

---

**KEMITRAAN ANTARA DUNIA INDUSTRI DAN PENDIDIKAN  
DALAM PENGEMBANGAN SDM PTK**

Oleh:  
**USWATUN HASANAH**  
Fakultas Teknik Universitas Negeri Jakarta

**ABSTRAK**

Pendidikan vokasional seperti diterapkan di PTK tujuan mempersiapkan lulusan yang dapat berkompetensi di dunia usaha dan di dunia industri (DUDI). SDM PTK yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing. Untuk itu dalam pengembangan SDM PTK akan menjadi tanggung jawab bersama para *stake holder*. Karena perlu adanya pola kemitraan antara lembaga pendidikan dan Dunia Industri atau stakeholder terkait. Dunia industri sebagai motor penggerak ekonomi sangat membutuhkan SDM PTK yang berkualitas dan sertifikasi (*qualified dan certified*). Berdasarkan hasil survai, masih ada ketidaksesuaian (*gap*) antara kebutuhan sumber daya manusia di industri dengan kompetensi sumber daya manusia yang dihasilkan lembaga pendidikan. Kiranya satu upaya mempersempit *gap* kompetensi tersebut adalah mengembangkan pola kemitraan antara dunia pendidikan dan industri. Penulis mencoba membahas model kemitraan yang dapat dikembangkan yaitu *research model, sharing resources, training model, twinning model, community development model, dan Built-operation and transfer*.

**Kata Kunci : Kemitraan, Dunia Industri.**

**PENDAHULUAN**

Dengan diberlakukannya otonomi pendidikan, maka subsidi dana dari pemerintah semakin terbatas sedangkan dipihak lain lonjakan kebutuhan dana sangat tinggi, sesuai dengan tuntutan kualitas SDM yang semakin tinggi. Hal ini menjadi dilema yang harus dialami dan dipecahkan jalan keluarnya sehingga perguruan tinggi harus membutuhkan sumber-sumber dana lain untuk mempertahankan keberlangsungan proses pendidikan.

Pada kenyataannya banyak lembaga pendidikan tinggi yang tidak mampu mencetak SDM yang berkualitas terhambat pada faktor dana. Bila dikaitkan dengan isu otonomi perguruan tinggi, perguruan tinggi harus mampu membaca peluang ke depan serta mampu mengoptimalkan kekuatan dan meminimalkan kelemahan dan inefisiensi dalam segala bidang, kreatif mencari sumber dana lain di luar SPP antara lain dengan melakukan kerjasama dengan pihak luar, menjual jasa pelayanan keilmuan, maupun kerjasama bisnis dalam kegiatan pemasaran produk-produk ilmu dan teknologi yang berorientasi pada riset. Kerja sama atau kemitraan dengan dunia industri dan pendidikan ini salah satu isu strategis dalam pelayanan pendidikan di masa sekarang ini, karena dunia pendidikan semacam ini sangat cepat sekali merubah SDM yang berwatak manusia beban menjadi watak manusia aset. sehingga masyarakat dan lembaga pendidikan vokasional dapat memberi harapan dan dukungan dalam hal mengurangi pengangguran dengan terbentuknya manusia beban menjadi manusia aset. Lembaga pendidikan vokasional memberi pembekalan kecakapan hidup secara khusus menjadi muatan kurikulum dalam bentuk pembelajaran keterampilan fungsional dan kepribadian profesional. Disamping pembekalan kecakapan hidup melalui mata pelajaran IPTEK dengan berorientasi kebutuhan dunia kerja ke depan. Kecakapan hidup SDM adalah berbagai jenis keterampilan yang memupuk dan melatih remaja putra dan putri menjadi anggota masyarakat yang kreatif, inovatif, produktif dan tangguh di dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Sektor ketenagakerjaan (SDM) inilah yang menjadi sarana untuk menghasilkan harga yang kompetitif dengan produktivitasnya, menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas dan inovatif dengan keterampilan dan pengetahuannya (*hard skills*) dan memberikan pelayanan yang prima secara verbal maupun non verbal (*soft skills*). Lembaga Pendidikan Khususnya LPTK merupakan sumber utama dalam penyediaan tenaga kerja. Namun masih ada Ketidaksesuaian (*gap*) antara kebutuhan SDM untuk industri dengan SDM yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan (LPTK).

Salah satu kritikan oleh para pengguna lulusan lembaga pendidikan atau dunia kerja adalah kompetensi lulusan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan LPTK masih jauh dari standar kompetensi yang ditetapkan oleh dunia industri. SDM sebagai tenaga kerja yang *qualified dan*

*certified* sangat sulit diperoleh oleh sebagian besar dunia kerja atau industri. Selusi untuk menjembatani ketidaksesuaian atau gap antara kebutuhan SDM PTK yang profesional di dunia industri dengan *output* dari lembaga pendidikan (LPTK-PTK), dibutuhkan suatu sinergi kekuatan antara dunia pendidikan dan dunia industri. Peran membangun SDM PTK ini menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, dunia industri, masyarakat, dan lembaga pendidikan. Dalam mencetak SDM PTK yang profesional lembaga pendidikan harus dipacu oleh kalangan industri (DUDI) demikian pula untuk memenangkan persaingan, industri harus dipacu oleh dunia pendidikan LPTK-PTK). Program *Link and match* dunia pendidikan dan dunia industri haruslah semakin diwujudkan. Karena itu diperlukan kerjasama (*partnership*) yang baik, saling menguntungkan dan berkelanjutan antara dunia industri dan lembaga pendidikan LPTK-PTK.

### **Kemintraan SDM antara Dunia Industri**

Pendidikan bertujuan menghasilkan SDM yang kompeten dan profesional namun perlu dukungan dana, yang minim tentu sangatlah sulit mencapai tujuan tersebut, Oleh karena itu lembaga Pendidikan LPTK-PTK perlu menjalin kemintraan dengan dunia Industri. Perkembangan pasar kerja dan kemajuan teknologi yang sangat cepat menempatkan profesionalisme sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. Dalam kondisi serkarang ini, pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan dan selaras menjalankan kemintraan dengan DUDI dengan perubahan tersebut menjadi kunci utama untuk meningkatkan profesionalisme dan meningkatkan daya saing pasar kerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam upaya meningkatkan daya saing dan kunci dalam memenangkan persaingan usaha yang semakin ketat seiring dengan liberalisasi ekonomi. Dari hasil survai ini menuntut suatu program pembinaan SDM PTK yang komprehensif dan holistik agar dapat berkembang di pasar kerja dan dunia industri.

Pada era globalisasi akan menuntut pengelolaan sumber daya yang tepat, terutama sumber daya yang *renewable* yaitu keterampilan dan keahlian tenaga kerja agar tetap selaras dengan kemajuan teknologi yang sangat cepat dan perubahan pasar. Hal ini tentunya menuntut LPTK-PTK sebagai penghasil sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat dipergunakan di perusahaan untuk mampu mengelola SDM di perusahaan dengan baik. *Output* lembaga pendidikan yang sesuai kebutuhan industri hanya akan terwujud jika pelaksanaan pendidikan dipacu oleh dunia industri, dan industri hanya akan eksis jika didukung ketersediaan SDM di PTK yang berkualitas dari lembaga pendidikan. Tujuan pendidikan dan kebutuhan industri yang saling terkait ini perlu diikat lebih erat dengan membangun pola kemitraan (*partnership*) antara lembaga pendidikan dan industri.

Soeharto (2004) mengungkapkan beberapa pengertian *partnership* sebagai berikut: (1) Dalam *Webster New World Encyclopedia* *partnership* dinyatakan sebagai dua atau lebih pihak yang mengerjakan urusan yang sama untuk kepentingan dan keuntungan yang sama. (2) Menurut *Encyclopedia Britania*, *partnership* dinyatakan sebagai assosiasi secara sukarela dari dua pihak atau lebih dengan tujuan mengelola urusan yang disepakati, dan secara bersama sama menanggung kerugian ataupun memperoleh keuntungan. (3) Dalam *World Bank Development Forum* disebutkan bahwa *partnership* sebagai hubungan dua lembaga atau lebih dalam waktu lama, yang membawa keuntungan bersama antara dua pihak atau lebih dengan konsep kesamaan derajat. Selibhnya sebagai kesatuan dari anggota tim untuk mencapai misi, tujuan yang dimiliki untuk keuntungan bersama dengan mekanisme kerja yang terkordinasi dan partisipasi.

Kerjasama dalam membangun kemitraan antara dunia industri dan lembaga pendidikan maka akan menjadi kekuatan yang besar untuk memenangkan persaingan dipasar global. Dengan menjadikan lembaga pendidikan sebagai mitra maka hasil dari produk pendidikan dapat dinikmati oleh kalangan dunia usaha dan industri untuk meningkatkan *profit* usaha. Dengan adanya dukungan industri maka lembaga pendidikan tidak lagi menghasilkan pengangguran terdidik seperti yang selama ini selalu bahan pembicaraan di LPTK. Sehingga akhirnya kasus pengangguran akan teratasi. Dengan dukungan industri lembaga pendidikan akan menghasilkan produk-produk berkomoditas bisnis yang mampu mendorong tumbuhnya *entrepreneurship* serta inovasi bisnis bagi industri dalam menembus pasar global. Melalui kerjasama tersebut sangat mungkin untuk menghasilkan berbagai produk yang diantaranya adalah. (a) SDM yang *qualified dan certified* yang sesuai standar kompetensi dibutuhkan oleh industri. SDM yang kreatif, inovatif, produktif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan pasar. SDM yang memiliki sikap kerja, budaya kerja, sadar mutu dan adaptif terhadap budaya organisasi di perusahaan. (b) Hasil penelitian yang bermanfaat bagi industri berupa pemecahan berbagai permasalahan yang dihadapi industri dalam bidang mutu, produksi, sumberdaya manusia, pemasaran dan inovasi produk yang memiliki nilai jual yang tinggi di

pasar global. (c) Produk inovatif dan teknologi tepat guna yang dapat diaplikasikan dimasyarakat untuk pemberdayaan dan pencerdasan masyarakat. (d) Kurikulum pendidikan dan pelatihan yang relevan guna pengembangan SDM di Industri. (e) Tenaga ahli dalam bidang *research and development* produk industri untuk industri guna memperluas pasar.

### **Manajemen Kemitraan**

Masalah dalam lembaga pendidikan dewasa ini menuntut dilakukannya reformasi dalam sistem pendidikan, termasuk aspek manajemen. Untuk menuju ke arah *entrepreneurship*, perguruan tinggi juga harus lebih memperhatikan pentingnya prinsip-prinsip efisiensi dan unjuk kerja institusi, meskipun pada kenyataannya kedua prinsip tersebut bukanlah monopoli sektor swasta. Konsepsi tersebut, di kalangan pendidikan tinggipun, sejak dulu sudah ditanamkan agar universitas menjaga penampilan atau kinerja dan melaksanakan pengelolaan secara efisien.

Untuk menjadi otonom, perguruan tinggi harus mempersiapkan segala sesuatunya sehingga mampu berkembang dalam suasana penuh persaingan serta kondisi subsidi yang akan sangat berbeda dari sebelumnya.

Mengacu pada PP No.61 tahun 1999 tentang otonomi kampus, salah satu tujuannya adalah agar Perguruan Tinggi Negeri dapat berkembang mandiri tanpa banyak tergantung pada pemerintah yang makin lama punya keterbatasan untuk dapat mendukung kebutuhan PTN dan PTS yang jumlahnya sekarang mendekati 2000. Perguruan Tinggi sebenarnya industri yang mentransformasikan bahan mentah lulusan SLTA menjadi hasil produk berupa sarjana. Mau tidak mau rumus-rumus dan jurus-jurus manajemen mengelola suatu "industri" harus diterapkan untuk mengoptimalkan kinerja suatu perguruan tinggi. Dengan pemikiran seperti itu, diharapkan perguruan tinggi dapat meningkatkan kualitas hasil produknya yang mencakup tiga hal. Pertama, SDM atau lulusan yang berkualitas. Kedua, hasil penelitian yang kini dituntut bukan hanya dalam bentuk tulisan ataupun teori namun diharapkan juga dapat berupa teknologi, baik teknologi tinggi, menengah, maupun tepat guna. Ketiga, pengabdian pada masyarakat.

Upaya utama mewujudkan ketiga hal tersebut, perguruan tinggi harus kreatif mencari sumber dana lain. Untuk memperoleh sumber-sumber pendanaan di luar SPP, perguruan tinggi harus melakukan kerja sama dengan pihak luar, dengan menjual jasa pelayanan keilmuan. Baik itu berupa seminar, penelitian, pelatihan dan pendidikan, atau penerbitan hasil penelitian dalam bentuk buku dan jurnal ilmiah. Disamping itu, kerja sama kemitraan dalam kegiatan pemasaran produk-produk ilmu dan teknologi yang berorientasi pada riset, baik yang berkaitan pada perangkat keras (*hardware*) maupun perangkat lunak (*software*) dengan perguruan tinggi yang juga merupakan salah satu konsumennya.

Untuk kerjasama bisnis dan industri skala besar, perguruan tinggi tidak perlu menyertakan sahamnya karena dapat memberatkan perguruan tinggi itu sendiri, tetapi dapat dikompensasikan dengan berbagai hasil riset, penyusunan hasil kelayakan serta sumber daya manusia unggul yang dimiliki oleh perguruan tinggi itu sendiri. Jika kerja sama ini bisa dikembangkan, diharapkan mampu memberikan kontribusi besar bagi kemajuan perusahaan. Semua kontribusi perguruan tinggi itu mempunyai nilai yang dapat dihargai sebagai penyertaan saham perguruan tinggi, sehingga tidak perlu berupa *fresh-money*.

Hanya melalui kerja sama bisnis dan industri skala besar maka perguruan tinggi memperoleh tambahan sumbangan pendanaan yang memadai guna menunjang pengembangan perguruan tinggi ke depan. Di samping itu, dapat digunakan menjadi tempat praktikum mahasiswanya, agar mereka dapat mengenal dunia kerja secara konkret, yang akan meningkatkan profesionalnya memasuki dunia kerja. Untuk itu, pemerintah harus memberikan dukungan dan fasilitas agar perguruan tinggi memperoleh dana pinjaman lunak untuk investasi jangka panjang. Mendirikan dan mengembangkan perguruan tinggi unggulan secara mudah. Dengan demikian program otonomi perguruan tinggi dapat dilaksanakan secara penuh dan dapat berkembang dengan sendirinya menurut mekanisme pasar. Manajemen SDM di lembaga pendidikan dan dunia industri harus berkesinambungan agar dapat menjadikan mutu pendidikan sesuai dengan kebutuhan pasar industri.

Proses manajemen SDM bagi industri meliputi 7 kegiatan dasar yaitu : 1) perencanaan sumberdaya manusia, 2) rekrutmen, 3) seleksi, 4) sosialisasi, 5) pelatihan dan pengembangan, 6) penilaian prestasi, dan 7) promosi, transfer demosi dan pemutusan hubungan kerja yang biasanya dilakukan oleh bagian HRD (*Human Resource Departement*) (Tim STIE YKPN, 2004). HRD dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengelola SDM yang dimiliki sehingga mampu mendukung kinerja perusahaan untuk memenangkan persaingan. HRD diharapkan mampu memaknai perbedaan individu dalam mencapai prestasi kerja di industri, melakukan analisis jabatan, pengukuran terhadap kecakapan kerja karyawan, mengelola motivasi kerja karyawan, mengkondisikan tercapainya

kepuasan kerja bagi karyawan, mengatur pengembangan karir serta mengadakan pelatihan dan pengembangan personil untuk peningkatan kinerja perusahaan guna menghadapi persaingan global.

Banyaknya tugas HRD diperusahaan yang bersifat administrasi personalia atau pengawas dari peraturan perusahaan di bidang ketenaga-kerjaan seperti hal-hal yang menyangkut penyelenggaraan hubungan industrial di perusahaan, seperti pembuatan peraturan perusahaan/kesepakatan kerja bersama, menjalin kerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja, menyelesaikan perselisihan antara perusahaan dengan serikat pekerja atau karyawan, mengurus masalah pembayaran gaji karyawan, mengurus cuti karyawan, penggantian biaya kesehatan, dan sebagainya seringkali sangat merepotkan bagi bagian HRD yang umumnya hanya terdiri dari beberapa orang saja. Untuk merencanakan pengembangan SDM melalui program pendidikan dan pelatihan agar selaras dengan kemajuan teknologi dan perubahan pasar seringkali terbengkalai.

Untuk pengembangan kompetensi karyawan (SDM) diperusahaan dibutuhkan perencanaan yang matang, penyusunan kurikulum/materi yang sesuai standar kompetensi dan kebutuhan perusahaan, atmosfer pembelajaran yang kondusif, tenaga pengajar yang kompeten, Metode pengajaran yang tepat agar program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat tercapai sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan serta efisiensi biaya. Jika hal ini ditangani oleh HRD yang telah memiliki beban tugas administratif yang sudah menumpuk dengan jumlah tenaga yang terbatas maka sudah pasti fungsi HRD guna pelatihan dan pengembangan SDM di perusahaan akan terbengkalai. Untuk kebutuhan pengembangan SDM ini lembaga pendidikan harus mampu memainkan peran dengan baik sebagai mitra bisnis untuk memenuhi kebutuhan di industri.

Sebagai mitra bisnis di industri maka lembaga pendidikan harus mampu memainkan peran baru fungsi pengembangan SDM di industri seperti yang diungkapkan oleh Ulrich (1997) yang dikutip oleh Arbono Lasmadi (2002) sebagai berikut.

Sebagai mitra bisnis strategis, Fungsi SDM dan para praktisinya dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam menterjemahkan strategi bisnis yang ditetapkan perusahaan, menjadi tindakan-tindakan yang nyata di lapangan. Fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu memberikan masukkan-masukkan yang bernilai tambah kepada tim bisnis perusahaan, dalam penyusunan strategi bisnis. Disamping itu, seorang praktisi SDM harus mampu mengembangkan ketajaman pengetahuannya di bidang bisnis, mempunyai orientasi terhadap pelanggan dan mempunyai pemahaman tentang kompetisi yang terjadi dalam bisnis yang dijalani oleh perusahaan.

#### **1. Ahli di bidang administrasi**

Sebagai ahli di bidang administrasi, Fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu melakukan rekayasa ulang terhadap proses-proses kerja yang dilakukannya selama ini. Dengan demikian proses administrasi di bidang SDM akan menjadi lebih efisien dan efektif dalam melayani kebutuhan manajemen atau para karyawan akan informasi SDM.

#### **2. Pendukung dan Pendorong Kemajuan Karyawan**

Dalam perannya sebagai pendukung dan pendorong kemajuan karyawan, Fungsi SDM dan para praktisinya dituntut untuk mampu mengenali kebutuhan-kebutuhan para karyawan, menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan harapan-harapan perusahaan, dan berupaya keras untuk melakukan langkah-langkah terbaik untuk mendorong agar kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi secara optimal. Fungsi SDM dan para praktisinya juga harus mampu untuk menciptakan suasana kerja yang dapat memberdayakan karyawan dan memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan.

#### **4. Agen perubahan**

Dalam kapasitasnya sebagai agen perubahan, Fungsi SDM dan para praktisinya dituntut untuk mampu menjadi katalisator perubahan di dalam perusahaan. Fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu berperan dalam mempercepat dan mengelola proses perubahan yang dicanangkan oleh perusahaan secara efektif. Disamping itu, mereka dituntut pula untuk mampu mengenali hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi oleh perusahaan bila perubahan dilakukan. Dengan demikian dapat mencegah terjadinya gejolak sosial, yang kontra produktif di dalam perusahaan.

Lebih jauh tentang pengembangan hubungan kerjasama industri dengan lembaga pendidikan menurut Ananthkrishnan dan Hallyburton (2003) dapat dikategorikan dalam 4 bidang yang meliputi. (a) Perancangan dan pengembangan produk bagi industri. (b) Membangun kerjasama untuk

memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh industri. (c) Memberikan jasa pelatihan dan konsultasi. (d) Kerjasama jangka panjang di bidang penelitian.

### **Model Kemitraan**

Lembaga pendidikan memiliki fungsi strategis dalam penyediaan tenaga kerja yang kompeten di pasar kerja. Namun berdasarkan fakta di atas masih ada *gap* antara kebutuhan SDM di industri dengan SDM yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan. Akibatnya, fungsi *supply-demand* antara dunia pendidikan dengan dunia industri tidak berjalan lancar. Alur proses pendidikan yang *multyentry-multy job placement* akan sangat sulit dicapai jika *output* dari proses pendidikan di Indonesia belum mampu memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja.

Sedangkan Rieger (2008) menyatakan bahwa ada 4 fokus kebutuhan utama yang mendorong kerjasama antara lembaga pendidikan dan industri yang meliputi.

1. Berlandaskan kebutuhan siswa.

Fokus pada peningkatan kompetensi siswa terkait kebutuhan SDM di industri dan untuk program pemagangan dan penempatan kerja setelah lulus.

2. Berlandaskan kebutuhan program.

Mengembangkan program atau kerjasama untuk mendidik/mencetak para peneliti ataupun mendirikan pusat penelitian secara bersama.

3. Berlandaskan kebutuhan penelitian

Berlandaskan pada kebutuhan penelitian untuk memecahkan berbagai kasus yang terjadi di lingkungan industri dan melakukan diseminasi hasilnya dengan masyarakat luas.

4. Berlandaskan kebutuhan relasi

Menjalin kerjasama dengan berbagai perusahaan pada semua tingkatan untuk memperoleh dana *sponsorship* guna membiayai kegiatan penelitian.

Agar *link and match* dapat segera terwujud maka Soeharto (2004) mengungkapkan ada 6 model *partnership* antara lembaga pendidikan dan industri berdasar asas kesetaraan dan peluang untuk diterapkan yang meliputi.

#### **1. Training model**

Aktivitas *partnership* yang mengembangkan kapabilitas dari personel lembaga yang berpartisipasi, yang didahului dengan kualifikasi personel pada bidang yang relevan dengan kebutuhan institusi atau *clients* yang berpartisipasi.

#### **2. Twinning model**

Aktivitas *partnership* yang mengimplementasikan program khusus yang disetujui oleh institusi yang berpartisipasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas program inovatif, agar terjadi peningkatan dan akselerasi dampak suatu kegiatan. Kebutuhan bersama antara dua lembaga adalah faktor yang mendorong kegiatan, sehingga diperoleh keuntungan simbiose antar pihak yang bersekutu.

#### **3. Research model**

Aktivitas *partnership* untuk melakukan penelitian dengan identifikasi topik-topik penelitian yang bersumber dari problem – problem yang berkembang dan sejalan dengan kepentingan lembaga *partner*.

#### **4. Resource sharing**

Aktivitas *partnership* untuk mencapai tujuan yang didasarkan pada kebutuhan bersama dan menggunakan sumber daya yang tersedia dilembaga yang partisipasi.

### **5. Community development model**

Aktivitas *partnership* yang mengarah pada keuntungan bersama untuk meningkatkan kondisi sosial ekonomi dan keberfiahkan masyarakat yang dilayani.

### **6. Built -Operation and Transfer**

Usaha bersama dalam menggunakan sumber daya yang lebih maju dari institusi untuk keperluan dan tujuan produksi, tetapi kelak keuntungan akan dimiliki oleh lembaga yang berpartisipasi.

Untuk melaksanakan berbagai model kerjasama tersebut tentu dibutuhkan saling mengenal. Lembaga pendidikan yang memiliki kepentingan dan tanggung jawab lebih besar dalam meningkatkan kualitas SDM tentunya harus lebih pro aktif untuk mendekati dunia industri. Untuk mengenalkan *brand lembaga* dapat melalui sosialisasi berbagai hasil karya dan prestasi akademik ke dunia industri dapat melalui media cetak, seminar maupun jurnal. Sayangnya berbagai kegiatan promosi lembaga pendidikan masih terfokus pada upaya memperoleh mahasiswa yang sebanyak-banyaknya. Promosi untuk menarik perhatian kalangan industri guna menjalin kerjasama yang lebih intensif untuk melakukan *sharing* sumber daya seringkali tidak dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang dilakukan di dalam kampus juga seringkali hanya menghasilkan laporan penelitian dan jurnal yang tersusun rapi di perpustakaan. Jurnal-jurnal hasil penelitian tersebut hanya dibaca oleh kalangan sendiri dan tidak tersosialisasikan di dunia usaha. Artinya promosi dan penjualan hasil karya ilmiah ke kalangan industri dan masyarakat belum tergarap dengan baik. Jaringan alumni seringkali juga memegang peranan penting untuk mewujudkan terjalannya kerjasama dengan industri. Namun loyalitas dan komunitas alumni juga seringkali tidak dikelola dengan baik oleh lembaga pendidikan. Untuk mewujudkan kerjasama yang baik masih dibutuhkan upaya lebih keras oleh kalangan akademisi agar meyakinkan dunia industri untuk menjadikan lembaga pendidikan sebagai mitra bisnis strategis.

Kerjasama yang berkelanjutan hanya akan terwujud jika pihak industri merasakan adanya keuntungan pada proses bisnis yang mereka lakukan. Bukan sekedar melaksanakan bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan (CSR: *Corporate Social Responsibility*) dimana industri hanya diposisikan sebagai donatur bagi lembaga pendidikan tanpa ada kerjasama yang *simbiosis mutualisme*.

## **PENUTUP**

Sebagai konsekuensi dari pergeseran tujuan perguruan tinggi yang mengarah pada lulusan yang "*employable*" yakni memiliki *skill* tinggi agar dapat diterima di dunia kerja. Maka LPTK-PTK harus pro aktif mencari kerja sama bisnis dalam kegiatan pemasaran produk-produk ilmu dan teknologi yang berorientasi pada riset, baik yang berkaitan pada perangkat keras (*hardware*) maupun perangkat lunak (*software*) dengan perguruan tinggi yang juga merupakan salah satu konsumennya. Untuk menghasilkan SDM yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja dan pengembangan IPTEKS. Penyelenggara pendidikan dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan yang memiliki standar kompetensi yang dibutuhkan industri/pengguna dan menghasilkan berbagai riset inovatif yang dapat memecahkan berbagai problematika masyarakat dan industri.

Berdasar keterkaitan kepentingan yang saling membutuhkan terhadap ketersediaan SDM berkualitas maka antara dunia industri dan lembaga pendidikan perlu membangun pola kemitraan. Menjadikan lembaga pendidikan sebagai mitra bisnis dalam pengembangan SDM di industri untuk menunjang kinerja perusahaan adalah solusi terbaik untuk menghadapi persaingan dunia kerja para lulusannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arbono Lasmadi ,(2002), "*Peran Peran Baru Bagi Fungsi Sumber Daya Manusia dan Para Praktisinya*". Diakses di [www. e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com) pada tanggal 15 Mei 2004.

Ananthakrishnan dan Hallyburton (2003). "*Successful Outcomes Of Industry-Academic Partnership In Engineering Programmes Through A Cadetship Scheme*", *World Transactions on Engineering and Technology Education Vol.2, No.3, 2003*.

- 
- PT. APAC INTI CORPORA, (2004). *Peran Sertifikasi & Akreditasi Pendidikan Teknologi Kejuruan Dalam Dunia Industri*. PT. Apac Inti Corpora. Makalah. Jakarta: Aptekindo.
- Fitrihana, Noor (2008) *Urgensi Sharing Sumberdaya antara Dunia Industri dan Pendidikan dalam Pengembangan SDM Berdaya Saing Global*. Makalah Konvensi Nasional Pendidikan Indonesi VI. di Universitas Pendidikan Ganesha, Hotel Aston, 17-19 Nopember 2008
- Rieger ., (2008), "*Models for Academic / Industry Partnerships*".
- Soeharto. 2004). "*Partnership & School Laboratory*". Makalah. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Program Hibah A2. Yogyakarta
- Undang-undang No.2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Otonomi Daerah.

