenaga pendidik profesional. Karakteristik dosen profesional dapat tampak nyata perwujudannya dalam beberapa hal berikut:

1. Memiliki komitmen kerja yang tinggi,
2. Menguasai materi kuliah,
3. Terampil menyajikan materi kuliah.
4. Terampil melakukan evaluasi,
5. Memiliki wawasan yang luas,
6. Memiliki '*good rapport*' dengan mahasiswa, dan
7. Memiliki '*good looking*' dalam penampilan dan cara berpakaian.

Sebagai dosen profesional ada beberapa etika profesi yang harus dikedepankan oleh setiap dosen UC dalam menjalankan profesinya, yaitu:

1. Seorang dosen adalah *role model* panutan

bagi anak didiknya, beliau harus mampu menjadi teladan dalam perkataan maupun perbuatan. Disadari atau tidak, seorang murid akan mengamati gerak-gerik dan perilaku gurunya ketika mengajar. Mahasiswa akan mencontoh perilaku sang guru, bahkan tidak mustahil mahasiswa mengidolakan dosennya. Ketika dosen mengajar akan terjadi proses transfer dari dosen ke mahasiswa. Muatan transfer ternyata tidak hanya ilmu yang menyangkut mata kuliah yang diajarkan saja, tetapi sampai transfer perilaku atau karakter.

2. Seorang dosen harus memiliki wawasan luas dan menguasai psikologi pendidikan. Karena peserta didiknya adalah remaja yang mulai menginjak dewasa, maka pola pendidikan yang digunakan adalah pola pendidikan orang dewasa (andragogi). Metode pendidikan orang dewasa selalu melibatkan peserta didik dalam perencanaan dan evaluasi dari pembelajaran yang mereka ikuti. Penting untuk melakukan refleksi dalam proses evaluasi aktivitas belajar. Selain itu orang dewasa muda paling berminat pada pokok bahasan belajar yang mempunyai relevansi. Orientasi belajar bagi orang dewasa muda lebih berpusat pada permasalahan dan solusinya dibanding pada hafalan teorinya.
3. Seorang dosen akan gemar berbagi ilmu dan belajar bersama dengan mahasiswa. Sehingga seorang dosen hendaknya terbuka untuk menyampaikan apa saja ilmu yang dia miliki demi kemajuan anak didiknya, bangsa dan

negara. Sebaiknya dosen tidak pelit berbagi ilmu. Apabila dosen menyembunyikan ilmu yang dia miliki, berarti menyembunyikan kebenaran dan menghambat kemajuan ilmu pengetahuan.

4. Dosen perlu terlibat dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, sebagai bentuk pemanfaatan ilmu yang dimiliki bagi solusi permasalahan di sekitarnya. Dengan melakukan pengabdian kepada masyarakat, maka dosen dapat menerapkan ilmu yang dia miliki menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat. Tidak hanya menguasai konsep teoritis tetapi mampu menerapkan secara tepat guna dan memberi solusi bagi permasalahan sosial yang terjadi.
5. Dosen mampu mentransformasi kegiatan perkuliahan sebagai upaya membangun manusia seutuhnya. Seorang dosen profesional dalam menjalankan tugasnya tidak sekedar mengejar materi belaka, melainkan jauh lebih dari itu berupaya untuk membangun manusia seutuhnya. Hasilnya mungkin belum diperoleh saat ini, tetapi benih kebaikan itu akan terus bertumbuh dan berbuah. Sebagaimana peribahasa: "Barang siapa menanam, maka akan menuai hasilnya suatu waktu kelak".
6. Dosen seharusnya memberikan kemudahan kepada semua peserta didiknya, dan bukan malah mempersulit. Seorang dosen profesional akan berusaha mencari solusi terbaik yang mempermudah bagi seluruh peserta didiknya belajar dan memahami sesuatu. kemudahan

yang diciptakan menjadikan mahasiswa tertantang untuk menemukan hal-hal baru yang berguna. Hal ini juga berlaku dalam transparansi penilaian. Dosen mampu mendorong mahasiswa mendapatkan nilai tertinggi karena setiap tugas yang diberikan jelas setiap rubrik dan tujuan pembelajarannya.

7. Seorang dosen profesional selalu menghargai semua peserta didiknya. Seorang dosen profesional akan berusaha memahami semua peserta didiknya. Dia juga mengetahui cara belajar yang tepat bagi setiap orang. Dosen profesional akan menghindari sikap merendahkan dan tidak menghargai peserta didiknya karena hal ini akan membunuh kreativitas dan kecerdasan mereka.

Simpulan

Dosen merupakan profesi yang sangat mulia. Melalui kegiatan perkuliahan yang dijalankan oleh seorang dosen profesional, ia sedang berupaya membangun manusia Indonesia yang seutuhnya. Seorang dosen yang profesional akan mampu mewujudkan tujuan umum pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Selain menerapkan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya seorang dosen harus menjunjung tinggi etika profesi sekaligus menjadi seorang visioner.

Tugas mulia seorang dosen profesional tidak hanya sekedar berbagi ilmu untuk mencerdaskan generasi penerus bangsa tetapi mewujudkan impian yang lebih besar yaitu “Membangun Peradaban”.

Referensi:

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.

Sudjana, N (2008). Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar. Sinar Baru : Bandung

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/profesional>
diakses pada 04 Juni 2021

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/profesional>
diakses pada 04 Juni 2021

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/4956/pp-no-37-tahun-2009>
diakses pada 04 Juni 2021

<https://docplayer.info/36781070-Seorang-pelaku-profesi-harus-mempunyai-sifat-1-menguasai-ilmu-secara-mendalam-di-bidangnya-2-mampu-mengkonversikan-ilmu-menjadi-keterampilan-3.html>
diakses pada 04 Juni

<https://yusrintosepu.wixsite.com/lsp3inews/post/profesional-kerja-i-etika-profesi-dosen>
diakses pada 04 Juni

THE IMPACT OF PROFESSIONALISM AND ETHICS ON UNIVERSITAS CIPUTRA'S REPUTATION AND SUSTAINABILITY

Lili Kristanti

lili.kristanti@ciputra.ac.id

IBM Lecturer

Dean, School of Entrepreneurship & Humanities

PENDAHULUAN

September eleventh atau 11 September bukan hanya tanggal yang tidak akan pernah dilupakan orang sedunia karena tragedi runtuhnya menara kembar World Trade Center di Amerika akibat serangan teroris, tapi buat saya pribadi juga menandai pertama kalinya saya bergabung dengan Universitas Ciputra yang baru saja diresmikan tanggal 24 Agustus tahun 2006.

Sebelum resmi masuk UC, saya memiliki perjalanan yang cukup panjang. Setelah lulus dari Sastra Jepang Universitas Gadjah Mada di Yogyakarta, saya mengajar Bahasa Jepang di salah satu universitas swasta di Surabaya. Setelah dua tahun mengajar, saya memutuskan untuk makin memperlengkapi diri dengan mengambil S2 di Universitas Indonesia, Jakarta. Bidang yang saya ambil adalah Kajian Wilayah Jepang. Bisa dibilang, bidang ini cukup unik karena merupakan salah satu dari sedikit jurusan di tingkat magister yang sifatnya interdisipliner. Objek kajiannya adalah negara dan bangsa Jepang yang didekati dari

banyak sisi: ideologi, politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Saya mendapat beasiswa dari Japan Foundation untuk kuliah saya di tingkat magister ini. Belajar selama dua tahun di strata dua ini membuka lebar wawasan dan pemahaman saya bahwa tidak sedikit masalah itu sifatnya multi-dimensional, sehingga untuk mendekatinya pun membutuhkan lebih dari satu sudut pandang.

Setelah lulus dari UI, saya dapat kesempatan bekerja di JAC (Japan Agency & Consultancy) Jakarta, yang pendiri dan pemiliknya blasteran Indonesia-Jepang, Ibu Mariko Asmara. Di perusahaan ini saya semakin memahami cara kerja orang Jepang yang sangat profesional. Bagaimana kami menghargai dan disiplin dengan waktu, bagaimana bersikap terhadap klien, dan bagaimana kami berorientasi pada pencapaian-pencapaian yang mengkondisikan kami untuk bekerja secara efektif dan efisien. Saya tidak menghabiskan waktu lama bekerja di JAC ini, karena meskipun saya senang bekerja di perusahaan ini, tetapi saya merasa pekerjaan di sini tidak membuat saya berkembang cukup cepat. Selain itu, pengalaman mengajar dua tahun sebelum mengambil S2 itu membuat saya dapat membandingkan dua profesi ini dan akhirnya saya memilih panggilan saya di bidang pendidikan.

Saat pertama kali bergabung ke Universitas Ciputra, saya pertama ditempatkan di Teaching & Learning Center. Hanya setahun di departemen ini, kemudian saya dipindahkan ke Departemen Mata Kuliah Umum yang saat itu baru didirikan dan kemudian berganti nama menjadi Fakultas

Entrepreneurship & Humaniora. Sejak awal semua dosen yang bergabung dengan UC sudah diinformasikan bahwa kami semua akan mengajar *Entrepreneurship*, yang menjadi bagian dari *tagline* "Creating World Class Entrepreneurs". Untuk itu, kami semua dibekali dan diperlengkapi dengan serangkaian program *training* dan *workshop* sebelum akhirnya kami menjadi fasilitator di kelas-kelas *Entrepreneurship*. Begitu pun setelah menjadi fasilitator kelas *Entrepreneurship*, *skill* dan pengetahuan saya terus ditingkatkan dengan program-program yang dirancang oleh universitas. Dengan mempertimbangkan tugas-tugas yang lebih dekat dengan bidang manajemen, baik dalam hal operasional maupun dalam pengajaran, maka untuk *home base* kedosenan, sejak 2015 secara resmi saya ditempatkan di bawah program studi Internasional Business & Management (IBM). Jadi, status saya saat itu dan sampai sekarang adalah dosen IBM yang ditugaskan di Fakultas Entrepreneurship & Humaniora. bulan September tahun ini, saya akan genap 15 tahun di UC, yang hanya selisih 13 hari lebih muda dari universitas ini yang terus memegang mimpi Pak Ciputra, melahirkan *entrepreneur-entrepreneur* untuk kemajuan dan kesejahteraan bangsa.

Profesionalisme Sebagai Salah Satu Dasar Sustainability

Untuk dapat menjaga *sustainability*-nya di dunia pendidikan, perguruan tinggi termasuk Universitas Ciputra harus mengedepankan profesionalisme. Secara institusi, universitas

dituntut untuk terus beradaptasi dengan perkembangan zaman. Harus diakui, keilmuan di dunia pendidikan Indonesia masih belum bisa menyamai perkembangan di dunia industri yang sangat cepat, padahal universitas adalah salah satu sumber terpenting yang menyumbangkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam industri dan dalam memajukan bangsa ini.

Seperti yang dikatakan Yorke dan Harvey dalam riset mereka, dunia kerja dan industri mencari lulusan yang cerdas, rajin, dan dapat menambahkan nilai pada pekerjaan yang mereka lakukan (Yorke & Harvey, 2005). Dengan adanya *knowledge gap* antara dunia pendidikan dan dunia industri, maka lulusan harus memiliki *soft skills* yang mumpuni; kemampuan untuk belajar hal baru dengan cepat, kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, dan setumpuk kemampuan lain yang dibebankan di pundak perguruan tinggi untuk melatih mahasiswanya. Dalam reportasenya, Whiting menuliskan bahwa World Economic Forum tahun 2020 mengidentifikasi 10 *skills* yang dibutuhkan di masa depan yang dikelompokkan menjadi empat kategori *skills: problem-solving, self-management, working with people, technology use and development* (Whiting, 2020). Kemampuan perguruan tinggi mencetak lulusan yang fit dengan dunia industri dan dunia kerja tercermin dari kinerja seluruh sivitas akademika. Pada dasarnya hal inilah yang menjadi tujuan dari seluruh universitas dan untuk mencapai tujuan tersebut, Universitas Ciputra memiliki *core values* yang menjadi budaya kerja bersama dan yang

diharapkan dimiliki juga oleh para lulusan, yaitu Integritas, Profesionalisme, *Entrepreneurship* atau disingkat IPE. Dalam ketiga nilai tersebut, ada komitmen untuk menjunjung tinggi etika moral dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

Diskusi

1. Profesionalisme & Etika

Bagaikan dua sisi mata uang, profesionalisme tidak dapat dipisahkan dari etika. Joseph Kizza mengatakan bahwa ada tiga hal fundamental yang disyaratkan untuk seseorang dapat disebut profesional (Kizza, 2002), yaitu:

a. Pengetahuan mendalam dan keterampilan mumpuni pada bidang yang ditekuninya.

Dari pengalaman bertahun-tahun, seorang profesional mendapatkan keterampilannya yang harus didukung dengan pengetahuan yang didapat dari sekolah formal yang ditempuh selama bertahun-tahun pula. Memiliki pengetahuan pada level yang cukup tinggi sangat penting, karena pengetahuan yang dangkal akan membahayakan profesi itu sendiri, terutama saat dihadapkan pada kasus yang membutuhkan pemahaman, kemampuan analisis, dan mengadopsi konsep-konsep yang tepat untuk situasi dan untuk permasalahan itu sendiri.

b. Otonomi

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang profesional memberikan padanya dasar yang kuat dan ruang yang lebih luas dalam memberikan *judgement* dan alternatif solusi bagi suatu permasalahan, dibandingkan orang lain yang memiliki pengetahuan dan

keterampilan pada level yang lebih rendah.

c. Ketaatan pada kode etik

Seorang profesional sudah seharusnya taat pada empat macam kode etik berikut:

- *The Professional Code*, yaitu seperangkat pedoman terkait profesi tertentu yang menyatakan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak seharusnya dilakukan. Etika ini yang akan melindungi citra baik profesi itu sendiri maupun individu anggotanya.
- *A Personal Code*, yaitu seperangkat pedoman moral individual yang dipegang seorang profesional dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Pada umumnya, pedoman moral ini didapat seseorang dari lingkungan sekitarnya sejak masa anak-anak dan melengkapi secara signifikan etika profesi yang dipegang seorang profesional.
- *The Institutional Code*, yaitu seperangkat pedoman yang diterapkan oleh institusi di mana seorang profesional bekerja. Pedoman ini dijalankan dengan maksud membangun dan menjaga kepercayaan publik pada institusi dan para karyawannya.
- *The Local Code*, yaitu seperangkat pedoman standar komunitas atau masyarakat tertentu yang berkembang sejalan dengan berlalunya waktu yang biasanya didasarkan pada aturan agama atau norma budaya di wilayah tersebut. Pedoman ini sangat mungkin diberlakukan sebagai peraturan umum atau budaya masyarakat dimanaseorang profesional bekerja.

Tridarma perguruan tinggi adalah kriteria

utama yang ditetapkan kementerian pendidikan di Indonesia. Di dalam tridarma tersebut terangkum kewajiban-kewajiban seorang dosen, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Di bawah pengawasan DIKTI yang ketat dan terskema, semua kewajiban tersebut harus dilaksanakan oleh seluruh perguruan tinggi dan tenaga pendidik yang bekerja di dalamnya. Hal ini tentu dimaksudkan untuk menjaga 'marwah' yaitu martabat, kehormatan, dan kemuliaan yang harus dijunjung perguruan tinggi dengan menyelenggarakan pendidikan yang selaras dengan gagasan Ki Hadjar Dewantara, yaitu *Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani*. Para pemimpin universitas, dosen, dan lulusan yang dibentuk sudah seharusnya menghidupi gagasan tersebut, di depan memberikan teladan, di tengah memberikan semangat, di belakang memberikan dorongan.

Penyelenggaraan tridarma di universitas juga yang menjadi dasar DIKTI untuk menentukan level akreditasi dan pemeringkatan yang menunjukkan reputasi suatu universitas. Tahun 2018, di usianya yang ke-12, Universitas Ciputra berhasil meraih akreditasi A, suatu pencapaian tertinggi saat itu yang membuktikan UC adalah perguruan tinggi swasta yang masih muda tapi sangat layak untuk diperhitungkan. Tapi seperti kata Sekretaris Yayasan Ciputra Pendidikan, Dr. Denny Bernardus, kepada kami semua, pencapaian ini bukan akhir dari usaha tetapi sebaliknya adalah awal dari peningkatan diri terus-menerus.

Untuk menjadi dosen yang profesional,

seseorang harus terus menambah pengetahuan dan mengembangkan keterampilannya supaya sebagai seorang akademisi dia dapat meningkatkan otonomi dan otoritasnya bukan saja saat berhadapan dengan mahasiswanya, tapi juga pada saat berhadapan dengan *stakeholders* lainnya. Dengan reputasi yang dimiliki, universitas dapat menyelenggarakan pendidikan secara mandiri dan bebas dari tekanan-tekanan pihak yang ingin memaksakan kepentingannya sendiri. Untuk terus meningkatkan reputasi ini, institusi perguruan tinggi harus dengan sadar mendukung *self development* para tenaga pendidiknya, mengirimkan ke sekolah-sekolah terbaik, memberikan pelatihan-pelatihan dan menciptakan situasi yang kondusif agar dosen secara mandiri memiliki kesadaran dan kemauan untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya.

Walaupun sedikit agak terlambat dan belum pada tataran ideal karena ada banyak hal yang harus dipertimbangkan, tapi kesadaran baru yang dimiliki Universitas Ciputra membuka seluas-luasnya kesempatan bagi para dosen untuk mengejar pendidikan dan jabatan akademis sampai ke jenjang tertinggi. Rencana studi lanjut dosen sudah dirancang sampai beberapa tahun ke depan. Pelatihan-pelatihan terus digelar untuk dapat mengikuti perkembangan zaman yang semakin cepat. Teknologi dilibatkan dalam operasional universitas, sistem informasi kampus dibangun dan terus diperbaiki agar pekerjaan bisa dilakukan dengan efektif dan efisien, bisa mengurangi pekerjaan manual dan meminimalisasi *human error*. Saat pandemi Covid-19 ini menyerang

dan semua entitas pendidikan 'dipaksa' untuk mengirimkan siswa, mahasiswa, guru, dan dosennya ke rumah masing-masing dan melaksanakan pendidikan secara daring, kami pun tak terkecuali 'dipaksa' secepat kilat mempelajari teknologi dalam proses belajar-mengajar daring ini.

Feedback dari rekan-rekan dosen luar biasa membesarkan hati kami, karena kami dianggap universitas swasta di Surabaya yang paling siap menghadapi perubahan besar dan mendadak karena Covid-19 ini. Tentu saja pujian tersebut tidak boleh membuat kita lengah, masih ada institusi lain yang lebih siap dan lebih baik yang patut kita contoh untuk proses pendidikan yang lebih baik. Semua usaha keras di atas dilakukan dengan kesadaran penuh bahwa Universitas Ciputra harus terus mempertahankan profesionalismenya, baik secara institusi maupun individu-individu yang ada di dalamnya.

2. Etika Sebagai Bagian Dari Profesionalisme Seorang Pendidik

Kembali ke tridharma perguruan tinggi, sesungguhnya hal ini bukanlah hal yang mudah, sehingga ada banyak godaan bagi seorang dosen untuk mengambil jalan pintas. Saya mengingat pada suatu saat ada dua orang kolega, sesama dosen, yang diminta mengundurkan diri hari itu juga karena terbukti melakukan plagiasi hasil penelitian orang lain. Di dunia pendidikan, plagiasi adalah salah satu dosa terbesar yang tidak boleh dilakukan oleh seorang yang mengaku dirinya akademisi. Jadi, hal ini berlaku baik bagi dosen maupun mahasiswa.

Pada dosen konsekuensi jelas lebih berat dibanding mahasiswa, karena posisi dosen harus dapat menjadi *role model* atau contoh yang baik bagi mahasiswa yang diajarnya. Untuk hal ini saya boleh berbangga mengetahui bahwa Universitas Ciputra, tempat saya bekerja, konsisten dan berkomitmen penuh dengan nilai-nilai yang dipegangnya.

Meskipun demikian, plagiasi bukan satu-satunya kesalahan bertindak yang memicu konsekuensi. Ada tindakan-tindakan lain yang dianggap sebagai pelanggaran dan berakibat pada pemberian sanksi, seperti *money fraud*, memanfaatkan posisi dosen untuk menekan mahasiswa memberikan hadiah dalam bentuk uang atau barang dengan alasan apapun, juga termasuk pelanggaran berat. Di Universitas Ciputra, dosen atau staff yang kedapatan sengaja melakukan *fraud* sudah pasti diminta untuk mengundurkan diri dari jabatan dan posisinya.

Jika plagiasi dan *fraud* adalah hal yang sifatnya hitam-putih, maka akan selalu ada area abu-abu jika menyangkut integritas seorang profesional. Misalnya, jika dosen tidak meminta hadiah, tapi mahasiswa yang berinisiatif memberi karena alasan apapun, apa yang harus dilakukan dosen? Menolak, dengan konsekuensi bisa membuat relasi jadi tidak enak? Menerima tanpa prasangka, tapi secara tidak sadar akan terbentuk favoritisme pada mahasiswa tertentu? Ini hal-hal yang harus selalu diingatkan baik kepada dosen maupun mahasiswa. Bagaimana dengan investasi dosen pada proyek atau bisnis yang dilakukan mahasiswanya? Atau sebaliknya

bagaimana kalau melibatkan mahasiswa untuk bekerja atau menanamkan investasi ke bisnis dosennya? Bagaimana jika suatu saat ada masalah dengan relasi atau kerja sama mereka? Bagaimana universitas menyikapinya?

Simpulan

REPUTABLE AND SUSTAINABLE UNIVERSITY

Ada banyak hal-hal yang harus dipertimbangkan universitas dalam menjaga profesionalismenya dengan mengubah situasi yang sepertinya abu-abu menjadi lebih jelas, yaitu dengan menciptakan sistem atau aturan resmi sebagai antisipasi atas masalah etis yang akan muncul. Hal ini penting dilakukan untuk menjaga reputasi universitas, bukan saja sebagai universitas yang berkualitas mutu pendidikannya, tapi juga universitas yang mampu menjaga integritasnya di segala bidang. Hanya dengan reputasi yang terjaga dengan baik dalam kualitas dan integritas, Universitas Ciputra akan mendapat *trust* atau kepercayaan dari para *stakeholders* dan pada akhirnya dapat menjadi *sustainable university*.

Referensi:

- Kizza, J. M. (2002). Ethics and the Professions. In Ethical and Social Issues in the Information Age. Springer, New York, NY. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-1-4757-2950-4_3
- Whiting, K. (2020). These are the top 10 job skills of tomorrow. <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of->

Anthology Entrepreneurship

tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/
Yorke, M., & Harvey, L. (2005). Graduate attributes
and their development. *New Directions for
Institutional Research*, 2005(128), 41-58.
<https://doi.org/10.1002/ir.162>

Synergy of Grit, Agility and Wellness: My Personal Growth Journey of an Entrepreneurship Lecturer

Metta Padmalia
metta.padmalia@ciputra.ac.id
Dosen IBM-RC

“Life is not advancement. It is growth. It does not move upward, but expands outward, in all directions.” (Russell G. Alexander Recovering Philosopher, 1954)

Pendahuluan

Kutipan di atas sangat menarik apabila kita berbicara tentang pertumbuhan diri (*Personal Growth*), karena pertumbuhan diri pada hakikatnya adalah pengembangan kualitas hidup dalam semua aspek yang saling terkait antara satu dengan yang lainnya. Pertumbuhan diri seringkali dianggap serupa dengan pengembangan diri (*Personal Development*). Irving & Williams pada tahun 1999 mengidentifikasi perbedaan di antara kedua konsep yang seringkali dianggap serupa tersebut. Hasil penelusuran mereka menunjukkan bahwa parameter yang diidentifikasi dari pengembangan pribadi bersifat terarah dan terikat konteks, dapat dibentuk melalui pelatihan untuk disusun dan selalu dievaluasi. Sedangkan pertumbuhan pribadi, adalah konsep yang jauh lebih tidak berbentuk, diidentifikasi tidak hanya

melalui pengalaman tetapi juga oleh hasil-hasil yang melibatkan terbentuknya nilai-nilai individu.

Pertumbuhan pada salah satu aspek hidup akan memengaruhi pertumbuhan di aspek hidup yang lain. Oleh karena itu, pertumbuhan diri haruslah dihayati sebagai sebuah perjalanan kehidupan yang saling terintegrasi, bukan proses yang terpisah-pisah. Secara natur manusia harus senantiasa bertumbuh dan berkembang. Kapabilitas dan kapasitas setiap individu harus terus-menerus diasah agar mampu memberdayakan kehidupannya dan alam sekitarnya menjadi lebih berkualitas. Hingga pada akhirnya nanti, kehidupan kita dapat memiliki dampak yang besar bagi orang-orang di sekeliling kita.

Pertumbuhan diri yang saya alami dalam perjalanan menjadi dosen muda menemui lembaran baru ketika saya memulai tergabung sebagai civitas akademika Universitas Ciputra pada tahun 2015 silam. Masih teringat di benak saya kala pertama saya mendengarkan Hymne Universitas Ciputra. "Di sini di Universitas Ciputra.. Cakrawala Masa depan terbuka.. bagi generasi muda bangsa Indonesia untuk menjadi Entrepreneur Utama..." Seperti terhanyut oleh lagu tersebut, saya merasa di Universitas Ciputra inilah masa depan saya sebagai seorang pendidik akan dimulai. Walaupun sebelumnya saya juga telah berprofesi sebagai dosen di institusi lain, tetapi entah mengapa saya merasa yakin bahwa pertumbuhan diri saya akan sangat dipengaruhi oleh Universitas Ciputra. Enam tahun berlalu sejak saat itu, dan memang benar bahwa Universitas Ciputra telah mendukung saya

dalam proses pertumbuhan diri saya terutama sebagai *Entrepreneurial Lecturer*. Inilah sekilas kisah pertumbuhan diri saya yang hendak saya bagikan...

A brief history of my journey at Universitas Ciputra

Tanggal ulang tahun saya di Universitas Ciputra adalah setiap tanggal 1 Juli, dan pada 2021 ini saya berulang tahun yang keenam di institusi ini. Saya sangat ingat sosok yang berjasa dalam perkenalan saya dengan Universitas Ciputra adalah Bapak Christian Herdinata yang merekomendasikan saya untuk menjadi dosen di program studi International Business Management Regular Class. Beliau mengenal saya dari buku wisuda almamater kami berdua, yaitu Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga. Sebagai “kakak tingkat” dari almamater yang sama, Pak Christian-lah yang mengajak saya untuk bergabung di UC. Sebelum bergabung di UC, saya juga telah menjadi dosen di institusi pendidikan yang lain, sehingga saya paham bahwa kewajiban utama yang diemban seorang dosen adalah tridarma perguruan tinggi (pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat), yang harus dipertanggung jawabkan di setiap semester. Saya bersyukur, bahwa di UC saya boleh mengemban kewajiban yang lain sebagai dosen, yaitu pada penugasan khusus. Sejak tahun 2015–2019 saya mendapatkan beragam penugasan khusus yang berbeda, yang membentuk seorang Metta Padmalia menjadi seperti saat ini. Saya pernah mendapatkan penugasan di bidang Jurnal Performa, yang waktu itu baru akan diinisiasi bersama senior saya,

Pak Maichal, dari beliau saya belajar tentang pentingnya gaya selingkung jurnal dan bagaimana mengatur editorial dalam penerbitan jurnal. Saya juga pernah bergabung di tim marketing program studi pada 2016-2018 di bawah koordinasi oleh Bu Dewi, di tim marketing saya merasa bahwa secara pribadi saya berkembang terutama ketika mendapatkan penugasan untuk mewakili prodi dalam *parents gathering* bersama orang tua calon mahasiswa baru dan juga mengikuti expo di sekolah menengah atas. Saya belajar bagaimana cara berkomunikasi dengan target market terutamanya dalam membawa harum branding nama institusi kami ini. Sungguh pengalaman yang tidak terlupakan yang mampu mengembangkan kepribadian saya.

Saya sangat bersyukur pula bahwa sejak 2016 hingga saat ini saya diajak oleh Pak Lucky dan Pak Teddy untuk berada dalam satu tim yang sama di UC *Family Business Community* (Fambus UC). Sedari awal bersama tim di Fambus UC saya merasa belajar banyak dari para senior, misalnya bagaimana berinteraksi bersama orang tua mahasiswa karena kurikulum pembelajaran di *Family Business guild* yang mewajibkan keterlibatan orang tua sebagai mentor dalam pembelajaran mahasiswa. Walau banyak sekali tantangan dalam kolaborasi ini, akan tetapi saya belajar sangat banyak, terlebih tentang bagaimana memberikan sesi mentoring bagi mahasiswa di Fambus, mengingat tiap bisnis keluarga sangatlah unik dan masing-masing memiliki kompleksitas karena keberadaan dari subsistem *family, business management*, dan juga *ownership* yang harus

saling terintegrasi (Poza & Daugherty, 2013). Saya sangat bersyukur menjadi mentor di Fambus UC karena saya juga menjadi banyak belajar tentang kolaborasi tim serta menjadi sosok mentor yang baik bagi para mahasiswa saya. Pertumbuhan diri saya alami dalam tim ini didukung pula dengan latar belakang keluarga saya juga memiliki bisnis keluarga sehingga proses “mengajar adalah proses belajar” dapat saya alami selama menjadi mentor di tim ini.

Penugasan khusus yang dipercayakan kesaya lainnya adalah pada bidang Lembaga Sertifikasi Profesi P-1 pada tahun 2018–2020. Saya belajar akan pentingnya menata berkas administrasi, sungguh saya yang semula merasa sangat “tidak berjiwa administratif”, melalui penugasan di bidang administrasi tersebut saya mendapatkan tantangan baru. Pada gilirannya tantangan tersebut turut mengembangkan kompetensi yang saya miliki. Ketekunan dalam menjalankan hal yang sesungguhnya bukan keahlian kita dapat meningkatkan pertumbuhan diri individu. Seorang profesor psikologi bernama Angela Duckworth mengangkat tema tentang cara “pintar” untuk meraih kesuksesan dengan pertumbuhan diri. *Grit* merupakan istilah yang digunakan oleh Duckworth untuk semangat dan ketekunan yang dimiliki oleh seseorang ketika tengah melakukan sesuatu. Menurut hipotesisnya, orang yang bersemangat dan tekun cenderung lebih sukses dibanding orang lain yang mempunyai potensi alami (jenius) namun tidak mengiringinya dengan ketekunan. Hasil risetnya menunjukkan bahwa orang-orang dengan *Grit Scale* yang tinggi cenderung lebih sukses

ketimbang rekan mereka, terlepas dari tingkat kesejahteraan keluarga mereka, hingga berapa IQ yang dimiliki (Duckworth, 2016). Tantangan yang saya temukan dalam penugasan khusus saya juga datang dari penugasan sebagai koordinator Tim Marketing Center (UC COMMS – UC Center of Marketing Management & Strategy). Saya banyak belajar dari Prof. Christina Whidya Utami yang juga berada dalam tim UC COMMS, tentang bagaimana mengusulkan suatu *feasibility study*, mengadakan pelatihan kepada pihak-pihak eksternal (misalnya dengan KONI Jatim), serta juga riset di lapangan hingga ke Kokas, Fak-Fak di Papua Barat. Semangat dan ketekunan yang ada dalam spirit “*Grit*” nyatanya dapat mengembangkan pribadi, dari yang semula belum paham dan belum tampak potensi di suatu bidang menjadi lebih memahami dan tetap memiliki semangat untuk belajar lebih banyak lagi. Spirit itulah yang sungguh saya dapatkan selama saya berada dalam keluarga besar Universitas Ciputra.



Gambar 1. Dimensi pembentuk *Grit*

Sumber: Diadaptasi dari Duckworth (2016)

Dimensi pertama yang akan membentuk *Grit* adalah “*practicing*”. Latihan yang disengaja adalah

apa yang akan membantu kita menumbuhkan sikap kita dengan karakter *Grit*, semangat dan ketekunan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi selanjutnya adalah "*choosing*", di mana kita memilih satu tujuan untuk karir profesional yang sangat membantu kita dalam upaya untuk menyelaraskan apa yang kita lakukan menuju satu tujuan terkait dengan *passion* kita, dan yang dapat berubah menjadi "panggilan" dalam hidup. Dimensi *Grit* yang terakhir adalah "*support*", di mana kita perlu melibatkan pendukung dalam perjalanan pertumbuhan pribadi melalui banyak pasang surut. Selain penggalan kisah yang saya jabarkan di atas, masih sangat banyak perjalanan yang saya alami di Universitas Ciputra yang membuat saya lebih bertumbuh sebagai seorang pribadi, yang lebih mengenal dan memahami talenta yang telah Tuhan anugerahkan. Universitas Ciputra memang telah memberikan *trigger* bagi pertumbuhan diri saya sebagai bagian dari sivitas akademika di tempat ini. Pertumbuhan diri tersebut bukanlah konsep yang bersifat tunggal, melainkan konsep yang multidimensional karena melibatkan unsur-unsur pembentuk yang saling terintegrasi dan bersinergi.

Personal Agility

Terbentuknya dimensi pertumbuhan diri didasarkan pada teori aktualisasi diri oleh Abraham Maslow (1954, 1962), konsep positif dari kesehatan mental oleh Jahoda (1958), serta fungsi optimal oleh Rogers (1951). Individu dapat mencapai aktualisasi diri dan berfungsi positif dalam dinamika perkembangan kehidupannya secara

berkelanjutan mengembangkan potensi-potensi yang ada di dalam dirinya. Pertumbuhan pribadi didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk terus mengembangkan potensi diri sehingga dapat menjadi individu yang berfungsi sepenuhnya. Individu yang mampu berfungsi secara baik adalah individu yang mampu berkembang dan meningkatkan potensi diri dengan menyadari peristiwa yang terjadi di sekitarnya. Sebaliknya, individu yang kurang berfungsi secara baik akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan diri sehingga cenderung tidak mengalami peningkatan dan bersikap statis. Sungguh sangat bersyukur, saya berada dalam lingkungan Universitas Ciputra yang sangat mendukung segenap sivitasnya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki masing-masing baik lewat pekerjaan harian maupun juga proyek yang diberikan sebagai *challenge* untuk berkembang menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

Universitas Ciputra senantiasa mendukung perkembangan pribadi saya, baik dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi maupun lewat penugasan tambahan yang pada gilirannya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya. Berada dalam kondisi yang mengutamakan spirit *entrepreneurship* dalam mendidik mahasiswanya, peran saya sebagai dosen dan mentor pun menjadi tertantang untuk lebih *update* dan *upgrade* diri supaya dapat mendidik dengan lebih baik. Berdasarkan hasil riset, peserta didik lebih suka menerima umpan balik dengan cara yang lebih dipersonalisasi dengan tatap muka sangat dihargai (Killingback, Drury, Mahato, &

Williams, 2020). Sama halnya dengan apa yang kami para fasilitator harus berikan kepada tiap peserta didik, yaitu mentoring personal terkait dengan permasalahan tiap bisnis yang mereka sedang jalankan. Banyaknya proyek dan tantangan yang selalu dihadapi dalam pengembangan bisnis menuntut kita untuk lebih *agile* supaya dapat bertahan di tengah era disrupsi yang kian tajam. *Agility* (kelincahan) dari individu diperlukan supaya pertumbuhan diri dapat menjawab tantangan di lingkungan yang dinamis. Beberapa ciri sumber daya manusia yang *agile*, yakni selalu berinteraksi satu sama lain, mampu mengorganisasi dirinya sendiri, dan mampu berada dalam kondisi *edge of chaos* yang kadang tak terelakkan (Kasali, 2014).

Dua hal yang setidaknya harus dilakukan dalam mendapatkan *agility* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab adalah memperbanyak *insight* dan menekan tingkat kesalahan (Klein, 2013). Para pakar psikologi kognitif percaya bahwa *agility* berhubungan erat dengan kemampuan mengambil keputusan dalam menghadapi tantangan. Lingkungan internal di Universitas Ciputra sangat mendukung kondisi di mana kita dapat memperkaya *insight* yang kita miliki melalui kolaborasi dengan anggota tim dan bahkan *support* dari pimpinan langsung pun juga mendukung kondisi tersebut. Menekan tingkat kesalahan dapat dilakukan melalui supervisi terhadap setiap tanggung jawab yang diberikan, dan juga pengalaman melalui *trial and error* yang menjadi pembelajaran yang baik.

Clark (2010) memperkenalkan tiga dimensi *personal agility*, yaitu intelektual, emosional,

dan *physical*. *Intellectual agility* berhubungan dengan keterampilan berpikir analitis dan kritis. Bagaimana kita mampu kreatif dan inovatif menyampaikan gagasan-gagasan kita, jelas sangat didukung dengan filosofi Universitas Ciputra sebagai kampus yang menjunjung nilai-nilai *entrepreneurship*. *Emotional agility* berhubungan dengan kemampuan mengendalikan emosi dalam menghadapi ketegangan, adaptabilitas dan kelenturan, serta motivasi untuk menghadapi tantangan. *Physical agility*, yang menunjukkan kapasitas fisik dalam mencapai hasil maksimal didukung daya tahan dan stamina, serta kemampuan berkonsentrasi. Dimensi ketiga tersebut akan terbentuk apabila kita memerhatikan pula kesehatan fisik dan mental pribadi.

Diskusi

Wellness: Peningkatan Kualitas Fisik dan Mental Mendukung Pertumbuhan Diri

"*Wellness*" merupakan sebuah tindakan mempraktikkan kebiasaan sehat untuk mendapatkan hasil kesehatan fisik dan mental yang lebih baik. *Wellness* dapat dimaknai sebagai kebugaran dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Kita dapat memulainya dengan melakukan hal-hal sederhana seperti berolahraga setiap hari, makan makanan sehat, cukup tidur dan yang paling penting adalah mencintai diri sendiri. *Wellness* merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam proses bertumbuh secara pribadi. *Wellness* adalah orientasi hidup menuju kesehatan yang optimal dan mewujudkan potensi maksimum seseorang (Myers,

Sweeney, & Witmer, 2000). Dalam banyak model *wellness*, orientasi ini mencakup bergerak secara berkelanjutan menuju tingkat fungsi optimal yang relatif lebih tinggi, atau dapat diartikan bahwa motivasi individu dan rasa tanggung jawab pribadi menentukan kesehatan mereka (Roscoe, 2009).

Tiap individu dalam konsep *wellness* diharapkan mampu mengatur pola hidup dan skala prioritas, yang pada akhirnya akan memengaruhi pekerjaan dan pengembangan dirinya. *Wellness* dapat digambarkan sebagai sebuah proses di mana individu membuat pilihan dan terlibat dalam kegiatan dengan cara mempromosikan, mengarahkan perilaku hidup yang sehat, yang berdampak positif bagi kesehatan tiap individu. Pencapaian kesehatan atau perilaku hidup sehat memerlukan tujuh dimensi yang saling terkait dan ketergantungan yang dimiliki harus dimiliki oleh setiap individu yaitu: *social wellness, physical wellness, emotional wellness, career wellness, intellectual wellness, environmental wellness*, dan *spiritual wellness*.

Saya teringat ketika di tahun 2017 berkesempatan untuk bertemu langsung dengan Alm. Pak Ciputra bersama dengan UC Family Business Community pada acara mentoring bisnis keluarga bersama Pak Ciputra, Pak Harun, dan Pak Cipta. Pada acara tersebut, saya tidak hanya belajar bagaimana proses pengelolaan bisnis Ciputra Group melalui tiga generasi, tetapi saya juga mendengarkan *sharing* pribadi Pak Ciputra pada kami saat itu tentang pentingnya menjaga kebugaran diri. Saya saat itu bukanlah orang

yang peduli akan pentingnya kebugaran, tidak banyak bergerak aktif karena alasan kesibukan di pekerjaan sehingga waktu habis. Pak Ciputra berkesah bahwa di usia beliau yang saat itu menginjak 86 tahun, beliau masih menyempatkan untuk berolahraga antara lain *jogging* pagi dan taichi, sehingga tetap bugar dan bersemangat dalam bekerja. Saya termotivasi atas semangat beliau yang tidak dibatasi oleh usia dan kesibukan, meluangkan waktu berolahraga setiap hari. Mungkin, banyak orang yang mengira *role model* saya dalam berolahraga adalah atlet ataupun *fitness influencer*, akan tetapi sesungguhnya Pak Ciputra lah yang menjadi *role model* saya. Saya berharap untuk tetap bugar seperti beliau dengan menjadikan olahraga sebagai bagian dari kebutuhan hidup tidak hanya untuk mengisi waktu luang. Olahraga tersebut menjadi bentuk realisasi dari *physical well-being* yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas diri dalam bekerja.

Sejak 2017 hingga saat ini telah sekitar empat tahun saya peduli terhadap pentingnya *physical well-being*, dan nyatanya memang produktivitas dan semangat bekerja jauh lebih tinggi dibandingkan tidak mengindahkan kebugaran. Berbagai pekerjaan dan tanggung jawab sebagai pendidik juga dapat dijalani dengan lebih baik. Selain itu, saya bersyukur banyak pula mahasiswa didikan saya yang turut termotivasi juga menjalankan gaya hidup yang saya promosikan tersebut. Lebih lanjut lagi, ketika kita mementingkan *wellness* dalam keseharian kita, maka tak hanya kesehatan fisik yang akan terjaga, tetapi juga terkait dengan

mental, emosional dan juga spiritual. *Physical well-being* sejatinya tidak hanya mementingkan aktivitas olahraga saja, tetapi merupakan keseimbangan antara olahraga teratur, memenuhi kebutuhan nutrisi dengan makanan yang sehat, serta memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat sebagai bentuk relaksasi dan manajemen stress (Gambar 2). Keadaan kesehatan fisik bukan hanya tidak adanya penyakit. Ini termasuk pilihan perilaku gaya hidup untuk memastikan kesehatan, menghindari penyakit dan kondisi yang dapat dicegah, dan untuk hidup dalam keadaan yang seimbang antara tubuh, pikiran, dan jiwa.



Gambar 2. Piramida *physical well-being*

Prioritize your mental, emotional, spiritual, and physical well-being. Self-care is a vital part of our personal growth. Sinergi dari *grit*, *agility*, serta *wellness* bagi saya sangat menunjang pertumbuhan diri saya sebagai dosen di Universitas Ciputra, yang tentunya terbentuk selama berproses di institusi ini.

Simpulan

Prinsip Pertumbuhan: Sebuah Refleksi Perjalanan

Pribadi

Pertanyaan yang seringkali muncul adalah, prinsip apakah yang mendasari seseorang untuk dapat tumbuh berkembang secara pribadi? Berikut adalah empat prinsip pertumbuhan yang saya refleksikan dari perjalanan pribadi saya selama menjadi bagian dari sivitas akademika Universitas Ciputra.

Pertama, kita harus mengembangkan apa yang telah dipercayakan Tuhan kepada kita. Berapapun yang dipercayakan Tuhan kepada kita, haruslah kita kembangkan secara optimal sebagai bentuk pertanggung jawaban kita kepada Tuhan. Hal ini bukan terkait masalah berapa banyak talenta yang kita miliki, tetapi apakah kita mengasah, melatih, dan mengembangkannya dengan baik seluruh talenta yang dipercayakan kepada kita.

Kedua, prinsip pertumbuhan diri haruslah didasarkan pada: kasih kepada Tuhan dan kepada manusia. Esensi prinsip ini adalah pertumbuhan diri tidak boleh bersifat egois. Tidak hanya untuk kepentingan diri sendiri, tetapi supaya bisa melayani orang lain secara optimal dalam berbagai bidang kehidupan kita. Seberapa kita dapat berdampak untuk orang lain dari proses pertumbuhan yang telah kita lalui.

Ketiga, pertumbuhan diri sejatinya merupakan sebuah proses transformasi hidup. Perubahan atau transformasi tersebut terjadi melalui pembaharuan akal budi dan pikiran manusia. Tujuannya adalah agar manusia memiliki kapabilitas untuk membedakan hal yang benar dan tidak benar, baik dan tidak baik. Transformasi akal budi dan pikiran tersebut dimaksud untuk

mendorong perubahan kualitas hidup manusia.

Keempat, prinsip pertumbuhan selalu dikaitkan dengan kualitas. Bertumbuh berarti menghasilkan kualitas yang lebih baik. Karena itu prinsip “bekerja dan mengusahakan yang terbaik” adalah esensi dari prinsip pertumbuhan ini.

Keempat prinsip tersebut merupakan landasan dalam merancang perencanaan pertumbuhan personal kita. Proses bertumbuh adalah proses sepanjang kehidupan kita. Pribadi yang bertumbuh dan berkualitas adalah pribadi yang dibentuk melalui proses panjang dalam kehidupan, sehingga diperlukan mentalitas pembelajaran diri (*self learning*) dalam proses ini. Refleksi ini pasti akan berlanjut kembali seiring dengan perjalanan saya di Universitas Ciputra, sungguh saya bersyukur berada di institusi yang memberikan dukungan bagi saya untuk selalu menjadi sosok yang tiada jemu untuk belajar dan berkembang secara pribadi.

Referensi:

- Clark, T. R. (2010). EPIC change: How to lead change in the global age. John Wiley & Sons.
- Duckworth, A. (2016). Grit: The power of passion and perseverance (Vol. 234). Scribner New York, NY.
- Irving, J. A., & Williams, D. I. (1999). Personal growth and personal development: Concepts clarified. *British Journal of Guidance and Counselling*, 27(4), 517-526. <https://doi.org/10.1080/03069889908256287>
- Kasali, R. (2014). Agility bukan singa yang mengembik: transformasi dalam sunyi untuk

- meraih ketangkasan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Killingback, C., Drury, D., Mahato, P., & Williams, J. (2020). Student feedback delivery modes: A qualitative study of student and lecturer views. *Nurse Education Today*, 84(May 2019), 104237. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104237>
- Klein, G. (2013). Seeing what others don't: The remarkable ways we gain insights. *Public Affairs*.
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., & Witmer, J. M. (2000). The wheel of wellness counseling for wellness: A holistic model for treatment planning. *Journal of Counseling and Development*, 78(3), 251-266. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2000.tb01906.x>
- Poza, E. J., & Daugherty, M. S. (2013). *Family Business*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=j7BuCgAAQBAJ>
- Roscoe, L. J. (2009). Wellness: A review of theory and measurement for counselors. *Journal of Counseling and Development*, 87(2), 216-226. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00570.x>

JOURNEY TO PERSONAL GROWTH: THE BIG 3 FUNDAMENTALS

Gracia Ongkowijoyo

gracia.ongkowijoyo@ciputra.ac.id

Vice Head Networking and Partnership Department,
Dosen International Business Management –
International Class

Pendahuluan

Di negara dengan budaya Timur yang cukup menjunjung tinggi senioritas, menjadi seorang profesional muda tidaklah mudah. Namun, saya merasa sangat beruntung dapat meniti karir sebagai seorang dosen muda di Universitas Ciputra (UC) yang memiliki budaya organisasi IPE, yaitu Integritas, Profesionalisme, dan *Entrepreneurship*. Di UC, lingkungan kerja menjunjung kolaborasi dan memberikan kesempatan bagi profesional muda untuk berkarya. Di UC-lah perjalanan seorang dosen muda dimulai.

Jika ada seseorang yang bertanya kepada saya, “Kapan anda mulai bekerja di Universitas Ciputra?”, jujur saya sulit menjawabnya. Saya merupakan alumni International Business Management – International Class (IBM-IC) UC, angkatan 2012, lulus dalam 3.5 tahun di akhir tahun 2015. Sebenarnya, sejak SD saya pun bersekolah di Sekolah Ciputra. Kemudian, mulai awal tahun 2015, saya diberi kesempatan oleh Kaprodi jurusan saya pada saat itu, Bapak Gamaliel Waney, S.T., MLA untuk menjadi asisten dosen beliau. Sejak saat itu,

karir saya di UC dimulai. Setelah lulus dengan IPK 3.92 tertinggi dalam satu angkatan, selama tahun 2016, saya juga diberikan kesempatan oleh Pak Gama untuk melanjutkan menjadi tutor di jurusan untuk membantu mengajar beberapa mata kuliah.

Di awal tahun 2017, saya akhirnya bergabung *full time* di UC sebagai *instructional design staff* di department UCEO. Pada saat itu juga, saya diperbolehkan untuk bekerja *full time* dan studi lanjut *full time* di Michigan State University, USA untuk Magister of Science in Management, Strategy, Leadership dalam *full online*. Selama fase studi S2 ini, saya berterima kasih banyak dibimbing oleh Bapak Dr. Ir. Antonius Tanan, MBA., M.Sc., M.A. Menjelang kelulusan studi lanjut S2 saya, pada tahun 2018, saya dipindah kembali ke jurusan IBM-IC untuk kembali mengajar. Sejak tahun 2018 hingga saat ini, saya telah menetap di IBM-IC sebagai dosen muda. Kemudian, di Agustus 2019, saya diberikan kesempatan untuk meneruskan studi lanjut S3 Doktor Ilmu Manajemen Strategik di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya dan tetap bekerja *full time*.

Sebagai seorang dosen muda, saya memiliki pandangan dan dorongan untuk sedapat mungkin *catch up* dengan gelar dan wawasan dosen-dosen senior di UC yang menginspirasi saya. Saya merasa sangat beruntung dan berterima kasih saya dapat tetap melanjutkan studi secara mandiri dan tetap diberikan kesempatan untuk berkembang di UC. Inilah awal mula perjalanan seorang dosen muda.

Personal Growth & The Big 3 Fundamentals

Personal growth atau pertumbuhan diri “melibatkan kesadaran akan pikiran, perasaan, prasangka, dan penilaian seseorang dan menggunakan pengetahuan pribadi ini untuk bertindak dengan penuh perhatian dan lebih sesuai dengan nilai dan potensi seseorang” (Levine et al., 2006). Menurut Allan et al. (2015), seseorang yang bisa memaknai pekerjaannya dapat berkontribusi pada pertumbuhan diri. Berdasarkan Levine et al. (2006), kunci utama dari pertumbuhan diri adalah pengembangan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan baru. Dalam perjalanan *personal growth*, terdapat 3 komponen fundamental, yaitu: *grit*, *learning agility*, dan *wellness*.

1. *Grit: The Journey is a Marathon, not a Sprint*

“Enthusiasm is common.

Endurance is rare.”

— Angela Duckworth

Rasa antusiasme yang membara dalam diri seseorang yang masih muda umurnya merupakan hal yang sangat umum. Ambisi, keinginan untuk menggapai cita-cita, dan sikap yang antusias merupakan gertak pemuda-pemudi. Namun, tidak banyak dari mereka yang bisa mempertahankan antusiasmenya untuk melalui

segala lika-liku perjalanan dalam menggapai cita-cita. Di sinilah *grit* berperan penting.

Menurut Duckworth et al. (2007), *grit* didefinisikan sebagai "*perseverance and passion for long-term goals*". *Grit* seringkali diasosiasikan sebagai prediktor dari kinerja yang lebih tinggi. Berdasarkan meta analisis oleh Crede et al. (2017), untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik, diperlukan *grit* berdasarkan dimensi "*perseverance of effort*" daripada *grit* berdasarkan dimensi "*consistency of interest*". Maka, seseorang yang memiliki *grit* akan cenderung bekerja keras untuk melalui kesulitan, mempertahankan upaya selama jangka panjang meski dihadapkan oleh kegagalan, kesulitan, dan perkembangan yang stagnan (Duckworth et al., 2007). *Grit* menunjukkan kegigihan dan stamina untuk menggapai cita-cita. Kita sering mendengar ucapan "*Rome was not built in a day*", yang mana sangat merefleksikan bahwa sesuatu yang besar tidak bisa didapatkan dalam sekejap, bahwa perjalanan dalam kesuksesan bukan merupakan suatu sprint, melainkan suatu maraton.

2. *Learning Agility: How fast can you keep up?*

Hidup di dunia yang semakin cepat berubah, siapa pun yang dalam perjalanan menjadi profesional muda memerlukan *learning agility*. Banyak profesional, perusahaan dan konsultan yang tertarik untuk merekrut dan mengembangkan karyawan yang dapat belajar dari pengalaman dengan cepat (DeRue et al., 2012). *Learning agility* adalah kemauan dan kemampuan untuk mempelajari kompetensi baru agar dapat

bekerja dalam kondisi yang berbeda (Lombardo & Eichinger, 2000). Lebih lanjut, Lombardo dan Eichinger (2000) memperkenalkan empat dimensi yang membentuk *learning agility*, yaitu *people agility*, *results agility*, *mental agility*, dan *change agility*. *Learning agility* menitik beratkan pada kemampuan untuk belajar dengan cepat dan berpikir secara fleksibel tentang pengalaman saat ini serta dapat mengaitkan pembelajaran dari seluruh pengalaman yang telah dilalui (DeRue et al., 2012). Maka, *learning agility* dipercayai menjadi komponen penting dari praktik talent management di dalam organisasi (De Meuse et al., 2010).

3. *Wellness: Striving For Balance*

Kecepatan dunia saat ini menuntut kita untuk bekerja cepat, menempuh dan menyelesaikan studi dengan cepat, berkreasi dan berinovasi lebih cepat lagi. Siapa pun dari kita yang ingin bisa *stay current* dan *up-to-date* tidak bisa lepas dari ancaman stres dan kelelahan. Di sini lah peran *wellness* sangat penting. *Wellness* sering dikaitkan dengan kesehatan fisik, termasuk olahraga, nutrisi, dan manajemen berat badan (Stoewen, 2017). Faktanya, "wellness is a holistic integration of physical, mental, and spiritual well-being, fueling the body, engaging the mind, and nurturing the spirit" (University of Maryland, 2017). Ketiga aspek *wellness* saling berkaitan satu dengan lainnya. Melalui *wellness*, kita dapat berjuang untuk memiliki keseimbangan dalam hidup, yaitu memiliki tubuh yang sehat untuk bekerja menggapai cita-cita, mengurangi stress dengan memiliki mental yang

kuat, dan merawat kesejahteraan spiritual diri.

Diskusi

1. *My Inner Grit*

Sering sekali saya melihat para pemuda-pemudi ingin mendapatkan kesuksesan yang instan. Bila berkata jujur, *I was no different*. Saya pun juga bergulat dalam pikiran diri sendiri untuk segera mencapai sesuatu yang lebih dengan lebih cepat lagi. Namun, bersama dengan arahan orang tua saya dan rekan-rekan dosen senior, saya dapat kembali merefleksikan *grit* yang sesungguhnya dan melalui perjalanan maraton ini langkah demi langkah dengan pasti.

Jika saya bertemu dengan kolega baru, saya selalu mendapati pertanyaan berikut: “Mengapa Anda mempersulit diri untuk mempertahankan studi lanjut *full time* dan bekerja *full time*? Apakah tidak terlalu berat dan melelahkan?”. Para pembaca pun mungkin akan juga berpikir hal yang sama. Saya memiliki prinsip untuk tidak mau hanya bekerja saja tanpa ada porsi khusus untuk belajar dan berkembang. Di posisi *comfort zone* dan stagnan, kita terancam tidak sadar tergilas oleh perubahan zaman. Di lain sisi, saya juga memiliki prinsip untuk tidak hanya belajar tanpa bekerja, karena di saat kita berhenti bekerja, kita akan kehilangan *soft skills* lapangan dan *lost touch* dengan dunia praktek. Sebagai seorang dosen *entrepreneurship*, keseimbangan antara pengetahuan akademis dan praktek adalah kunci utama. Ditambah lagi, saya juga bisa merealisasikan misi saya untuk dapat berbagi, di

JOURNEY TO PERSONAL GROWTH: THE BIG 3 FUNDAMENTALS

mana berbagi itu tidak hanya dalam bentuk donasi materialistik, melainkan juga bisa berbagi ilmu.

Selain itu, saya juga masih mempertahankan proyek-proyek bisnis saya di luar kegiatan belajar-mengajar. Dengan demikian, saya masih bisa menjalankan *passion* untuk berbisnis serta *stay in touch* dan *hands-on* dengan praktek industri. Satu hal yang juga tak kalah penting adalah mempraktekkan apa yang telah saya peroleh dari studi lanjut saya. Melalui *grit* yang ada dalam diri saya, saya dapat menyeimbangkan kinerja pekerjaan sebagai dosen dengan baik dan lancar, mempertahankan IPK 4.00 dalam studi S2 dan *on-going* S3, dan eksplorasi *passion* melalui proyek bisnis saya.

2. Learning Agility: It Depends on You

“Learning agility is the willingness and ability to learn, de-learn, and relearn. Limitations on learning are barriers invented by humans.”

— Pearl Zhu

Di UC, lingkungan bekerja yang mendukung pembelajaran sangat kental. Semua dosen dan staf selalu dijadwalkan untuk mendapatkan pelatihan yang sesuai dan dapat membantu kinerja pekerjaannya. Sebagai dosen *entrepreneurship* muda, saya mendapatkan berbagai *training*, mulai dari pelatihan *entrepreneurship education* hingga pelatihan tridarma. Dari sejumlah pelatihan

yang diberikan, saya diberikan kesempatan untuk menjadi tim koordinator mata kuliah *Entrepreneurship Venture Creation* (EVC) dan *Entrepreneurship Venture Execution* (EVE), dan diberikan kepercayaan untuk menjadi *person in charge* (PIC) *Quality Assurance* (QA) prodi. Saya juga ingin berterima kasih kepada Prof. Dr. Christina Whidya Utami, M.M., CLC, CPM.(A), pada saat itu selaku Dekan Fakultas Manajemen dan Bisnis, yang memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi saya sebagai PIC Akreditasi Internasional.

Melalui penugasan-penugasan ini saya dapat memperluas *networking* dan membangun mental yang lebih kuat dalam menghadapi kompleksitas faktor eksternal. Selain itu, sebagai seorang dosen muda, saya merasa perlu lebih cepat lagi untuk menyerap pengetahuan dan informasi dari pengalaman pekerjaan sehari-hari agar dapat berkinerja lebih baik lagi. Penugasan-penugasan yang diberikan kepada saya memiliki tantangannya masing-masing. Dari setiap penugasan yang diberikan dan kepercayaan yang dipertaruhkan, saya belajar melalui pengalaman dan bertahan untuk melalui tantangan menuju langkah lebih baik lagi kedepannya. Dengan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, *learning agility* tergantung pada diri kita yang memanfaatkan dukungan yang ada, memaknai pengalaman yang dilalui, dan menggunakannya untuk memperbaiki dan mengembangkan diri.

3. *My Wellness: Balance & Happiness*

Perilaku manusia akan apa yang dilakukan dan

apakah akan bisa mencapai kesuksesan tergantung pada dua hal, yaitu regulasi diri dan kebiasaan (Stoewen, 2017). Regulasi diri menekankan pada bagaimana kita bisa mengarahkan sikap dan tindakan kita untuk mencapai tujuan dengan konsisten. Sedangkan, kebiasaan adalah mereduksi perilaku menjadi suatu rutinitas, sehingga kita tidak meluangkan waktu dan energy yang banyak untuk berpikir mengenai perilaku tersebut. Kedua faktor ini dapat terlihat pada keseharian saya di lingkungan kerja di UC maupun pribadi.

Setiap awal semester, di UC selalu mengadakan rutinitas acara ibadah bersama, yang disebut sebagai IBARAS. Pada acara ini, seluruh dosen dan staff berkumpul untuk mengikuti persekutuan doa untuk kelancaran semester yang akan datang dan mendengarkan ceramah dari Romo atau Pastor yang diundang. Setiap acara ibaras, saya pribadi selalu mengambil hikmat motivasi spiritual dari persekutuan doa. Dari sini-lah saya mendapatkan *peace of mind* dan memiliki kekuatan untuk menjalankan tugas-tugas saya.

Di lain sisi spiritual, masih ada aspek fisik dan mental. Para pembaca mungkin akan bertanya, "Apakah tidak merasa *burnout* menjalankan begitu banyak aktivitas dan memenuhi tuntutan kinerja baik?". *Well, yes*, saya mengalami *burnout*. Selama hampir 10 tahun ini saya berada pada maraton ini, studi lanjut S3 ini adalah tahapan terakhir dalam *juggling work-study-life*. Maka, saya harus bisa bertahan untuk mencapai tujuan akhir.

Untuk mengurangi stress dan *burnout*, akhir-akhir ini saya belajar mengenai *physical* dan

mental wellness. Dari sisi *physical wellness*, saya mengusahakan berolahraga rutin seminggu tiga kali dan menjadwalkan *daily walks*. Saya juga berusaha mengonsumsi makanan yang lebih sehat dengan lebih memperhatikan nutrisi makro dan mikro. Dengan mengonsumsi makanan yang bernutrisi, sakit asam lambung saya sudah hampir tidak pernah kambuh lagi. Sedangkan untuk *mental wellness*, saya berusaha untuk membuat rutinitas yoga dan *stretching*. Sesi-sesi yoga dan *stretching* adalah waktu *wind down* saya di akhir minggu. Walau hanya akhir minggu, paling tidak ini adalah tahapan awal untuk membangun rutinitas. Selain itu, saya juga meluangkan waktu untuk melakukan aktivitas yang saya sukai, seperti nonton serian dan *baking cookies*. *The key is to strive for balance and seek happiness in every moment!*

Dengan secara sadar untuk membangun kebiasaan untuk memiliki *lifestyle* yang lebih aktif serta nutrisi yang lebih sehat dan *balanced*, saya merasakan perkembangan baik pada *mental wellness* saya. Sehari-hari, saya dapat berpikir lebih jernih dan kerja lebih cepat dan efisien. Mungkin kebanyakan orang akan malas untuk meluangkan waktu untuk bergerak dan berolahraga karena kerja dan tugas yang menumpuk, tetapi percayalah, coba membuat olahraga sebagai rutinitas, dan Anda akan merasakan tubuh lebih bugar, pikiran lebih jernih, dan dapat mengurangi kejenuhan. Tanpa sadar, bila melakukan semua ini, kita akan bisa memiliki manajemen waktu yang lebih efisien.

JOURNEY TO PERSONAL GROWTH: THE BIG 3 FUNDAMENTALS

4. Summary of My Personal Growth

“The secret of change is to focus all your energy not on fighting the old, but on building the new.”

— Socrates

Secara tidak sadar, selama hampir 10 tahun sejak tahun 2012 masuk sebagai mahasiswa di UC hingga sekarang menjadi dosen muda, saya merasa cukup mengalami pertumbuhan dengan pesat di lingkungan UC. Selama perjalanan ini saya mengalami banyak perubahan yang tidak terduga, baik keberuntungan menemui peluang-peluang, maupun hambatan-hambatan kehidupan personal yang tidak bisa saya ceritakan sepenuhnya pada lingkup ini. Namun, apa pun yang telah saya alami dan hadapi, saya tidak menolak perubahan, melainkan berusaha untuk beradaptasi dan belajar untuk lebih maju lagi. Sehingga, tanpa sadar saya telah mencapai suatu pertumbuhan diri yang tidak pernah saya bayangkan sebelumnya.

Pertumbuhan diri saya diawali dari asisten dosen hingga menjadi dosen *full time*. Didukung dengan lingkungan kerja yang *supportive* akan pertumbuhan diri, saya dapat menjadi dosen *entrepreneurship* yang diberikan kepercayaan sebagai tim koordinator mata kuliah EVC dan EVE, PIC QA prodi, dan PIC akreditasi internasional. Per Juli 2021, saya berterima kasih saya diberikan kepercayaan oleh Rektorat UC sebagai Vice

Head Department Networking and Partnership. Selain itu, saya mendapatkan pelatihan-pelatihan, serta kesempatan untuk memperluas *networking* (nasional maupun internasional) melalui proyek dan penugasan yang diberikan. Saya juga berkesempatan untuk studi lanjut hingga S3 dengan tetap bekerja *full time* untuk tetap bisa berbagi ilmu. Kesempatan terakhir yang juga berkontribusi terhadap pertumbuhan diri adalah mengelola proyek bisnis di luar jam kerja, dengan demikian menjalan budaya IPE tidak hanya di UC tetapi juga di kehidupan pribadi.

Simpulan

Capaian pertumbuhan diri saya sampai saat ini dapat saya tempuh melalui integrasi dari ketiga komponen *grit*, *learning agility*, dan upaya untuk mempertahankan *wellness*:

1. *Grit*: setelah menentukan tujuan, menjalani proses ini dengan kegigihan dan pantang menyerah, selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai sesuatu yang lebih baik lagi.
2. *Learning agility*: dalam situasi apa pun, selalu merefleksikan dan belajar dari pengalaman, kemudian memperbaiki diri untuk masa depan yang lebih baik.
3. *Wellness*: karena perjalanan ini panjang, jangan meremehkan *wellness*. *Nourish your body, mind, and spirit*.

Akhir kata, sering kita mendengar "The only constant in life is change" – Heraclitus. Tanpa ada perubahan, tidak akan ada tindakan untuk maju bertumbuh. Untuk itu prinsip saya adalah: marilah

JOURNEY TO PERSONAL GROWTH: THE BIG 3 FUNDAMENTALS

kita memfokuskan upaya untuk membangun masa depan yang lebih baik melalui pertumbuhan diri kita sendiri yang lebih baik lagi, sehingga dapat berkontribusi positif bagi sekitar kita.

Referensi:

- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., & McCarty, R. J. (2015). Meaningful Work as a Moderator of the Relation Between Work Stress and Meaning in Life. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 429-440. <https://doi.org/10.1177/1069072715599357>
- Crede, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *J Pers Soc Psychol*, 113(3), 492-511. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>
- De Meuse, K. P., Dai, G., & Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 119-130. <https://doi.org/10.1037/a0019988>
- DeRue, D. S., Ashford, S. J., & Myers, C. G. (2012). Learning Agility: In Search of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 258-279.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *J Pers Soc Psychol*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Levine, R. B., Haidet, P., Kern, D. E., Beasley, B. W., Bensinger, L., Brady, D. W., Gress, T., Hughes,

Anthology Entrepreneurship

- J., Marwaha, A., Nelson, J., & Wright, S. M. (2006). Personal growth during internship: a qualitative analysis of interns' responses to key questions. *J Gen Intern Med*, 21(6), 564-569. <https://doi.org/10.1111/j.1525-1497.2006.00383.x>
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High Potentials As High Learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321-329. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1)
- Stoewen, D. (2017). Dimensions of Wellness: Change Your Habits, Change Your Life. *The Canadian Veterinary Journal*, 58, 861-862.
- University of Maryland. (2017). 8 Dimensions of Wellness. Retrieved June 2nd from <https://umwellness.wordpress.com/8-dimensions-of-wellness/>

METAMORFOSIS MINDSET

Christina Sudyasjayanti

christina.sudyasjayanti@ciputra.ac.id

Dosen International Business Management Universitas
Ciputra Surabaya

Pendahuluan

Saya bergabung di International Business Management Universitas Ciputra Surabaya sejak Januari 2017, masih terhitung waktu yang singkat untuk dikatakan sebagai sebuah petualangan. Awal saya bergabung di institusi ini sungguh karena ke-kepo-an saya terhadap profesi dosen. Saya ingin tahu apa saja yang dikerjakan oleh Bapak/Ibu dosen sehingga mereka memiliki berbagai karakter, metode, dan pendekatan yang berbeda dalam mengajar, ada yang menyenangkan namun ada juga yang membosankan. Selain itu, saya penasaran dengan Kota Surabaya, kota yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya entah mengapa, mungkin ini akan menjadi petualangan baru. Hal yang sangat menarik selanjutnya adalah saya harus mengajar di sebuah perguruan tinggi yang memiliki jargon "*Creating World Class Entrepreneurs*."

Singkat cerita, petualangan menjadi seorang dosen pun dimulai. Tahun 2017 benar-benar tahun di mana saya diubahkan akan banyak hal. Persepsi saya tentang pekerjaan seorang dosen berubah total, ternyata bukan hanya soal bertatap muka dengan mahasiswa tapi lebih daripada itu yaitu, *impact towards society*. Tahun 2017 mengajarkan

bahwa pendekatan untuk mengajar mahasiswa di UC ini tidak mudah, teori-teori harus dilihat dari implementasi di lapangan. Dosen harus mampu membawa mahasiswa melihat lebih dekat dengan dinamika industri, sehingga mahasiswa bukan menghafal teori lagi akan tetapi mengkritisi setiap disrupsi dan dinamika yang ada. Selanjutnya, sebagai dosen harus mampu membimbing mahasiswa untuk merumuskan strategi yang tepat untuk menghadapi disrupsi dan dinamika di industri. *It's quite interesting for me*, sehingga setiap akan masuk kelas menjadi tantangan baru bagi saya untuk selalu *catch up* dengan dinamika yang terjadi di luar kelas untuk didiskusikan di dalam kelas. Dengan metode seperti ini ternyata mahasiswa cukup senang, saya sebagai dosen pun tertantang untuk terus belajar dan tidak berpuas diri. Belakangan saya baru menyadari jika pendidikan di perguruan tinggi sebenarnya merupakan proses latihan berpikir, melatih individu untuk berpikir yang baik akan menghasilkan karya-karya besar, meski berisiko tersesat. Tetapi bukankah hanya orang tersesatlah yang berusaha berpikir? (Kasali, 2014).

Pengembangan diri saya juga terasah saat saya mencoba menelaah dan memahami pengelolaan sebuah perguruan tinggi yang tidak dapat dilepaskan dari penilaian-penilaian *stakeholder* termasuk pemerintah, di mana kinerja perguruan tinggi baru dapat dikatakan unggul apabila sudah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Mengerjakan akreditasi universitas menjadi momentum awal saya untuk benar-benar belajar dan memahami

seluk beluk indikator keunggulan sebuah perguruan tinggi. Mempersiapkan akreditasi universitas juga membawa saya untuk mau tidak mau memahami bahwa sebuah perguruan tinggi tidak serta-merta bergerak dari ruang-ruang kelas yang dipenuhi mahasiswa. Ada berbagai aspek pendukung di belakang itu semua, seperti tingkat penelitian dosen, wujud nyata pengabdian perguruan tinggi untuk pengembangan masyarakat Indonesia, *networking* kerja sama yang terjalin, dan bagaimana lulusan kita dapat diterima oleh industri dan masyarakat.

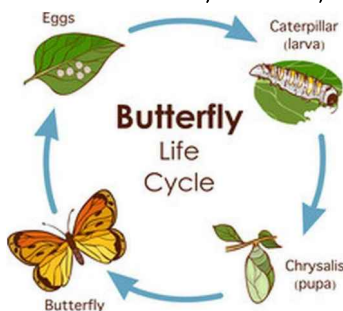
Pergerakan perguruan tinggi pun harus didukung dengan Bergeraknya divisi-divisi di dalamnya. Divisi di mana saya bekerja adalah di Program Studi International Business Management, di bawah Fakultas Manajemen dan Bisnis, program studi yang jumlah mahasiswanya paling banyak di universitas ini. Di IBM saya mendapatkan tugas tambahan dalam program internasionalisasi bagi dosen dan mahasiswa. Program ini pada dasarnya dibuat untuk menjawab salah satu indikator penilaian keunggulan sebuah perguruan tinggi. Penugasan ini juga sungguh mengubah pandangan saya akan banyak hal tentang pengelolaan perguruan tinggi. Salah satunya adalah bagaimana sebuah perguruan tinggi harus dapat berkolaborasi secara aktif dengan perguruan tinggi di luar negeri dalam bidang riset, pengabdian, dan *collaborative learning*. Program internasionalisasi ini mau tidak mau membukakan cakrawala pemikiran saya akan bagaimana menjalin *networking* yang baik dengan kolega-kolega dari berbagai universitas dari luar negeri, belajar *public speaking* di forum-

forum internasional, serta terus mengikuti dinamika global seperti fenomena pandemi Covid-19 ini.

Saya juga mendapatkan tugas tambahan lain yang memperkaya pengalaman saya akan dinamika kinerja perguruan tinggi yang diukur dari besaran jumlah mahasiswa, yakni di bidang marketing. Proses pengembangan diri sangat terasa ketika harus berhadapan dengan calon orang tua mahasiswa pada kesempatan *parents gathering*. Saya belajar bagaimana berbicara dengan terstruktur, tegas, dan berbobot kepada orang tua calon mahasiswa untuk mendapatkan hati orang tua mahasiswa, sehingga mereka mempercayakan pendidikan putra putrinya di Universitas Ciputra Surabaya. Dari kegiatan seperti ini saya juga mempelajari *attitude public speaking* yang baik kepada orang tua mahasiswa sebagai bagian dari *stakeholder* sebuah perguruan tinggi. Di sini saya belajar bahwa *attitude* mempertajam *mindset* dan memperluas perspektif saya.

Mengelola sebuah perguruan tinggi tidak terlepas dari berbagai aspek pendukung seperti tugas tambahan yang diberikan kepada saya, internasionalisasi dan marketing. Demikian pula bagi saya pribadi ternyata tidak mudah untuk turut berpartisipasi dalam dinamika perguruan tinggi dengan pilihan karir sebagai dosen, perlu kemauan untuk diubah dan berubah. Perjalanan menjadi seorang dosen yang saya jalani terwakilkan oleh sebuah proses alam, metamorfosis. Metamorfosis adalah perubahan bentuk yang terjadi pada beberapa hewan, salah satunya terjadi pada kupu-kupu. Terdapat empat fase penting dalam

metamorfosis yaitu, telur, larva, pupa, dan kupu-kupu dewasa. Menurut The National Geographic hal yang paling menonjol dari proses metamorfosis adalah perubahan perilaku dan penampilan larva atau kupu-kupu dewasa. Menjadi seorang dosen di Universitas Ciputra Surabaya, perubahan penampilan itu pasti. Menjadi pribadi yang lebih ngenomi agar bisa membaaur dengan mahasiswa merupakan keharusan bagi pendidik. Di sisi lain, pola pikir pun menjadi semakin dewasa, kompleks, dan semakin kritis. Tentu saja berdinamika dengan orang muda dengan berbagai karakter entrepreneurial yang kuat membuat dosen harus dapat berpikir lebih taktis, kreatif, dan inovatif.



Gambar 1. Proses Metamorfosis Kupu-Kupu

Proses Perubahan

Berbicara tentang perubahan-perubahan yang saya alami sebagai dosen. Dweck (2007) dalam bukunya berpendapat bahwa, universitas dapat meningkatkan kinerja akademik siswa mereka jika mereka tanpa henti mendorong mereka untuk menganggap kecerdasan mereka sebagai sesuatu yang dinamis daripada statis atau tetap saat lahir. Dweck kemudian menggunakan istilah *fixed*

mindset dan *growth mindset* untuk menerjemahkan kepercayaan akan kemampuan dan potensi seseorang dan juga memotivasi dan memprediksi kesuksesan seseorang. *Fixed mindset* merupakan keyakinan seseorang bahwa apa yang ada pada dirinya sudah *given* dan tidak dapat diubah lagi. Karakter seseorang dengan *fixed mindset* adalah lebih mempersalahkan orang lain atas kesalahan yang dilakukannya, mudah menyerah, dan mudah berputus asa. Sedangkan *growth mindset* meyakini bahwa kemampuannya didapatkan dari hasil kerja kerasnya, pantang menyerah, dan melihat peluang.

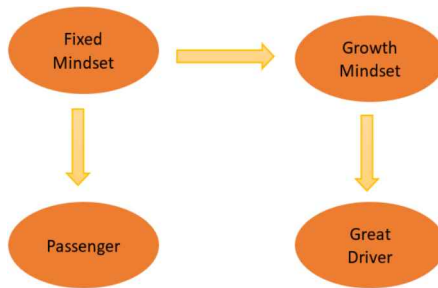
FIXED MINDSET		GROWTH MINDSET
<ul style="list-style-type: none">• SOMETHING YOU'RE BORN WITH• FIXED	SKILLS	<ul style="list-style-type: none">• COME FROM HARD WORK• CAN ALWAYS IMPROVE
<ul style="list-style-type: none">• SOMETHING TO AVOID• COULD REVEAL LACK OF SKILL• TEND TO GIVE UP EASILY	CHALLENGES	<ul style="list-style-type: none">• SHOULD BE EMBRACED• AN OPPORTUNITY TO GROW• MORE PERSISTANT
<ul style="list-style-type: none">• UNNECESSARY• SOMETHING YOU DO WHEN YOU ARE NOT GOOD ENOUGH	EFFORT	<ul style="list-style-type: none">• ESSENTIAL• A PATH TO MASTERY
<ul style="list-style-type: none">• GET DEFENSIVE• TAKE IT PERSONAL	FEEDBACK	<ul style="list-style-type: none">• USEFUL• SOMETHING TO LEARN FROM• IDENTIFY AREAS TO IMPROVE
<ul style="list-style-type: none">• BLAME OTHERS• GET DISCOURAGED	SETBACKS	<ul style="list-style-type: none">• USE AS A WAKE-UP CALL TO WORK HARDER NEXT TIME

Gambar 2. *Fixed Mindset vs Growth Mindset*

Dasar pemikiran tersebut juga menjadi salah satu pondasi pemikiran Kasali (2012) tentang *self driving*. Dalam bukunya tersebut, Rhenald Kasali menegaskan bahwa setiap individu memiliki kendaraan yang telah diberikan sejak semula, yaitu *self*. Setiap individu dalam perkembangannya berhak menggunakan *self* masing-masing untuk menjadi *driver* ataupun *passenger*. Namun, hal yang menarik adalah bagaimana individu yang semula *passenger* juga berhak berubah menjadi *driver*. Karena adanya *growth mindset*,

METAMORFOSIS MINDSET

seorang individu dapat berubah menjadi lebih baik, dengan meninggalkan keyakinan lamanya. Konsep berpikir ini dijelaskan dalam Gambar 2. Seseorang yang memiliki *fixed mindset* umumnya hanya akan menjadi *passenger*. Akan tetapi, bila seorang individu yang memiliki *fixed mindset* diberi kesempatan untuk mengembangkan dirinya maka individu tersebut akan memiliki *growth mindset* yang menjadikan dirinya bukan lagi seorang *passenger*, tetapi seorang *good driver*.



Gambar 3. Perubahan *Growth Mindset* (Kasali, 2014)

Vandewalle (2012) dalam penelitiannya menemukan *gap* penelitian Dweck tentang *mindset* yang menyatakan bahwa, *mindset* tidak hanya mempengaruhi penilaian diri tetapi juga mempengaruhi penilaian tentang orang lain. Oleh karena itu dalam penelitiannya Vandewalle menjelaskan mengapa *fixed mindset* dan *growth mindset* adalah kandidat kuat untuk memprediksi setiap proses kognitif dan perilaku yang mendasari *learning agility*. Hal ini dilihat dari:

Anthology Entrepreneurship

1. *Pattern Recognition*

Individu dengan *fixed mindset* membuat penilaian dan prediksi yang lebih cepat tentang orang lain, dan mereka bersedia melakukannya dengan data yang terbatas hanya dari satu perilaku saja. Berdasarkan penilaian yang cepat dan dengan melihat data yang terbatas, individu dengan *fixed mindset* mungkin akan bertindak cepat (dilihat dari perspektif *learning agility*), akan tetapi mereka juga berisiko membuat rekognisi pola yang kurang tepat.

2. *Counterfactual Thinking*

Individu yang memiliki *fixed mindset* akan menyebabkan kecenderungan *counterfactual thinking* berkurang. Contoh *counterfactual thinking* terjadi pada kasus berikut, bila seorang individu diberi informasi tentang stereotip awal tentang seseorang (seorang pendeta atau seorang politisi), mereka yang memiliki *fixed mindset* akan memberikan perhatian lebih besar pada informasi berikutnya yang sesuai dengan stereotip awal. Sedangkan mereka yang memiliki *growth mindset* memberikan perhatian yang lebih besar pada informasi lainnya yang diluar stereotip awal.

3. *Cognitive Simulation*

Berdasarkan gaya memproses informasi, didapati pula bahwa individu dengan *fixed mindset* lebih rentan terhadap *halo-effect biases*. Di mana saat seorang individu yang dihadapkan pada sebuah target pencapaian tertentu hanya mengharapkan hasil yang sama di kesempatan lainnya. Jika seorang individu dengan *fixed mindset* menginterpretasikan

informasi positif dan negatif akan situasi baru secara mendalam, dan mereka menganggap bahwa informasi yang diinterpretasikan menjadi prediksi hasil dalam situasi lain. Maka kecenderungan pemrosesan informasi tersebut dapat menghambat transfer *learning agility*.

4. *Feedback Seeking Behavior*

Individu dengan *fixed mindset* seringkali menganggap bahwa bahwa *feedback* dari atasan akan menjadi penilaian tentang bakat mereka. Sedangkan individu dengan *growth mindset* lebih dapat menerima *feedback* sebagai informasi diagnostik yang berguna bagi pengembangan diri mereka.

5. *Experimentation*

Bereksperimen dengan taktik dan strategi baru dapat menempatkan seseorang pada risiko kegagalan. Dengan *fixed mindset*, *capability* dianggap sebagai kapasitas tetap, dan kinerja merupakan indikator dari kapasitas tetap tersebut. Sebaliknya, dengan *growth mindset*, kemampuan dianggap sebagai kapasitas yang lebih lunak yang dapat dikembangkan.

6. *Reflection*

Fixed mindset akan menghambat refleksi sebagai proses pembelajaran dari pengalaman, terutama ketika kesalahan dibuat.

Diskusi

Di tatanan kehidupan baru pasca pandemi

Covid-19 ini, akan lebih tepat rasanya jika setiap sivitas akademika di Universitas Ciputra Surabaya bukan hanya merevolusi pola pikirnya, tetapi benar-benar melakukan perubahan secara menyeluruh seperti metamorfosis. Perubahan yang dilakukan hendaknya bukan hanya dari sisi penampilan, gedung baru, kawan baru, ataupun divisi baru. Akan tetapi benar-benar memaknai perubahan secara menyeluruh, dari perubahan bentuknya: di mana proses belajar dilakukan secara daring. Otomatis perubahan perilaku belajar mahasiswa pun harus berubah, bukan lagi sekedar menerima kuliah, mengerjakan tugas yang diberikan tetapi berubah menjadi proses belajar aktif di mana mahasiswa mengeksplorasi berbagai sumber informasi yang tersedia sebagai media pembelajaran, bergabung dengan kelas-kelas terbuka di kanal YouTube ataupun IG Live sehingga dosen bukan lagi sebagai satu-satunya sumber informasi. Bahkan saat ini telah diselenggarakan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang diawali dengan Program Permata Sakti di tahun 2020. Program yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Republik Indonesia ini, memungkinkan setiap mahasiswa tidak hanya belajar dari satu kompetensi tertentu, tetapi mereka bebas mengeksplorasi pengetahuannya ke ranah ilmu pengetahuan lainnya, misalnya mahasiswa Manajemen boleh mengakses kelas-kelas Teknik Sipil di perguruan tinggi lain. *Best practices* ini hendaknya dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengelaborasi *collaborative learning* bagi mahasiswa dan dosen. Seperti pedang

bermata dua, bahwa proses metamorfosis juga harus terjadi di dalam institusi, termasuk di dalamnya bagi para dosen. *Teaching approach* yang efektif digunakan di setiap kelas tatap muka pun harus disesuaikan kembali, sehingga sesuai saat diimplementasikan di kelas daring.

Di Universitas Ciputra Surabaya, metamorfosis *mindset* ini telah diawali oleh sang *founder*, yakni Ir. Ciputra. Cikal bakal pengembangan visi misi perguruan tinggi terus digali dan dirumuskan ke dalam 7 *entrepreneurial competencies: moral integrity, hi-sense of achievement, life long learning, networking, opportunity creation, creativity and innovation, dan calculated risk taking*. 7 *entrepreneurial competencies* menjadi pijakan arah metamorfosis perguruan tinggi ini, di mana segenap sivitas akademika bersinergi untuk mewujudkan *world class entrepreneurs*. Selanjutnya, dasar ini harus dikembangkan dan diimplementasikan dalam diri setiap mahasiswa dan lulusan UC agar mampu berdinamika di tengah berbagai medan dalam perjalanannya. Oleh karena itu, sebagai insan cendekiawan, telah tiba waktunya untuk bertransformasi menjadi kupu-kupu yang indah, kuat, dan tangguh menghadapi perubahan.

Cikal bakal yang kuat, tentunya akan membentuk individu-individu dengan *growth mindset* yang siap menghadapi dinamika dunia. Maka, pola pikir mendidik mahasiswa harus dengan selalu memberikan segala sesuatu yang siap tersaji harus bermetamorfosis. Kita harus mampu melihat mahasiswa sebagai individu yang telah

mandiri dan mampu bertanggung jawab atas pilihan yang diambil. Dengan demikian, Universitas Ciputra bukan sekedar *creating world class entrepreneurs* di bangku kuliah namun juga turut serta mempersiapkan individu-individu penerus bangsa ini.

Simpulan

Proses perubahan tidak dapat terjadi secara signifikan dalam hitungan hari. Sebagai sebuah institusi pendidikan yang telah berkiprah selama 15 tahun, Universitas Ciputra Surabaya telah mengarungi masa yang cukup untuk bermetamorfosis. Metamorfosis *mindset* dibutuhkan bukan hanya dari satu divisi melainkan bersinergi dari segala divisi. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah:

1. Memiliki *growth mindset*.
2. Mengubah perilaku dari *passengers* menjadi *good driver*.

Buah semangka, banyak airnya
Terus berjaya, Universitas Ciputra Surabaya

Referensi:

- Dweck, Carol.S. 2012. *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Ballantine Books.
- Kasali, Rhenald. 2014. *Self Driving. Menjadi Driver atau Passenger?* Jakarta: Penerbit Mizan.
- Vandewalle, Don. 2012. A growth and fixed mindset exposition of the value of conceptual clarity. *Industrial and Organizational Psychology*. Vol.5. No. (3).

METAMORFOSIS MINDSET

[https://bobo.grid.id/amp/082187310/
contoh-contoh-hewan-yang-mengalami-
metamorfosis-sempurna-apa-ada-di-
sekitarmu?page=all](https://bobo.grid.id/amp/082187310/contoh-contoh-hewan-yang-mengalami-metamorfosis-sempurna-apa-ada-di-sekitarmu?page=all)

<https://www.sparringmind.com/growth-mindset/>



A BEST PRACTICE SHARING – FROM UC STUDENTS AND ALUMNI

Junko Alessandro Effendy

Memilih jalan hidup adalah keputusan yang harus diambil oleh setiap manusia agar dapat membawa kehidupannya semakin baik lagi. Baik ketika kita hendak memilih perguruan tinggi setelah menyelesaikan sekolah menengah atas (SMA). Baik ketika kita dihadapkan dengan panggilan hidup kita untuk menyelesaikan permasalahan tertentu. Ketika kita dihadapkan dengan tuntutan untuk membawa kehidupan keluarga kita semakin baik lagi dan banyak lagi pertimbangan-pertimbangan yang senantiasa harus kita ambil di masa kehidupan kita. Salah satu kunci terpenting dalam menghadapi proses pemilihan keputusan tersebut adalah dengan senantiasa belajar, dan di sini Universitas Ciputra hadir untuk membantu setiap dari kita untuk mengambil keputusan dengan tepat dan dengan pola pikir yang semakin terbuka.

Di zaman sekarang ini, untuk menjadi manusia yang semakin baik lagi dibutuhkan *entrepreneurial mindset*. Kata *entrepreneur* tidak berhenti hanya sebagai seorang pengusaha saja, tetapi lebih dari itu sebenarnya *entrepreneur* adalah sebuah pola pikir yang dapat dipelajari oleh semua orang. Universitas Ciputra hadir dengan *entrepreneurial atmosphere* baik dari sumber daya manusia, kurikulum, bahkan fasilitas-fasilitas

pendukungnya. Dengan adanya *entrepreneurial mindset*, maka apapun pekerjaan yang kita jalankan dan apapun profesi yang kita jalankan akan membawa kehidupan kita semakin baik lagi

Berbeda dengan universitas-universitas lain pada umumnya di mana kegiatan orientasi mahasiswa baru berupa perpeloncoan, pengenalan universitas dan program studi yang diambil, di Universitas Ciputra, para mahasiswa baru dari awal menginjakkan kaki di Universitas Ciputra sudah didorong untuk beradaptasi dengan *entrepreneurial atmosphere* agar setiap mahasiswa baru yang masuk memiliki jiwa seorang *entrepreneur*. Jiwa tersebut terdiri dari 1) *moral integrity*, 2) *high sense of achievement*, 3) *lifelong learning*, 4) *networking*, 5) *creativity and innovation*, 6) *opportunity creation*, dan 7) *calculated risk taking*. Para sivitas Universitas Ciputra baik itu mahasiswa, staf ataupun dosen harus memiliki ketujuh jiwa *entrepreneur* tersebut di setiap aspek kehidupannya.

Hal tersebut terlihat dari awal ospek di mana para mahasiswa secara berkelompok sudah didorong untuk dapat berjualan dan mempraktekan ketujuh jiwa *entrepreneur* tersebut. Kegiatan tersebut sering dikenal sebagai *selling games*, dan menjadi ciri khas kegiatan orientasi mahasiswa baru selama bertahun-tahun. Hal lain adalah dalam setiap semester, Universitas Ciputra menyediakan kurikulum dan mata kuliah yang seimbang antara teori dan juga praktek sehingga para mahasiswa dapat merasakan langsung terjun di lapangan untuk menjadi seorang *entrepreneur* di kehidupannya masing-masing.

A BEST PRACTICE SHARING – FROM UC STUDENT AND ALUMNAE

Selain itu memiliki menjadi seorang *entrepreneur* yang memiliki *entrepreneurial mindset* berbeda dengan hanya sekedar menjadi pengusaha saja. Ketika menjadi seorang pengusaha, hal utama yang ada di benak adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan uang dan profit. Sedangkan menjadi seorang *entrepreneur*, tidak berhenti hanya sampai uang dan profit saja, tetapi seorang *entrepreneur* harus dapat berguna bagi orang-orang dan lingkungan sekitar, bahkan untuk bangsa dan negara. Seorang *entrepreneur* juga harus dapat menjawab permasalahan di sekitar.

Dalam artikel ini, para pembaca akan diajak masuk dan merasakan *entrepreneurial atmosphere* yang dialami langsung oleh keempat penulis artikel kita dari kegalauan pribadi, proses belajar, keuntungan-keuntungan yang didapat sampai proses menunaikan panggilan hidup untuk membawa Negara Indonesia semakin baik lagi yaitu

1. “Tidak Sekedar Entrepreneurship” oleh Edra Brahmantya Susilo alumni MM batch 5
2. “Universitas Ciputra & Good News From Indonesia: I Can Never Thank Enough” oleh Akhyari Hananto alumni MM batch 7
3. “An Entrepreneurial Pathway” oleh Aditya Agung Alumni IBM-RC 2017
4. “Sharpening My Entrepreneurial Mindset” oleh Christopher Alessandro Tanain mahasiswa aktif IBM-RC semester 7

“Entrepreneurship is not just a job,
It is a mindset and a skillset” –
Micthell Kapor

Tidak Sekedar Entrepreneurship

Edra Brahmantya Susilo

Alumni MM UC Batch 5

Ketua Ikatan Alumni MM UC 2016-2021

Apakah seorang petani bisa menjadi penjahit? Apakah seorang pilot bisa menjadi masinis? Secara awam pasti “tidak”. Akan tetapi, kalau kita melihat kisah besar Ignasius Jonan yang sukses memimpin KAI atau sosok yang lebih besar lagi yaitu seorang lulusan Teknik Pertanian yang berhasil berproses dari pengusaha hingga menjadi Presiden ke 7 Republik Indonesia selama 2 periode. Tentunya masih banyak contoh lainnya yang bisa menjawab pertanyaan tadi menjadi “Iya”.

Jika kita berargumentasi mengenai paragraf di atas akan banyak persepsi pro kontra tentangnya. Salah satu hal yang saya yakini adalah bagaimana sosok-sosok di atas mampu berproses menjadi orang besar adalah memiliki *mindset entrepreneur*. Saya pribadi yang berlatar belakang Pendidikan Dokter Gigi pun memiliki mimpi besar, untuk itu saya merasa sangat perlu mengembangkan ilmu dan wawasan mengenai *entrepreneurship*. Banyak sekali pengertian dari *entrepreneur*, salah satunya dimaknai dengan suatu kegiatan usaha yang dilakukan dengan mandiri. *Entrepreneur* secara lebih mendalam adalah seorang yang kreatif atau inovatif yang membawa ide baru untuk memulai bisnis tersebut. Saat seorang *entrepreneur* memperkenalkan ide-ide baru kepada khalayak,

Tidak Sekedar Entrepreneurship

banyak rintangan dan risiko untuk meluncurkan ide-ide tersebut. Tapi dengan melewati semua rintangan, *entrepreneur* bisa mendominasi pasar karena idenya yang unik dan tidak punya pesaing. *Entrepreneur* memainkan peran penting dalam meningkatkan ekonomi apapun karena *entrepreneur* memperkenalkan jalan baru menuju kesuksesan.

Mungkin tidak mudah untuk memberikan ide yang benar-benar baru, akan tetapi bukan tidak mungkin dengan adanya sentuhan kreatif atau inovasi, mimpi setiap orang untuk meraih kesuksesannya dapat tercapai. Bagi saya adalah jalan dariNya ketika saya yang berlatar belakang dokter gigi terpanggil untuk bisa berperan lebih di bidang lain dalam hal ini adalah *Family Business* yang di mana generasi pertama belum memiliki penerus di dalam bisnisnya. Latar belakang pendidikan dan bidang usaha pada *Family Business* sangat tidak ada korelasinya yaitu di bidang Jasa Konstruksi. Perusahaan yang sudah didirikan dari tahun 1999 ini tentunya sudah memiliki banyak pengalaman proyek, budaya dan sistem kerja yang sudah terbentuk puluhan tahun. Hal tersebut yang menjadi alasan terbesar untuk menempuh studi lanjut di bidang Manajemen khususnya *Family Business* Universitas Ciputra.

Tentunya materi atau *sharing* yang didapatkan selama masa studi tidak serta merta membuat saya berhasil begitu saja di dalam menjalani *Family Business*, akan tetapi yang saya pastikan bekal yang diperoleh selama masa studi sangat berguna di dalam menjalani *Family Business*.

Banyak hal yang perlu dipersiapkan dalam

keterlibatan keluarga pada *Family Business* karena output yang akan dihasilkan adalah adanya keberhasilan sebuah pasca suksesi. Sebagai bisnis yang dimiliki dan dikendalikan oleh keluarga khususnya generasi pertama maka manajemen maupun kinerja perusahaan, baik yang berskala kecil maupun besar, banyak dipengaruhi oleh visi maupun misi generasi pertama. Namun, bisnis keluarga tentu tidak luput dari ragam persoalan yang kadang-kadang sulit dipecahkan. Misalnya; adanya *distrust* atau ketidakpercayaan di antara sesama anggota keluarga, konflik dalam suksesi kepemimpinan, konflik dalam pengambilan keputusan, isu putra mahkota (penerus tahta di perusahaan), perbedaan pola pikir manajerial antara generasi pertama dan generasi berikutnya, dan sebagainya. Akibatnya, tidak jarang bisnis keluarga mengalami kemerosotan, bahkan terpaksa tutup, akibat konflik yang timbul berkepanjangan di internal keluarga.

Di dalam perusahaan keluarga, untuk mempertahankan keberlanjutannya sangat penting bagi pendiri untuk melakukan perencanaan suksesi. Suksesi dalam perusahaan keluarga merupakan proses pembentukan dan perencanaan penerus pada perusahaan keluarga yang dibuat sesuai dengan kebutuhan dari pemilik, keluarga, dan perusahaan. Ketika perencanaan suksesi telah dilakukan, maka akan masuk dalam fase yang dinamakan proses suksesi. Proses suksesi merupakan proses pentransferan kepemimpinan suatu bisnis dari satu generasi ke generasi berikut atau penerusnya. Keberhasilan transfer kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh

bisnis keluarga. Oleh karena itu, suksesi merupakan tahapan yang sangat penting dan menentukan bagi kelanjutan bisnis keluarga. Di sisi lain, suksesi merupakan tema yang sensitif dalam mengantisipasi konflik dan kesemrawutan dalam bisnis keluarga. Suksesi adalah masalah yang memerlukan analisis dari berbagai perspektif antara lain perspektif keluarga, manajemen dan pemilik. Komprehensivitas ini dibutuhkan agar dapat memahami secara tepat perbedaan pandangan dari para pemilik kepentingan atau *stakeholders*.

Nilai komunikasi dan nilai objektivitas dalam proses pemilihan suksesor membutuhkan suatu proses persiapan yang mencakup kajian tentang *successor development programme* (program yang berisi tahap-tahap pengembangan suksesor) dan *allowance from previous family business leader* (restu yang diberikan oleh *family business leader* sebelumnya). Kedua hal inilah yang menyebabkan tahapan tentang *succession plan* pada perusahaan keluarga sangatlah penting demi menjamin keberhasilan dan keberlanjutan bisnis keluarga.

Kelemahan pola pengembangan, pengelolaan, serta persiapan suksesi untuk jangka panjang merupakan salah satu isu yang sering dimiliki, khususnya dalam perusahaan keluarga di Indonesia. Orang Indonesia cenderung tidak memikirkan perencanaan suksesi tersebut. Pernyataan tersebut dipertegas oleh ungkapan pengamat ekonomi Aviliani yang mengatakan bahwa orang Indonesia cenderung meminta anak fokus ke sekolah saja setinggi-tingginya, sementara orang tua menjalani bisnis. Akibatnya saat tiba waktunya anak harus

menggantikan posisi orang tuanya, yang terjadi adalah usaha tidak berhasil karena anak tidak mengerti bagaimana menjalankan bisnis tersebut.

Suksesi yang dipersiapkan dengan baik dan terencana akan menyebabkan proses pengalihan kepemilikan berjalan lancar dan calon suksesor yang dipersiapkan dapat memenuhi kriteria yang diharapkan. Pengalaman anak usia dini dan tanggung jawab yang diberikan oleh orang tuanya memainkan peran penting. Proses mendidik generasi berikutnya harus dimulai pada anak usia dini, dengan fokus khusus orang tua pada anak-anak mereka dalam memberikan tanggung jawab sejak dini. Suksesi memerlukan proses panjang dalam perencanaan dan persiapannya yang kemudian akan membawa perusahaan dalam pelaksanaan transisi yang mulus. Penting bagi pemilik perusahaan untuk mempersiapkan dan mengembangkan calon suksesor potensial dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kemampuan mereka. Calon suksesor perlu dikembangkan dan dipersiapkan untuk menjadi pemimpin bisnis keluarga di masa depan, di mana hal tersebut merupakan pekerjaan kompleks yang berdampak pada kesuksesan bisnis dan hubungan dalam keluarga.

Pengimplemetasian proses suksesi yang efektif dalam perusahaan keluarga antara lain merencanakannya sedini mungkin dengan melibatkan anggota keluarga. Pengalaman eksternal generasi penerus sangat diperlukan agar dapat memberikan masukan buat perusahaan. Sebelum bergabung dengan perusahaan,

Tidak Sekedar Entrepreneurship

pemimpin harus dapat mengidentifikasi motivasi generasi penerus. Di samping itu, pemimpin harus mengidentifikasikan *attitudedecalon* penerusnya, yaitu apakah ia memenuhi kualifikasi seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan. Bisnis keluarga yang gagal untuk tumbuh disebabkan oleh tidak adanya perencanaan suksesi yang matang. Pemilik dari bisnis keluarga sangat jarang mempersiapkan generasi penggantinya. Untuk itulah, agar bisnis keluarga masih mampu bertahan dan beradaptasi dengan perubahan zaman, pendiri perlu mempersiapkan regenerasi.

Berkaca pada proses persiapan dan perencanaan suksesi yang ada pada pengalaman, bisa dikatakan cukup terlambat dan kurang adanya persiapan yang matang, hal tersebut dikarenakan generasi penerus ternyata tidak terarah di dalam menempuh studi pendidikannya yang seharusnya menjadi bekal penting ketika akan terlibat di *family business* yang akan digelutinya kemudian ada faktor dari generasi pertama yang menginginkan generasi penerusnya untuk menempuh pendidikan setinggi-tingginya tanpa memulai melibatkan generasi penerusnya untuk bisa mulai terlibat di dalam kegiatan bisnis.

Keinginan terlibat justru tumbuh dari generasi penerus ketika belum lulus kuliah dokter gigi yang berawal dari kondisi keluarga yang memicu bahwa harus ada generasi penerus yang disiapkan untuk meneruskan bisnis. Akhirnya, berawal sejak tahun 2013 setelah menyelesaikan kuliah Pendidikan Dokter Gigi, generasi pertama mulai melibatkan

calon suksesor pada kegiatan-kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Alasan penunjukkan adalah generasi penerus masih pada usia yang muda, memiliki motivasi yang tinggi, minat untuk terjun dan terlibat di dalam perusahaan. Hal tersebut dirasa cukup menunjang awal proses suksesi walaupun dari segi latar belakang pendidikan tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sejalan dengan bidang usaha yang dijalani. Memang posisi saya masih dalam tahap pembelajaran, akan tetapi itu menjadi hal yang penting di dalam perencanaan dan proses suksesi. Berbekal usia yang muda dan motivasi yang tinggi tentunya belum cukup untuk menjamin kelancaran proses suksesi, banyak hal baru yang belum pernah ditemui sebelumnya dan belum adanya pengalaman kerja karena saya adalah seorang *fresh graduate*.

Penilaian subyektif dan obyektif dari perspektif generasi pertama ternyata tidak semulus itu saat melakukan persiapan atau pembelajaran pada saya. Adanya persiapan tahapan pembelajaran dan perlu adanya pendampingan yang terencana adalah hal yang mutlak dilakukan. Beberapa kendala yang saya alami di dalam proses pembelajaran dan pendampingan di antaranya adalah masih kurangnya penerimaan dari lingkungan internal perusahaan dengan kehadiran saya, hal ini bisa terjadi dikarenakan adanya beberapa faktor penyebab di antaranya adalah masih kurangnya kesempatan dan jam terbang untuk saya menunjukkan kemampuan dan saya dianggap sebagai orang yang hanya memanfaatkan status sebagai anak generasi pertama sedangkan

mereka bekerja mulai tahapan paling bawah. Hal-hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh pada kondisi psikologi menjadi kurang percaya diri di dalam melakukan kinerja di perusahaan.

Beberapa hal yang menjadi tantangan adalah bagaimana bisa melakukan peningkatan pendekatan ke karyawan perusahaan, adapun cara yang bisa dilakukan adalah melakukan peningkatan intensitas komunikasi untuk mengenal karyawan satu dengan yang lain secara personal dan saya lebih sering berinisiatif untuk belajar melalui diskusi tentang teknis pekerjaan supaya terjalin komunikasi dua arah sehingga karyawan senior lebih merasa dihargai dan dihormati pada posisinya. Komunikasi yang saya lakukan ditunjang perencanaan suksesi yang disiapkan akan berjalan beriringan dengan penerimaan internal dan saya perlahan mempelajari cara kerja dan budaya kerja yang ada.

Seiring menjalani masa studi manajemen *Family Business* akhirnya saya menyadari bahwa masih banyak perencanaan dari proses suksesi ini yang belum ideal sehingga masukan-masukan mengenai tahapan perencanaan suksesi apa yang saya pelajari kemudian saya sampaikan ke generasi pertama, terutama mengenai pendampingan secara langsung yang sangat diperlukan. Ketika generasi penerus sudah memasuki *family business* ada poin penting yang harus dimengerti yaitu bagaimana visi, misi dan karakter dari generasi pertama yang harus dikenali dan dari situ diharapkan semua kebutuhan dan kekurangan dari generasi penerus yang menjadi penghambat proses suksesi harus bisa terevaluasi

dan dikomunikasikan dengan generasi pertama agar proses suksesi bisa berjalan dengan lancar.

Setelah tahapan perencanaan atau pra suksesi berjalan di mana pada tahapan tersebut berkaitan dari penilaian dan persiapan generasi penerus terlibat di dalam *family business*, masuklah pada tahapan proses suksesi di mana pada fase tersebut generasi penerus lebih terlibat di dalam proses bisnis dan mulai terlibat di dalam keputusan bisnis. Generasi penerus pada posisinya menemukan beberapa hal yang penting di dalam proses bisnis yang memerlukan pembenahan. Semua temuan-temuan, ide dan solusi secara berkala dan terperinci dibahas dengan generasi pertama. Memahami seluruh aspek yang ada di dalam bisnis menjadi hal kunci yang menjadi harus dimiliki generasi penerus di dalam melakukan evaluasi dan pembenahan, mulai dari hal terkecil sampai dengan hal besar yang berpengaruh pada keputusan perusahaan. Berbekal materi dan pendampingan yang didapatkan selama kuliah S2, saya memulai dari mengevaluasi peran SDM yang ada di dalam kinerjanya. Kesimpulan yang ada dan dikonfirmasi melalui pernyataan generasi pertama adalah belum adanya *flow chart* di dalam melakukan proses kerja dan akhirnya banyak *jobdesc* SDM yang melakukan tugas diluar tugas yang seharusnya dilakukan.

Maka dari hal-hal tersebut perlu dilakukan sistem pengendalian manajemen sebagai hal yang mendukung kelancaran tahapan pasca suksesi dengan harapan adanya terbentuk sistem manajemen yang baru yang bertujuan membagikan tugas dan tanggung jawab yang jelas, adanya

standar, aturan dan regulasi sesuai dengan kebutuhan, evaluasi dan monitoring kinerja secara berkala melalui penerapan sistem pengendalian manajemen harapan akan terjadi peningkatan kinerja di perusahaan. Seiring berjalannya waktu maka generasi penerus mulai mengambil peran lebih di dalam perusahaan dengan melakukan perencanaan mengenai pengembangan usaha baik dari bidang yang sudah ada dan pengembangan pada bidang lainnya yang berkaitan.

Di dalam melakukan pengembangan usaha dilakukan peningkatan kinerja perusahaan dari segi marketing dengan mengoptimalkan kantor cabang yang dimiliki dan membuka kantor cabang baru. Hal tersebut dirasa sangat penting dikarenakan pengalaman kerja perusahaan yang hampir pernah mengerjakan proyek di seluruh daerah di Indonesia. Berkaitan dengan pengembangan di bidang lainnya yang berkaitan ada beberapa hal yang dilakukan di antaranya melakukan penambahan kapasitas dan kemampuan perusahaan mengerjakan proyek di bidang yang secara prinsip tidak terlalu jauh berbeda dengan kemampuan dan pengalaman perusahaan saat ini. Hal tersebut dirasa sangat efektif meningkatkan omzet perusahaan dikarenakan secara personil dan peralatan secara garis besar memiliki potensi dan kemampuan hanya saja selama ini tidak difokuskan pada bidang-bidang tersebut. Setelah dirasa cukup memiliki peran di dalam perusahaan, generasi penerus yang secara latar belakang adalah seorang dokter gigi pun tidak serta merta meninggalkan profesinya karena selama bergabung di dalam *family business*,

generasi penerus juga masih meluangkan waktunya bekerja sebagai dokter gigi. Bekal tersebut yang membawa generasi penerus mengembangkan potensi profesinya di tahun 2018 dengan mendirikan klinik gigi dengan konsep pelayanan spesialisistik.

Di tahun 2021 ini tentunya dengan pengalaman yang dimiliki selama bergabung di family business dan klinik gigi yang sudah dirintis 3 tahun, tentunya masih banyak rencana-rencana pengembangan yang akan dilakukan di dalam perusahaan, klinik yang dijalaninya dan berencana melakukan pengembangan bidang usahayang baru.

Berdasarkan pengalaman yang dijalani generasi penerus bahwa ada beberapa hal yang sangat berperan di dalam keberlangsungan *family business* yaitu :

1. Melakukan persiapan dan menentukan calon suksesor sejak dini itu sangat penting dilakukan,
2. Sangat wajib melibatkan calon suksesor sejak dini di dalam perusahaan meskipun masih dalam masa studi pendidikan,
3. Generasi pertama sangat penting di dalam melakukan perencanaan suksesi terutama terkait dengan *jobdesc* dan pendampingan yang akan diberikan kepada generasi penerus,
4. Jika sudah terlambat melakukan perencanaan suksesi maka pengalaman kerja diluar perusahaan yang dimiliki calon suksesor akan sangat bermanfaat di dalam melibatkan generasi penerus untuk memulai perannya di dalam perusahaan.

Saya sangat merasa beruntung dan bermanfaat bisa menjadi bagian dari Program

Tidak Sekedar Entrepreneurship

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Ciputra, bukan hanya nama besar Ciputra saja yang membuat orang tertarik untuk masuk di Universitas Ciputra. Akan tetapi selain materi kuliah yang sangat aplikatif diterapkan dalam bisnis sehari-hari, tenaga pengajar yang sangat komunikatif dan berwawasan *entrepreneur*, dan yang penting adalah bagaimana Universitas Ciputra bukan hanya sebuah institusi pendidikan tapi bisa dikatakan sudah menjadi sebuah komunitas pengusaha yang ingin berkembang dan meningkatkan *networking*-nya, hal tersebut tentunya sangat penting bagi pengusaha yang “Tidak Sekedar *Entrepreneur*”.

UNIVERSITAS CIPUTRA & GOOD NEWS FROM INDONESIA: “I CAN NEVER THANK ENOUGH”

Akhyari Hananto

Akhyaree@goodnews.id

Alumni MM (Batch 7) Universitas Ciputra, Surabaya.

Pada satu malam di bulan Maret 2007, saya tiba-tiba mendapatkan telepon dari atasan saya di London, Inggris. Waktu itu saya bekerja di sebuah LSM yang berkantor pusat di Inggris, yang fokus pada kebencanaan, pengentasan kemiskinan, dan pemberdayaan masyarakat. Saya ditelpon saat itu dan ditugaskan untuk segera berangkat ke sebuah negara bernama Solomon Islands, sebuah negara di Pasifik selatan yang jauh dari tempat tinggal saya waktu itu, Yogyakarta, untuk memberikan bantuan non medis kepada para korban tsunami yang melanda pulau-pulau bagian barat di negara tersebut. Terus terang, saya belum pernah mendengar nama Solomon Islands, dan tak pernah tahu tempatnya di mana. Baru setelah saya Google, negara ini letaknya jauh dari mana-mana, di tengah Samudera Pasifik bagian selatan. Singkat cerita, saya berangkat menuju ke Honiara, ibukota Solomon Islands setelah sebelumnya transit selama beberapa lama di Singapura dan Brisbane (Australia). Pesawat Solomon Airlines yang membawa saya dari Bandara Brisbane, Australia, mendarat mulus di Bandara

Honiara setelah menempuh waktu 3.5 jam. Dan di sinilah semua kisah saya dimulai.

Saya menuruni tangga pesawat untuk menuju terminal kedatangan, dan saya melihat dari kejauhan para calon penumpang sudah bersiap untuk menuju pesawat. Saya melihat ada satu kelompok calon penumpang sekitar 7-8 orang dengan bawaan yang begitu banyak, saya yakin barang bawaan yang dimasukkan di bagasinya lebih banyak. Saya kemudian bertanya-tanya, mengapa mereka membawa barang bawaan sebanyak itu. Ketika saya sampai ke terminal, dan sekelompok orang ini masih menunggu untuk masuk ke pesawat, saya sempat berbincang sebentar dengan mereka. *"Wow, you have lotsa luggages with you. Where are you going?"* tanya saya.

Beberapa dari mereka yang tahu saya orang asing, menjawab bersamaan *"Malaysia and Singapore. For a month"*, jawab mereka.

"Business trip?" saya tanya lagi.

"No, just vacation" jawab salah satu dari mereka.

Saya kemudian bertanya lagi, *"Why not Indonesia? It's closer, cheaper, more beautiful"*

"No, your country have too much fighting" jawab seorang dari mereka, sepertinya yang paling senior.

Jawaban itu terngiang lama di benak saya. Bagaimana bisa sebuah negeri besar dan indah seperti Indonesia mendapatkan penilaian yang begitu buruk dan dihindari oleh orang-orang yang jauh dan terpencil seperti di Solomon Islands ini. *"Too much fighting"* di sini bisa diartikan bahwa negeri kita tak pernah damai, selalu bertengkar

satu sama lain, dan tak layak dikunjungi. Begitu membekasnya kejadian itu, di kemudian hari, hal ini memicu saya untuk menulis sebuah tulisan singkat yang kelak menjadi tulisan yang cukup viral di masa itu, dan menjadi cikal bakal lahirnya sebuah gerakan sosial bernama Good News From Indonesia.

Setahun kemudian di bulan Mei 2008, saya mendapatkan tugas besar lagi. Kali ini untuk melakukan *assessment*/survei terhadap hasil dua tahun rekonstruksi ratusan dusun di wilayah D.I.Y dan sekitarnya yang sebelumnya rusak karena gempa 2006, dan dibangun Kembali Kerja sama berbagai LSM internasional kala itu. Gempa di tahun 2006 yang melanda Yogyakarta dan sekitarnya, menghancurkan hampir 250 ribu rumah, dua kali lipat lebih banyak dibandingkan jumlah rumah yang rusak pada tsunami Aceh di 2004. Saya menerima tugas itu, dan memimpin ratusan relawan untuk berkeliling dan mendapatkan masukan dari ribuan penduduk lokal yang menerima bantuan. Yang menarik, saya menitipkan dua pertanyaan survei 'khusus' kepada para relawan tersebut untuk ditanyakan kepada para responden (penduduk yang menerima bantuan pasca gempa 2006) terutama kalangan anak muda. Pertanyaan tersebut adalah:

1. Bagaimana anda memandang Indonesia di masa depan? Optimis, atau pesimis?
2. Mengapa?

Lebih dari tiga bulan survei berlangsung, dan akhirnya kami mendapatkan gambaran besar tentang hasil rekonstruksi yang dilakukan oleh LSM-LSM internasional. Pun datang juga hasil survei 'khusus' yang ternyata mendapatkan responden

lebih dari 2000 orang. Dengan cepat, saya merekapitulasi dan menganalisa hasil survei khusus tadi dan hasilnya membuat saya begitu terkejut. Lebih dari 80 persen responden menyatakan bahwa mereka pesimis Indonesia bisa menjadi negara maju, bisa mengejar ketertinggalan, dan bisa sejajar dengan bangsa-bangsa lain yang lebih maju. Lalu ke pertanyaan survei yang ke-2; "mengapa?".

Ternyata dari ribuan jawaban tersebut, hampir semuanya bermuara pada satu hal, yakni mereka, anak-anak muda itu, tidak mendapatkan informasi yang memadai, akurat, dan cukup mengenai perkembangan-perkembangan positif yang terjadi di Indonesia, pencapaian-pencapaian dan prestasi-prestasinya, pun tidak juga mendapatkan *benchmark* tentang perkembangan negara-negara lain kala itu, di mana Indonesia tumbuh lebih cepat. Di titik inilah, saya kemudian bertekad untuk melakukan apapun yang saya bisa, agar informasi-informasi tentang Indonesia yang positif, inspiratif, dan membanggakan, bisa tersebar seluas-luasnya kepada khalayak ramai. Dan di bulan itu lah, secara resmi lahir Good News from Indonesia (GNFI), yang ditandai dengan dirilisnya tulisan pertama saya mengenai pengalaman di Solomon Islands di atas, yang kemudian di-repost oleh ratusan orang melalui laman kaskus (waktu itu media sosial belum *booming*) dan menjadi viral.

Fast forward, pada tahun 2009, website GNFI telah mampu menjangkau puluhan ribu orang Indonesia setiap bulannya, yang tersebar di berbagai belahan dunia. Tahun itu, GNFI mampu menghimpun para kontributor (yang bersedia

menulis berita tanpa mau dibayar) dari 11 provinsi di Indonesia, dan 9 negara di seluruh dunia. Pada pertengahan Mei tahun itu, GNFI membuat akun twitter @GNFI yang kelak menjadi tulang punggung perkembangannya hingga kini. Tahun-tahun setelahnya, berkat tulisan di *website* dan *tweet* di Twitter yang terus di-*update* setiap waktu, GNFI makin dikenal di berbagai kalangan, dan menjadi sumber berita untuk platform-platform media lain, seperti radio dan televisi, juga di kalangan kampus-kampus. GNFI dan gerakannya mulai mendapatkan liputan oleh media-media besar nasional baik koran maupun televisi, yang makin mengenalkan semangat GNFI sebagai sebuah media positif yang mengarusutamakan “*good news is good news*”, bukan lagi “*bad news is good news*”. Twitter benar-benar menjadi “kartu as” bagi GNFI karena dari situlah para *influencer* (artis, tokoh masyarakat, akademisi) mengenal GNFI, dan mengenalkannya lebih lanjut kepada *follower* mereka masing-masing. Efek domino inilah yang kemudian membawa nama GNFI ke presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada 2011 saat beliau pertama kali membuat akun Twitter. Secara khusus, presiden SBY menulis *tweet* tentang GNFI dan kemudian *memfollow*-nya. Secara serentak, Good news from Indonesia mendapatkan atensi nasional dan nama GNFI benar-benar melambung kala itu. Sejak kejadian itu, dan bertahun kemudian, kesibukan saya mengurus GNFI makin ‘menjadi-jadi’, mulai dari rutinitas menulis, membuat konten, desain visual, hingga ‘pekerjaan-pekerjaan’ yang mengisi *talkshow* di radio-radio, menjadi

pembicara tamu di berbagai kampus, atau diminta menulis buku atau artikel di koran dan majalah. Begitu banyaknya kegiatan, hingga banyak yang bertanya-tanya, sebenarnya ada berapa karyawan yang bekerja di GNFI dan mengerjakan semua hal tersebut. Dan banyak yang kemudian terkejut mengetahui bahwa di dalam GNFI hanya ada satu orang yang mengerjakan seluruh proses produksi konten, mulai dari riset data, membuat *online*, mengerjakan berita, hingga mendesain visual. Belum lagi pekerjaan-pekerjaan 'baru' yang menyertainya. Pada waktu-waktu tertentu, memang ada yang membantu secara sukarela, namun tentu untuk jangka panjang hal ini tidak *sustainable*. Perlu tambahan (banyak) tenaga yang perlu dibayar untuk melakukan banyak hal di GNFI secara berkelanjutan, dan membuatnya tak hanya 'harus bertahan', namun juga harus 'berkembang'.

Saat itu, saya tidak mempunyai ide bagaimana sebuah gerakan sosial tersebut seperti itu bisa 'dijual' secara komersial, menghasilkan pendapatan, dan mampu membiayai sebuah entitas usaha kecil. Saat itu, saya tidak punya solusi. Tahun ini, saya masih bekerja di sebuah konsulat jenderal negara sahabat, dan tidak mempunyai cukup dana untuk berinvestasi pada GNFI. Yang terpikir saat itu adalah GNFI akan terus jalan dengan saya sendiri sebagai nahkoda, dan awak kapalnya sekaligus. Sebuah 'masa depan' yang terlihat kurang menjanjikan, melelahkan, dan saya melihat masa depan GNFI akan stagnan. Hingga suatu hari, saya diajak bertemu oleh seorang yang sudah saya kenal sebelumnya dari Universitas Ciputra.

Namanya Pak Denny Bernardus. Saya tidak tahu, apa yang hendak beliau bicarakan dengan saya. Pesan beliau hanya satu, makan siang bersama. Saya masih ingat beliau dengan sabar menunggu saya di sebuah tempat makan sederhana yang tidak jauh dari kampus UC, dan ternyata saya datang terlambat karena salah jalan dan jalanan cukup macet siang itu. Satu hal kecil yang akan saya ingat terus, bagaimana seseorang dengan posisi seperti Pak Denny, sama sekali tidak keberatan menunggu saya selama hampir 20 menit. Perlu diketahui bahwa beliau ternyata juga adalah Direktur di Grup Ciputra, sebuah perusahaan properti paling terkemuka di Indonesia. Saya tidak pernah menyangka sedikitpun, bahwa hari itu, menjadi hari bersejarah bagi saya, dan juga bagi GNFI. Pak Denny ternyata mengajak bertemu bukan untuk sekedar makan bersama, namun juga ada hal lebih besar dari itu, yakni menawarkan saya beasiswa kuliah S2 di jurusan Social Entrepreneurship di Universitas Ciputra. Saya masih ingat ucapan beliau ini “Kami berharap, Mas Arry bisa menjadi *entrepreneur*, dengan mengembangkan GNFI menjadi lebih besar lagi”.

Selama beberapa detik, saya tertegun dan tidak bisa berkata-kata. Terkejut, senang bukan main, dan tentu saja terharu. Tentu saya akan menerima tawaran tersebut, dan tidak akan pernah menyia-nyiakan kesempatan emas itu.

Singkat cerita, saya mulai masuk kuliah sekitar bulan September 2014, dan saya ingat sekali, pelajaran hari pertama saya masuk adalah tentang *Business Model Canvas* (BMC) yang ternyata di

kemudian hari begitu bermanfaat. "Kuliah di UC ini tak seperti di tempat lain" kata saya dalam hati. Yang menarik adalah banyak dari pengajar yang berasal dari para praktisi usaha. Mereka adalah orang-orang yang paling memahami bagaimana liku-liku usaha, mulai dari memulai, bangkit saat jatuh, atau saat penjualan menurun, atau saat ada berbagai masalah internal dan eksternal, dan lain sebagainya. Semua pertanyaan dari saya, dan mahasiswa lain, terkait dengan berbagai hal soal seluk beluk usaha, mereka bisa jawab dengan menyertakan contoh nyata yang mereka alami sendiri. Satu hal yang benar-benar saya resapi setelah beberapa bulan mengikuti kelas S2 bersama dengan para pengajar sekaligus pengusaha tersebut, yakni sikap **'berani'**. Berani memulai usaha, berani mengambil risiko, dan berani bermimpi besar. Satu hal yang mungkin takkan pernah saya dapatkan di tempat lain. Keberanian lah mungkin yang selama ini belum saya miliki. Keberanian untuk menjadikan GNFI sebagai sebuah entitas usaha yang mampu membiayai dirinya sendiri, yang tumbuh dan terus berkembang, yang bisa menghidupi orang lain.

Pada sebuah kesempatan, saya mendapatkan arahan dari mentor di proyek *entrepreneurship* (wajib diambil) saya di UC, namanya pak Nur Agustinus. Beliau inilah yang mendorong saya untuk segera menjadikan GNFI sebagai proyek *entrepreneurship* yang di masa depan menguntungkan secara finansial, mampu *scale up*, dan berekspansi. Pesan beliau lah yang membekas selalu di benak saya. "Namun bisnis mas Arry ini spesial, GNFI harus tetap *impactful*, dan di

sisi lain harus *sustainable*. Itulah *value* yang GNFI punya dan harus terus dijaga, karena tak semua perusahaan media punya”.

Benar saja, keberanian itu terpupuk, menguat, dan makin besar. Pada bulan Maret 2015, sesuatu yang tak pernah terbayangkan sebelumnya, akhirnya terjadi juga. Saya merekrut 5 orang untuk membantu menangani GNFI; satu mengurus konten, satu menangani desain kreatif, satu bertugas menjadi marketing dan promosi, satu lagi mengurus manajemen sosial media. Saya juga bekerja sama dengan satu orang yang kemudian saya percaya menduduki jabatan sebagai CEO, untuk berinvestasi pada GNFI yang ‘baru’ ini. Saya sendiri memilih untuk mengobservasi dari atas, dan melihat semuanya berjalan sesuai arahan, dan juga fokus untuk membantu tim konten dan sosial media. Tim terbagi menjadi dua, marketing berada di Jakarta, sedangkan ‘dapurnya’, yakni produksi konten, berada di Surabaya. Tim kecil ini bergerak begitu cepat dan bekerja keras. Membuat variasi konten-konten menjadi lebih banyak dan segar, lebih *targeted* sesuai dengan demografi audiens, dan di saat yang sama tim marketing mulai melakukan pendekatan pada calon calon klien besar. Dua minggu setelah tim terbentuk, sesuatu yang tidak disangka terjadi. Satu videografis (*motion grafis*) yang kami buat menjadi sangat viral, dibagikan berjuta kali di media sosial dan platform *chatting*, bahkan ditayangkan di semua TV-TV nasional. Satu berkah yang tidak sepenuhnya direncanakan, karena datang begitu cepat. Nama GNFI berikut semangat yang dibawanya, makin dikenal secara

luas. Yang sebelumnya hanya sayup-sayup mendengar nama GNFI, kini mulai mengenal lebih dalam lagi, sebagai sebuah platform media yang menyuarakan sikap positif dan optimis. Tentu kami juga berharap bahwa video yang viral tersebut juga bisa menarik para calon klien untuk datang. Seminggu berlalu, dan video itu masih saja viral, dan saya sendiri sempat diundang ke berbagai program *talkshow* di televisi nasional. Dan yang dinanti pun tiba.

Suatu sore, tim marketing mengabarkan di grup WhatsApp bahwa salah satu calon klien besar telah setuju bekerja sama dengan GNFI dan mengikat kontrak selama dua tahun. Nilai kontraknya membuat kami kaget, dan tentu saja sekaligus senang bukan main, sekitar Rp. 3.7 miliar untuk jangka waktu 20 bulan. Sebuah 'perusahaan' yang baru berusia tiga minggu, ini sebuah pencapaian yang sungguh luar biasa. Inilah titik loncat pertama GNFI, di mana kemudian kami mampu merekrut lebih banyak karyawan, makin leluasa menyusun strategi bisnis, dan makin percaya diri untuk mencari klien baru. Tahun-tahun berikutnya, adalah tahun-tahun yang kembali dipenuhi dengan berkah. Perusahaan-perusahaan nasional dan daerah, besar dan kecil, BUMN, kementerian-kementerian, silih berganti bekerja sama dengan GNFI. Tim kami pun makin besar. Karyawan tetap bertambah, freelancer bertambah, mahasiswa-mahasiswa magang juga terus berdatangan. Dari tahun 2017 hingga 2019, kami mengakuisisi beberapa start up kecil yang bergerak di bidang media, untuk memperkuat portofolio usaha GNFI.

Tahun 2020 juga, GNFI mengubah kebijakan konten-konten yang sebelumnya menjadi 'etalase' dan informasi hal-hal baik tentang Indonesia, menjadi konten-konten yang menjadikan audiens makin tahu Indonesia. Kebijakan ini menuntut GNFI untuk lebih banyak melakukan riset informasi, dan menyajikannya dalam bentuk data-data yang pada akhirnya akan menjadi 'gudang ilmu' yang bisa diakses oleh siapapun secara mudah. Untuk mencapai hal ini, GNFI menambah jumlah karyawan dengan kompetensi mumpuni di bidang media dan merupakan alumni dari media-media besar seperti Bloomberg, Beritagar, Kumparan, dan lainnya. Inovasi kecil ini tidak luput dari perhatian banyak pihak, termasuk para calon klien. Inilah yang membuat tahun 2021, menjadi tahun yang lebih mudah sekaligus menantang untuk dijalani.

Beberapa kali saya berefleksi melihat ke belakang. Dari mulai kejadian kecil di Bandara Honiara, Solomon Islands, yang kemudian memicu saya untuk punya mimpi melakukan sesuatu yang nyata bagi Indonesia. Lalu saat GNFI terbentuk dan menjadi hub bagi banyak orang Indonesia yang memiliki semangat yang sama dengan saya, lalu pertemuan saya dengan Pak Denny, dan tentu saja kelas demi kelas, pengajar demi pengajar di Universitas Ciputra yang membuat saya mampu terus *scale up* GNFI, dan bagaimana saya terus menerus menjaga *value* GNFI yang tetap *impactful* dan *sustainable*, persis seperti pesan dari mentor saya. GNFI berkibar seperti sekarang, tak lepas dari Universitas Ciputra... *and I can never thank enough.*

An Entrepreneurial Pathway

Aditya Agung Dwi R.
aditya.agung.d@gmail.com
IBM-RC 2017 (10117297)

Bertambah usia adalah kepastian, namun memilih tempat untuk bertumbuh dan berkembang, serta memastikan untuk terjun ke dalam lingkungan yang tepat dan dapat membentuk *mindset* yang sehat adalah pilihan. Layaknya seperti anak SMA lain yang melakukan banyak perbandingan untuk memilah dan memilih di mana dan ke mana harus melanjutkan pendidikan tingkat lanjut, saya juga mengalami hal yang sama. Proses mencari yang terbaik untuk masa depan bukan perkara yang mudah, di mana kita harus memercayakan waktu dan pikiran kita untuk durasi yang cukup lama, yaitu kurang lebih 3,5 tahun sampai empat tahun lamanya.

Tahun 2017 adalah tahun di mana saya harus menentukan pilihan itu, lalu kemudian di kenalkanlah saya oleh sebuah konsep pembelajaran yang mengutamakan praktek daripada hanya sekedar teori di dalamnya, dan Universitas Ciputra merupakan salah satu universitas yang menjalankan konsep itu. Karena didasari oleh keinginan saya untuk memahami dan ingin banyak belajar akan dunia bisnis, serta ingin banyak terlibat dan membuat bisnis itu sendiri, maka saya bulatkan tekad saya untuk mendaftarkan diri sebagai mahasiswa Universitas Ciputra yang kemudian

akrab kita sebut UC saat ini. Menjadi bagian dari mahasiswa UC membuat saya dikenalkan oleh suatu *culture* yang kemudian cukup melekat pada mahasiswa UC pada umumnya “Malu kalau tidak bisa jualan”. Karena mulai dari orientasi mahasiswa baru awal saja, kita sudah diharuskan untuk berjualan. Hal tersebut cukup unik bagi saya, ketika kampus lain berlomba-lomba untuk memberikan orientasi awal dengan metode perpeloncoan, UC malah memperkenalkan mahasiswanya dengan dunia bisnis secara langsung dan memberikan kita kesempatan untuk berjualan di mall-mall besar Surabaya.

Pada semester-semester awal, masih canggung bagi saya untuk membiasakan *culture* itu, namun keadaan memaksa mental dan pikiran saya untuk masuk lebih dalam akan *culture* tersebut. Bayangkan saja, di semester satu awal sudah ada mata kuliah yang memaksa kita berpikir kreatif untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dijual dan dimanfaatkan oleh lembaga sosial yang bekerja sama dengan kita, mata kuliah *Entrepreneurship 1* namanya. Di semester awal juga yang membuat saya mulai terbiasa untuk berjualan di manapun bahkan di *public area* seperti taman bungkul, *foodcourt* mall, dan banyak lagi lainnya. Pada akhirnya di semester-semester awal ini kita diajarkan untuk berelasi dan memiliki mental yang kuat karena setelah coba saya pahami lebih jauh, hal tersebut adalah fundamental dari dunia bisnis itu sendiri. Memasuki semester-semester selanjutnya, kemudian saya dikenalkan oleh banyak hal yang berkaitan akan cara membangun dan

mengembangkan bisnis saya, jiwa *entrepreneurship* saya perlahan terbentuk sedikit demi sedikit. *Business Model Canvas* (BMC) menjadi hal penting yang terus menerus kami ulang, dan hingga saat ini hal itu menjadi senjata ampuh yang terus menerus saya pakai untuk memulai dan mengembangkan sebuah bisnis. Selain teori dan praktik yang saya dapatkan, saya juga diperkenalkan pada banyak teman yang juga memiliki semangat yang sama dalam urusan berbisnis. Oleh karena itu, saya memiliki banyak opsi untuk memulai dan bermitra dengan siapa pun. Sejak semester tiga berbekal teori, praktik dan *network* bisnis yang ada, saya banyak mencoba dan memulai bisnis saya sendiri.

Diawali dengan memulai bisnis yang awalnya untuk kepentingan mata kuliah *entrepreneurship* 2 saya kemudian kenal yang namanya bisnis minuman sehat, potensi besar yang bisa terus menerus kita gali di industri FnB ini. Tim saya pada saat itu mampu menyajikan minuman yang berbahan dasar sayur-sayuran namun dapat memiliki tekstur dan rasa yang menyerupai buah-buahan. Minuman sehat yang kami olah tersebut memiliki *feedback* yang baik dari para tester dan konsumen kami. Namun, berjalan satu tahun akhirnya kami terhambat oleh perizinan-perizinan yang harus dilengkapi jika ingin memasarkan bisnis tersebut lebih jauh, sehingga bisnis tersebut harus terhenti di tengah jalan. Bisnis minuman sehat di semester 3 tersebut menjadi satu di antara beberapa pengalaman saya memulai bisnis di kampus ini. Mencoba menjalankan bisnis lalu gagal bukan suatu hal yang menakutkan dan memalukan

lagi bagi saya, karena saya percaya di tempat ini adalah tempat saya untuk sebanyak-banyaknya menghabiskan jatah gagal. Melalui banyaknya gagal yang saya alami menunjukkan bahwa saya telah banyak melakukan proses ditempat ini.

Secara lokasi UC berseberangan langsung dengan apartemen yang banyak dihuni mahasiswa UC, di seberang jalan antara UC dengan apartemen itu terdapat *foodcourt* yang berjajar banyak makanan dan minuman berjualan, mulai dari yang ringan hingga yang berat, *foodcourt* tersebut dikenal dengan nama UCwalk. Banyak mahasiswa UC *nongkrong* dan keluar masuk di area tersebut, begitu pun saya. Dengan metode pembelajaran yang mengutamakan proses daripada hanya sekedar paham materi, membuat saya melihat UCwalk bukan hanya sekedar kantin belaka, melainkan tempat yang memiliki prospek tinggi untuk mencoba berjualan di dalamnya. Dengan modal seadanya dan juga menemukan partner yang tepat, saya dan teman saya selama enam bulan dapat merasakan sensasi berjualan di UCwalk ini, dan benar saja dengan *crowd* massa yang cukup banyak, berjualan di sini sangat menguntungkan bagi saya. Pada saat itu saya mencoba jualan makanan ringan yang berbahan dasar telur dan sosis. Selama 6 bulan saya merasa sensasi yang luar biasa karena untuk pertama kalinya di hidup saya, saya bisa menggaji karyawan untuk bulanan.

Berbicara masalah kesempatan bisnis yang saya dapatkan, UC juga membuat saya dapat bertemu dengan banyak orang di luar lingkungan kampus itu sendiri, salah satunya adalah Bapak

Wagisan mantan Kepala Desa Mendiro, Wonosalam, Mojokerto. Hal itu diawali saat saya mendapatkan mata kuliah *Basic Natural Science*. *Basic Natural Science* (BNS) adalah salah satu mata kuliah wajib yang saya jalani, di dalam mata kuliah ini kami diajarkan banyak hal tentang masalah konservasi alam dan pemberdayaan alam. Pada suatu waktu akan diadakan pembelajaran lapangan diluar kampus (*field trip*) ke Desa Mendiro wilayah Mojokerto. Sebelum melakukan perjalanan ini kami diajarkan untuk dapat mencari masalah yang ada di desa tersebut dan diharapkan dapat merumuskan solusi yang bisa kami tawarkan pada saat *field trip* nantinya. Saya dan kelompok akhirnya menemukan suatu masalah yang kami rasa penting yaitu masalah pemberdayaan porang. Porang merupakan salah satu jenis umbi-umbian yang cukup ramai di pasar ekspor-impor dengan harga yang cukup tinggi, namun saat itu di tahun 2018 akhir warga Mendiro tidak banyak tahu akan hal ini. Warga Mendiro tidak aktif melakukan budidaya yang benar untuk umbi porang ini, sehingga kami satu kelompok berniat memberikan penyuluhan itu. Bermodal pengetahuan dasar akan agrobisnis kami coba *ngobrol* dengan kepala desanya waktu itu, Pak Wagisan namanya. Pertemuan kami dengan Pak Wagisan membuahkan hasil yang positif, hingga saat ini kami sama-sama belajar untuk membudidayakan umbi porang yang baik. Beliau mempersilahkan kami menggunakan satu hektar lahannya untuk melakukan pembudidayaan dan penanaman umbi porang. Kami juga dipersilakan juga untuk memberikan penyuluhan dasar kepada para warga

Mendiro dan sekitar akan pentingnya umbi porang.

Setelah banyak belajar menjalankan bisnis sendiri dan mendapatkan beberapa kali kesempatan untuk memulainya, layaknya mahasiswa pada umumnya saya ingin berkontribusi lebih untuk dapat terlibat pada suatu organisasi, agar secara karakter personal saya tidak hanya sekedar berfokus pada peluang dan untung saja. Perlu yang namanya kemampuan untuk dapat berkolaborasi dan bekerja sama dengan tim yang lebih besar. Karena, pada akhirnya saya percaya untuk bisa mengembangkan bisnis agar dapat bertahan lama di tengah persaingan industri, baik sebagai pemilik bisnis maupun tenaga profesional, kita harus menguasai proses manajerial, delegasi, dan kepemimpinan, yang semua itu dapat kita peroleh jika kita dapat terlibat aktif dalam sebuah organisasi. Di UC terdapat beberapa organisasi yang dapat kita ikuti, salah satunya ada organisasi perhimpunan mahasiswa di dalam jurusan yang bertugas untuk mengkoordinasi segala kebutuhan dan aktivitas kemahasiswaan yang ada. Organisasi ini dikenal dengan sebutan Student Union (SU). UC memiliki beberapa jurusan sehingga terdapat beberapa SU juga di dalamnya, karena saya berada di dalam jurusan International Business Management (IBM) maka organisasi SU yang saya ikut adalah SU IBM.

Di periode awal, tepatnya saat saya berada di semester 3, saya mencoba mendaftar menjadi salah satu anggota pengurus SU IBM. Setelah melalui beberapa tahap seleksi, saya terpilih menjadi salah satu pengurus di dalam organisasi tersebut, sehingga selama satu tahun saya

menjabat menjadi anggota SU IBM untuk periode 2018/2019. Periode pertama berjalan dengan baik, saya belajar banyak hal, bagaimana berurusan dengan birokrasi, mengajukan sebuah gagasan, menjalankan rencana yang telah dirumuskan, dan banyak lagi hal lainnya. Sebagai salah satu anggota yang bisa dibilang junior pada saat itu saya bertemu dengan para pemimpin-pemimpin hebat di organisasi tersebut, dan saya banyak belajar kepada para senior ini. Namun pada tahun 2019 saya jauh lebih banyak belajar lagi, karena setelah periode pertama usai kemudian periode selanjutnya saya dipercaya untuk dapat menjadi Presiden SU IBM untuk periode 2019/2020. Menjadi pemimpin untuk 37 pengurus dan 1.100-an lebih mahasiswa IBM pada saat itu bukanlah hal yang mudah. Untungnya saya dipertemukan dengan orang-orang hebat yang membantu kepemimpinan saya selama satu periode berjalan dengan lancar. Selama menduduki puncak kepemimpinan di periode tersebut *network* dan pemikiran saya jauh menjadi semakin luas, dihadapi banyak permasalahan yang membutuhkan saya untuk memberikan keputusan, melatih kemampuan saya dalam memecahkan masalah menjadi lebih baik. Tidak hanya itu, dengan organisasi ini saya dapat melahirkan banyak program-program kerja yang mampu mengakselerasi kemampuan berbisnis teman-teman IBM secara umum. Salah satu contohnya adalah program Efortion 1.0 yang berhasil kami selenggarakan dengan cukup sukses. Efortion adalah sebuah *event* besar yang menggabungkan tiga konsep acara, yaitu lomba

rally games business untuk anak SMA, lomba *pitching business model canvas* (BMC) untuk anak kuliah, dan bazar yang diselenggarakan di Ciputra World Mall untuk para mahasiswa UC dan masyarakat umum yang memiliki antusias tinggi untuk mengembangkan pangsa pasar bisnisnya. *Traffic* yang dihadirkan untuk acara tersebut pun tidak main-main, 3000 lebih pengunjung harian untuk bazarnya, 150 kelompok yang mendaftar *rally games business*, dan 20 tim yang mendaftar lomba *pitching* BMC. Pengalaman yang luar biasa membuat satu periode saat itu menjadi sangat bermakna bagi saya dan pembelajaran saya.

Tidak hanya berhenti di situ, setelah lengser menjadi presiden SU IBM, 2020 akhir saya terpilih menjadi salah satu peserta didik UC - Apple Developer Academy, yang menurut saya merupakan salah satu bentuk kerja sama strategis yang dimiliki oleh UC yang cukup berdampak luar biasa kepada mahasiswanya. Apple Developer Academy adalah sebuah akademi yang didirikan dengan tujuan untuk mempelajari pembuatan dan pengembangan *software* yang telah dibuat oleh Apple sehingga para lulusan dari akademi ini dapat menjadi profesional developer setelahnya. Di antara banyak negara Asia yang ada, hanya Indonesia yang menjadi perwakilan negara-negara Asia yang diberikan kesempatan oleh Apple untuk membangun akademi mereka. Di Indonesia, salah satu lokasi Apple Developer Academy berada di Universitas Ciputra dan saya menjadi salah satu di antara peserta yang ada. Saya merasa beruntung dapat terlibat di dalam academy ini, seperti yang

sudah kita ketahui bersama, ke depan sebagian besar bentuk bisnis tidak akan jauh-jauh dari yang namanya teknologi, sehingga penting bagi kita untuk memahami dan mempelajari salah satu aspek di industri ini yaitu pengembangan aplikasinya. Sebagai mahasiswa UC saya mendapatkan banyak akses untuk dapat banyak belajar di banyak tempat. Jika bisa kembali ke tahun 2017 di mana saya bisa bertemu dengan diri saya yang memutuskan untuk mempercayakan UC sebagai tempat untuk belajar, maka saya akan berterima kasih kepadanya karena telah memberikan keputusan yang tepat.

SHARPING MY ENTREPRENEURIAL MINDSET

Christoper Alessandro Tanain
calessandro@student.ciputra.ac.id
IBM-RC 2018 (010601180307)

Halo, perkenalkan nama saya Christoper Alessandro Tanain, saya merupakan mahasiswa aktif Universitas Ciputra Program Studi Manajemen semester 6 angkatan 2018. Saya berasal dari Malang dan menempuh SMA di SMAK Kolese Santo Yusup Malang. Sejak di bangku SMA, *passion* saya memang di bisnis, karena memang saya sendiri ingin menjadi *entrepreneur* yang sukses. Sehingga saat ada pameran kampus, saya berfokus pada kampus yang menyediakan jurusan bisnis. Pada saat itu pilihan saya adalah Universitas Ciputra, Universitas Kristen Petra, dan Universitas Prasetya Mulya. Namun, setelah mengenal masing-masing kampus lebih dalam, saya memutuskan Universitas Ciputra sebagai kampus pilihan saya. Alasannya karena Universitas Ciputra memiliki kurikulum yang unik dibandingkan kampus lainnya, di mana setiap semester ada mata kuliah khusus yang mengajarkan *entrepreneurship* mulai dari semester 1 sampai semester 8 yang terbagi dalam tahapan-tahapan. Sehingga *output* yang bisa didapatkan mahasiswa setelah lulus yaitu memiliki bisnis yang sudah *sustainable*.

Saya juga berhasil masuk ke Universitas Ciputra lewat program beasiswa sehingga mendapatkan akomodasi uang gedung 100% dan

SHARPING MY ENTREPRENEURIAL MINDSET

merupakan salah satu pertimbangan saya dalam memilih Universitas Ciputra. Awal perjalanan kuliah saya dimulai pada masa ospek di semester 1.



Gambar 1. Dokumentasi Kelompok Ospek

Ospek Universitas Ciputra juga memiliki *value* tersendiri yang membedakannya dengan kampus lain, yaitu kegiatan *selling games*. *Selling games* ini merupakan salah satu rangkaian acara pada masa ospek yang mengharuskan mahasiswa untuk berjualan langsung yang saat itu dilakukan di SSCC Ballroom Pakuwon Trade Centre. Sehingga, menurut saya hal ini merupakan awal mula *entrepreneurial mindset* saya terbentuk. *Entrepreneurial mindset* adalah cara berpikir atau kemampuan menangkap peluang wirausaha dalam situasi yang tidak pasti (Cui et al, 2019). Kami sekelompok diberikan waktu satu minggu untuk mempersiapkan produk apa yang bisa kami jual, serta kami juga diharuskan membuat business plan sebagai alat yang digunakan untuk menjelaskan bisnis dan produk yang dijual. Produk yang kami jual adalah mango smoothies, alasannya karena sesuai *resource* yang kami punya dan bisa menjadi minuman sehat bagi kaum milenial. Dalam proses persiapan ini, ada *mindset* yang terbentuk, yaitu untuk menjadi seorang *entrepreneur* harus

Anthology Entrepreneurship

mampu memanfaatkan serta memaksimalkan *resource* yang dimiliki terlebih dahulu untuk menjadi fondasi dalam membuat sebuah bisnis.



Gambar 2 Acara *Selling Games*

Dari *selling games* tersebut saya bisa merasakan pengalaman berjualan langsung kepada masyarakat, di mana saya harus mempromosikan produk secara langsung, supaya produk bisa terjual.

Pada ospek ini saya juga diperkenalkan dengan 7 *competences* Universitas Ciputra, yang merupakan spirit yang ingin ditanamkan dan harus dimiliki mahasiswa untuk bisa menjadi seorang *entrepreneur* yang sukses. *Entrepreneurial* spirit adalah motivasi diri dan batasi sikap dalam menangani kegiatan kewirausahaan (Pawitan et al, 2017). 7 *competences* tersebut adalah *moral integrity, high sense of achievement, life long learning, networking, opportunity creation, creativity & innovation*, dan *calculated risk taking*. 7 *competences* tersebut juga berpengaruh pada *mindset entrepreneurial* saya supaya memiliki spirit tersebut dalam berproses menjadi seorang *entrepreneur*. Hal-hal tersebutlah yang saya dapatkan di ospek dalam

SHARPING MY ENTREPRENEURIAL MINDSET

proses penajaman *entrepreneurial mindset* saya.

Pada semester 1, mata kuliah *entrepreneurial* yang saya ampu adalah *Entrepreneurship Essentials*. Pada mata kuliah ini, saya belajar fondasi dalam menjadi seorang *entrepreneur* dengan belajar dari sosok *entrepreneur* yang sudah sukses di bidangnya untuk menjadi sosok *role model* serta belajar membuat bisnis yang bisa dijalankan. Pada mata kuliah ini juga seluruh mahasiswa dalam kelas berasal dari berbagai macam jurusan, sehingga bisa menambah *networking*. Sehingga pada semester ini yang mempertajam *mindset* saya adalah mempelajari *mindset* atau pola pikir *role model* yang telah dipilih.

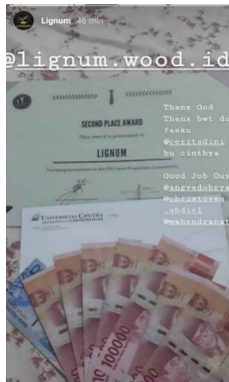
Pada semester 2, mata kuliah *entrepreneurial* yang saya ampu adalah *Entrepreneurial Venture Creation*. Pada mata kuliah ini, memang diajarkan untuk merancang sebuah bisnis dari awal sampai siap untuk dieksekusi. Tahap awal yang saya lakukan adalah pembentukan kelompok, kami dikelompokkan berdasarkan *passion* untuk mempermudah mencari anggota yang sevisi dan yang memiliki *passion* yang sama. Kelompok saya akhirnya terbentuk yang terdiri dari 5 anggota yaitu Vedo, Diel, Rama, Mahen, dan saya sendiri. Saat itu kami masih belum mengetahui bisnis seperti apa yang akan dijalankan. Setelah melakukan berbagai diskusi, kami pun sepakat untuk membuat bisnis di bidang industri kreatif dengan menjual sikat gigi kayu, yang tujuan utamanya untuk mengurangi sampah plastik dari limbah sikat gigi. Bisnis saya yang saya rancang tersebut bernama "Woody". Kami juga mendapatkan dua fasilitator

yang membimbing bisnis kami tiap minggunya supaya bisnis kami di akhir semester mampu dipasarkan. Selama pembelajaran di mata kuliah ini, kami dibimbing untuk mampu merancang bisnis yang bisa menjawab permasalahan yang ada, bukan hanya bisnis yang disenangi oleh kelompok. Karena dengan itu, bisnis yang dijalankan dapat dikatakan memiliki *value*. Sehingga ini tertanam di *mindset* bahwa bisnis harus memiliki *value* dan mampu menjawab permasalahan yang ada di masyarakat.

Dari awal semester hingga pertengahan semester, kami merancang sebuah *business plan* yang nantinya akan dipresentasikan saat UTS kepada penguji untuk mengetahui bisnis yang telah kami rancang ini ditolak atau diterima. Dan bisnis kami pun berhasil diterima dan lulus. Sepanjang perjalanan Woody di semester ini kami banyak belajar dan banyak juga masukan yang diberikan, terutama pada nama bisnis yang tidak boleh sama dengan nama bisnis yang sudah terdaftar di haki. Sehingga kami pun berganti nama bisnis dari Woody menjadi Lignum Indonesia. Dan kami disarankan untuk mengubah konsep produk yang dijual, di mana tidak hanya berfokus pada sikat gigi kayu, namun bisa mengubah konsepnya dengan menjual alat rumah tangga yang terbuat dari limbah kayu, sehingga produk yang dijual tidak terbatashanya sikat gigi. Di akhir mata kuliah ini, kami melakukan pameran di Universitas Ciputra untuk mempromosikan bisnis kami. Pada acara tersebut, Lignum Indonesia berhasil diliput di media Jawa Pos dan berhasil mendapatkan *second place* untuk

SHARPING MY ENTREPRENEURIAL MINDSET

award Best Value Proposition. Sehingga ini menjadi pencapaian tersendiri bagi Lignum Indonesia.



Rintis Bisnis dari Limbah Kayu

Tekno Pos
19 Mei 2019

Tekno Pos

SURABAYA – Ide bisnis memang bisa datang dari mana saja. Rabbih, hal-hal yang sepele dan tidak terduga pun bisa menjadi lahan bisnis. Misalnya, yang dirintis sekelompok mahasiswa semester II Jurusan International Business Management Universitas Ciputra. Mereka adalah Anggelo Bryan Amos Suwarno, I Putu Christoven Abdel, dan I Gede Mahendra Kusuma Nartha.

Gambar 3. Penghargaan Best Value Proposition dan Liputan Jawa Pos

Pada semester 3, mata kuliah *entrepreneurial* yang saya ampu adalah *Entrepreneurial Venture Execution*. Pada mata kuliah ini, kami dituntut untuk mengeksekusi langsung bisnis kami, karena sudah dituntut target omzet di semester ini. Sehingga kami banyak mengikuti pameran pada semester ini untuk mendapatkan pelanggan. Pameran yang pernah kami ikuti adalah pameran di Spazio, pameran di Balai Pemuda Surabaya, dan pameran internal di kampus. Kami juga sempat berkolaborasi dengan salah satu bisnis teman kami yaitu Loka Dewata yang bergerak di bidang kopi. Kolaborasi ini menghasilkan produk gelang “Yantra” yang merupakan gelang kombinasi dari kayu kokka dan biji kopi. Tidak hanya fokus berjualan, kami juga tetap dibekali ilmu-ilmu berbisnis dari fasilitator dan mengikuti banyak mentoring. Sehingga *mindset* berjualan saya terbentuk mulai dari cara berjualan

yang efektif hingga cara pemasaran yang efektif.

Pada semester 4, mata kuliah *entrepreneurial* yang saya ampu adalah *Entrepreneurial Global Innovation*. Pada mata kuliah ini, kami dituntut untuk membuat *business model canvas* yang terdiri dari 9 blok, karena *business plan* dianggap kurang relevan di zaman sekarang. Serta inti dari semester ini adalah kami dituntut untuk dapat melakukan inovasi pada bisnis yang kami jalankan. Inovasi perlu dilakukan oleh perusahaan agar perusahaan tetap dapat bertahan dan menjadi lebih kompetitif (Oscardo et al, 2021). Inovasi yang akan dijalankan tidak hanya berfokus pada inovasi produk, namun bisa inovasi pada sistem dan operasional. Inovasi yang dilakukan bisa mengacu pada *ten types of innovation*. Inovasi yang kami rancang pada semester ini adalah inovasi pada penetapan harga, di mana kami menerapkan *bundled price* atau harga paket, dan kami berinovasi pada produk di mana kami bisa menerima pesanan produk *custom*. Di semester ini, untuk penempatan kelasnya juga sudah disesuaikan dengan jenis bisnis mahasiswa. Lignum sendiri masuk di kelas *Trading* yang lebih menekankan untuk penjualan barang-barang kreatif, sehingga fasilitator yang kami dapatkan juga yang sudah berpengalaman di bidang trading tersebut. Sehingga *mindset* saya yang terbentuk di semester ini adalah tidak cukup hanya berbisnis yang monoton, harus ada inovasi karena zaman akan terus menerus berubah, sehingga perlu adanya adaptasi lewat inovasi bisnis.

Pada semester 5, mata kuliah *entrepreneurial* yang saya ampu adalah *Entrepreneurial*

SHARPING MY ENTREPRENEURIAL MINDSET

Implementation Innovation. Pada mata kuliah ini, kami dituntut untuk mampu mengimplementasikan rancangan inovasi yang telah dibuat di semester sebelumnya. Sebelum diimplementasikan, inovasi tersebut harus divalidasi untuk mengetahui kira-kira inovasi yang telah dirancang bisa diterima di pasar atau tidak. Di semester ini juga, kami diberikan kesempatan untuk mengikuti Trade Expo Indonesia. Trade Expo Indonesia ini adalah pameran internasional yang diadakan oleh Kementerian Perdagangan, namun karena pandemi Covid-19, pameran tersebut diselenggarakan secara virtual menggunakan sebuah *website*. Pameran tersebut dikunjungi oleh 125 negara yang ingin mencari produk-produk dari Indonesia. Ini merupakan pencapaian yang besar bagi Lignum karena bisa merambah pasar internasional dengan adanya pameran ini. Namun, selama pameran tersebut sayangnya kami belum mendapatkan buyer. Buyer yang ada hanya sebatas menanyakan produk yang kami jual, namun tidak sampai terjadi transaksi. *Mindset* yang saya dapatkan dari semester ini adalah inovasi bisnis yang telah dirancang harus divalidasi terlebih dahulu supaya inovasi tersebut dapat diterima di pasar. Tidak hanya itu saja, wawasan saya juga terbuka akan ekspor impor lewat pameran Trade Expo Indonesia



Pada semester 6, mata kuliah *entrepreneurial* yang saya ampu adalah *Entrepreneurship Scale Up*. Pada mata kuliah ini kami dituntut untuk bisa *scale up*. *Scale up* adalah usaha untuk membuat sebuah bisnis kecil mengalami peningkatan menjadi bisnis lebih mapan, serta meningkatkan keuntungan. Kami juga dituntut untuk memiliki omzet yang besar pada semester ini. Untuk memenuhi *scale up* ini, banyak yang kita rombak dari internal bisnis sendiri. Mulai dari perombakan visi misi, karena dinilai sudah kurang sesuai dengan kondisi terkini, lalu pengoptimalan media sosial dan e-commerce, menyediakan jasa sewa produk untuk keperluan foto, dan memperbanyak kolaborasi dengan bisnis-bisnis *start up* lainnya untuk bisa saling support satu sama lain. *Mindset* yang terbentuk dari semester ini adalah terus melakukan peningkatan bisnis atau dalam artian lain yaitu memiliki keinginan untuk terus mengembangkan bisnis dari waktu ke waktu. Seluruh mata kuliah tersebut adalah mata kuliah yang berhubungan langsung dengan bisnis saya, mulai dari pembentukan awal hingga menjadi bisnis berkembang yang bisa *scale up*. Dan fasilitator yang disediakan oleh Universitas Ciputra sendiri sudah sangat pakar di bidangnya, sehingga sangat membantu perjalanan bisnis saya.

SHARPING MY ENTREPRENEURIAL MINDSET

Mindset *entrepreneurship* saya tidak hanya terbentuk dari mata kuliah bisnis, namun dari mata kuliah lain juga membantu mempertajam *mindset* saya akan *entrepreneurial*. Contohnya mata kuliah mengenai pemasaran, operasional, keuangan, dan bahkan ekspor impor. Sehingga secara teori banyak sekali ilmu yang bisa saya serap, sekaligus saya terapkan langsung di bisnis saya, serta mempertajam *mindset* saya. Selain mempertajam *mindset* lewat mata kuliah yang ada di Universitas Ciputra, saya juga mempertajamnya dengan menjadi asisten dosen di mata kuliah *Entrepreneurial Venture Creation* dan juga *Entrepreneurial Venture Execution*. Yang saya kerjakan saat menjadi asisten dosen ini adalah membantufasilitator dalam kelancaran di kelas serta membimbing adik-adik mahasiswa supaya bisnis juga bisa berhasil. Dengan menjadi asisten dosen di mata kuliah tersebut, saya bisa mendapatkan ilmu-ilmu baru yang bisa bermanfaat bagi bisnis saya sendiri dan saya juga belajar untuk bisa berbagi ilmu lewat pengalaman bisnis dan ilmu yang saya miliki kepada adik-adik mahasiswa saya. Karena menurut saya pribadi, mindset terbentuk tidak hanya lewat ilmu atau pengajaran yang didapat. *Mindset* juga bisa semakin dipertajam apabila kita berhasil membimbing adik-adik mahasiswa supaya bisnis mereka bisa lebih sukses atau dalam artian lain bisa menjadi mentor bisnis yang baik bagi mereka. Menurut saya sendiri, *mindset entrepreneurship* adalah sebuah pola pikir yang inovatif, kreatif dalam menjalankan atau memandang sebuah bisnis, yang bisa menangkap peluang dari

permasalahan yang ada, kemudian dijadikan sebagai sebuah ide bisnis. *Mindset* tersebut tidak bisa secara instan diraih, namun harus mengalami berbagai proses dan pembelajaran untuk mendapatkan ilmu-ilmu *entrepreneurship*.

Tidak hanya *mindset*, namun karakter seorang *entrepreneur* harus dimiliki. Ada tujuh karakter yang bisa membantu kita mencapai *mindset entrepreneurship* yaitu percaya diri, orientasi pada tugas dan hasil, pengambil risiko, kepemimpinan, orisinalitas/berbeda dari sebelumnya, orientasi masa depan, dan jujur (Rachmawati et al, 2019). Pentingnya sebuah *mindset entrepreneurship* ini dilandasi dengan fenomena kurangnya jumlah *entrepreneur* di Indonesia yaitu hanya sebesar 1,65%. Sedangkan, angka ideal supaya Indonesia bisa dikatakan sebagai negara makmur adalah sebesar 2% dari total penduduknya. Dan fenomena lain, di mana kecenderungan anak muda yang lebih minat menjadi karyawan daripada *entrepreneur* atau wirausaha yang bisa menciptakan lapangan kerja (Muljani et al, 2019). Sehingga saya sangat bersyukur bisa kuliah di Universitas Ciputra, yang membekali saya dengan berbagai ilmu tentang *entrepreneurship* serta membentuk *mindset* saya mengenai *entrepreneurship* yang bisa saya terapkan langsung pada bisnis saya. Harapan dari *mindset* dan ilmu yang saya dapatkan dari Universitas Ciputra, saya bisa menjadi seorang *entrepreneur* kelas dunia yang bisa membawa dampak pada perekonomian Indonesia, dan juga bisa membuka banyak lapangan kerja bagi kesejahteraan masyarakat Indonesia.

SHARPING MY ENTREPRENEURIAL MINDSET

"Entrepreneurship itu bukan profesi, melainkan sebuah *mindset*. Yakni mindset yang terdiri dari kerja keras, sikap, hidup optimis, inovatif, kreatif, serta *leadership*"
Sandiaga Uno

Referensi:

- Cui, J., Sun, J., & Bell, R. (2019). The impact of entrepreneurship education on the entrepreneurial mindset of college students in China: The mediating role of inspiration and the role of educational attributes. *The International Journal of Management Education*, 100296.
- Muljani, N., Elitan, L., & Koesworo, Y. (2019). Pelatihan Pembentukan Mindset Kewirausahaan Untuk Memperkuat Karier Wirausaha Kaum Muda Kevikepan Surabaya Barat. *PeKA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 36-42.
- Oscardo, J., Purwati, A. A., & Hamzah, M. L. (2021). Inovasi Produk, Persepsi Harga, Pengalaman Konsumen dan Strategi Positioning dalam Meningkatkan Keputusan Pembelian Pada PT. Cahaya Sejahtera Riau Pekanbaru. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 64-75.
- Pawitan, G., Nawangpalupi, C. B., & Widyarini, M. (2017). Understanding the relationship between entrepreneurial spirit and global competitiveness: Implications for Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 18(S2), 261-278.
- Rachmawati, D., Tulipa, D., Srinta, I., Ellitan, L.,

Joewono, A., & Rahayu, M. (2019).
Identifikasi Mindset Kewirausahaan Masyarakat
Daerah Semau-Nusa Tenggara Timur. JPM
(Jurnal Pemberdayaan Masyarakat), 4(2),
334-342.



**PENERBIT
UNIVERSITAS
CIPUTRA**

Universitas Ciputra
Citraland CBD Bpulevard
Surabaya 60219
penerbit@ciputra.ac.id

ISBN 978-623-7636-59-5 (PDF)



9

786237

636595