



**USULAN
PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL**

SENI DAN BUDAYA/INDUSTRI KREATIF

**PERAN PENDIDIKAN KREATIF
SEBAGAI FAKTOR PENCIPTA
JIWA WIRAUSAHA DI INDONESIA**

**Dr. Samuel PD Anantadjaya, BSc., MBA, MM
Irma M. Nawangwulan, BSc., MBA
Florentinus Nugro Hardianto, SE, MSc.**



**HARAPAN BANGSA
BUSINESS SCHOOL**
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa
2011**

HALAMAN PENGESAHAN

- 1 Judul Penelitian : Peran Pendidikan Kreatif Sebagai Faktor Pencipta Jiwa Wirausaha di Indonesia
- 2 Tema : Seni dan Budaya/Industri Kreatif
- 3 Ketua Peneliti
 - a. Nama Lengkap : Dr. Samuel PD Anantadjaya, BSc., MBA, MM
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP : 0420097103
 - d. Jabatan Struktural : Wakil Ketua
 - e. Jabatan Fungsional : Lektor
 - f. Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa
 - g. Fakultas/Jurusan : Manajemen
 - h. Pusat Penelitian : Bandung dan Jakarta.
 - i. Alamat : Dipati Ukur no. 80-82, Bandung
 - j. Tel/Fax : 022-250-6636
 - k. Alamat Rumah : Bukit Cemara Asri kav. 60/no. 11, Resor Dago Pakar, Bandung 40198
 - l. Tel/Fax/Email :
 - Tel: 022-911-38-382
 - Fax: 022-8252-0775
 - Email: ethan.eryn@gmail.com
- 4 Jangka Waktu Penelitian : 3 tahun
Usulan ini adalah usulan tahun ke : 1 (satu/pertama)
- 5 Pembiayaan
 - a. Jumlah yang diajukan ke Dikti tahun ke 1 : Rp. 99,989,700
 - b. Jumlah yang diajukan ke Dikti tahun ke 2 : Rp. 99,989,700
 - c. Jumlah yang diajukan ke Dikti tahun ke 3 : Rp. 99,989,700

Mengetahui,
Ketua STIE Harapan Bangsa

Bandung, 27 April 2011
Ketua Peneliti,

Drs. Sehat E. Ginting, MSi, Ak
NIDN: 0002124701

Samuel PD Anantadjaya
NIDN: 0420097103

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian

Ir. Sandria Salim, MM
NIDN: 0429065501

I. Identitas Penelitian

- 1 Judul Usulan : Peran Pendidikan Kreatif Sebagai Faktor Pencipta Jiwa Wirausaha di Indonesia
- 2 Ketua Peneliti
- a. Nama Lengkap : Dr. Samuel PD Anantadjaya, BSc, MBA, MM
- b. Bidang Keahlian : *Strategic Management (performance management dan control systems)*

3 Anggota Peneliti

No.	Nama	Keahlian	Institusi	Curahan Waktu (jam per minggu)
1	Irma M. Nawangwulan, BSc., MBA	Manajemen (Kewirausahaan dan Proses Bisnis)	English Tutorial Center/ETC Consulting	5
2	Florentinus Nugro Hardianto, SE, MSc	Ekonomi (Makro dan Mikro), Metode Penelitian	STIE Harapan Bangsa	3

- 4 Isu Strategis : Lemahnya kemampuan kewirausahaan insan industri kreatif

- 5 Topik Penelitian : Model pendidikan berbasis kewirausahaan di bidang industri kreatif

- 6 Objek penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian) : Organisasi (khususnya organisasi kecil dan menengah), sebagai penyerap tenaga kerja, yang berada di kota Bandung dan Jakarta, dengan mempelajari dan melakukan;
- Analisa kebutuhan karyawan bagi organisasi
 - Analisa kinerja karyawan, untuk mempelajari keberadaan *intrapreneurs* di dalam organisasi
 - Analisa latar belakang pemilik usaha, untuk mempelajari keberadaan *entrepreneurs* di dalam organisasi
 - Wawancara dengan perwakilan dari institusi pendidikan
 - Mengirimkan kuesioner kepada perwakilan institusi pendidikan

Institusi pendidikan *formal*, khususnya di tingkat universitas, yang berada di kota Bandung dan Jakarta, dan kota sekitarnya, dengan mempelajari dan melakukan;

- Analisa proses pendidikan yang dilakukan di dalam institusi pendidikan
- Wawancara dengan perwakilan dari institusi pendidikan

- 7 Lokasi penelitian : Bandung dan Jakarta.
- 8 Hasil yang ditargetkan :
 - Mengirimkan kuesioner ke institusi pendidikan
 - Mampu melakukan pengujian empiris antar variabel yang akan digunakan di dalam penelitian ini.
 - Menguji secara empiris pengaruh dari “model pendidikan” terhadap “efisiensi” dan “efektifitas” pengajaran.
 - Menguji secara empiris hasil pendidikan yang dijalankan terhadap kinerja karyawan.
 - Menguji secara empiris hasil pendidikan yang dijalankan terhadap kepemilikan usaha
 - Menguji hubungan keterkaitan lintas bidang, yang dilihat dari sisi *performance management* dan *control systems*.
- 9 Institusi lain yang terlibat : English Tutorial Center, ETC Consulting, dan CV Teddy Beruang
- 10 Sumber Biaya Selain Dikti : Tidak ada
- 11 Keterangan : Institusi lain ini ikut dilibatkan di dalam rencana penelitian ini karena memang sudah pernah membantu/terlibat dalam beberapa penelitian sebelumnya

II. Substansi Penelitian

ABSTRAK

Lembaga pendidikan membanjiri pasar dengan beragam kelas, mata pelajaran/kuliah, dan kurikulum. Ada juga yang menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan luar negeri. Hal ini dilakukan untuk menarik minat calon siswa dan orang tua terhadap lembaga pendidikan tersebut. Cara umum digunakan untuk meningkatkan daya saing sekolah adalah dengan mengedepankan metode pembelajaran di dalam kelas. Pendekatan lain di dalam proses pengajaran, sebenarnya sudah relatif banyak dilakukan. Sudah menjadi rahasia umum juga bahwa para pengajar harus mengubah cara pengajarannya untuk memastikan bahwa pola pengajaran yang diterapkan sejalan dengan kebutuhan pendidikan lanjutan, dan kebutuhan dunia kerja. Persiapan yang seharusnya dilakukan bukan hanya sekedar melakukan *transfer* ilmu, tetapi juga melakukan *transfer* pengetahuan umum dan praktis, kesiapan emosional, dan kedewasaan.

Tentunya, metode pendidikan yang relatif mengarah kepada pendekatan kewirausahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan kreatifitas individu dalam menjalankan perannya di dalam organisasi, baik sebagai pemilik usaha (*entrepreneur*), maupun sebagai karyawan (*intrapreneur*). Teori organisasi klasik dari Coase (1937) digunakan sebagai dasar pemikiran awal, termasuk dengan pengembangannya, khususnya teori organisasi yang berbasis kewirausahaan (Charan, 2006; Forman, 2006a; Forman, 2006b; Stam, et al, 2006). Pemikiran dari bidang kewirausahaan (Hisrich, et al, 2005) juga digunakan di dalam penelitian ini. Penelitian ini mencoba untuk menelusuri sejarah dari teori organisasi ini, termasuk dengan peran penting aktiva tidak berwujud, dengan perkembangan yang sudah terjadi sampai saat ini. Dengan berlandaskan kepada teori organisasi ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat mengungkapkan landasan teoritis guna membangun argumentasi terhadap pentingnya perubahan dalam proses pengajaran di dalam kelas, mulai dari tingkat pendidikan formal taman kanak-kanak, sampai dengan tingkat pendidikan tinggi di universitas. Pada akhirnya, diharapkan bahwa penelitian ini dapat untuk mempelajari peran penting dari pengajaran yang berbasis kreatifitas, yang seharusnya diterapkan di dalam lembaga pendidikan.

BAB I. PENDAHULUAN

I.1. LATAR BELAKANG

Pelajar merupakan tulang punggung sebuah negara. Walaupun setiap negara di dunia memiliki keyakinan bahwa pelajar merupakan sekumpulan aset penting bagi masa depan perekonomian sebuah negara, namun, ternyata belum semua negara memberikan perhatian maksimal terhadap bidang pendidikan. Mengingat Indonesia yang masih tergolong negara dunia ketiga, atau negara berkembang, mungkin saja bahwa Indonesia masih belum dapat memberikan perhatian maksimal terhadap bidang pendidikan sampai dengan saat ini (Yogaswara, et al, 2006). Negara China, sebagai perbandingan, dapat dijadikan sebagai contoh dimana sebuah negara sangat peduli terhadap peran pendidikan (Yogaswara, et al, 2006). Hasil dari pengembangan manusia di China sudah relatif dikenal di dunia. Misalnya, dengan keberhasilan China di dalam hampir seluruh cabang olah raga. Proses pelatihan calon atlet di China sudah dimulai sejak usia dini. Dalam waktu yang relatif singkat, atlet China sudah dapat memenangkan pertandingan dunia. Hal ini mencerminkan perhatian terhadap proses pendidikan semenjak dini untuk meningkatkan kondisi ekonomi negara di masa mendatang, sekaligus berperang mengurangi kemiskinan. Untuk membentuk landasan yang kokoh dan mengarahkan Indonesia kepada kondisi ekonomi yang semakin baik di masa mendatang, beragam upaya harus dapat diarahkan kepada proses pendidikan dan pembinaan pelajar (Clive dan Gersbach, 2001). Secara khusus, Clive dan Gersbach (2001) menyatakan bahwa peran orang tua sangat penting dalam proses pendidikan dini, sebagai persiapan memasuki jenjang pendidikan formal. Penggunaan dari beragam bahasa, mulai dari percakapan setiap hari, sampai dengan *bedtime story*, atau membaca buku bersama, sudah terbukti memberikan pengaruh terhadap kemampuan berbahasa dan intelektual. Kemampuan membaca dan mengerti akan angka adalah dasar dari kemampuan intelektual seorang individu (Anantadjaya dan Nawangwulan, 2007; Clive dan Gersbach, 2001).

Dari pemikiran strategis, and pencapaian tujuan, Barton (2006) menyatakan bahwa pemerintah sebuah negara harus memberikan prioritas utama terhadap industri pendidikan. Perhatian ini ditujukan sebagai suatu jembatan yang akan membawa sebuah negara ke masa depan yang penuh harapan, dengan beragam jenis keunggulan bersaing yang dapat diwujudkan. Anggaran belanja sebuah pemerintahan negara dapat menunjukkan berapa besar industri pendidikan mendapatkan perhatian. Juga, anggaran belanja sebuah pemerintahan negara dapat menunjukkan apakah masyarakat negara tersebut sudah lebih mengarah kepada *knowledge-based society*. Tobin (2004) mengatakan bahwa pada saat sebuah negara mengalami penurunan jumlah investasi dan penanaman modal dari luar negeri, maka masa depan pelajar dan stabilitas ekonomi sebuah negara akan terancam. Pada saat yang bersamaan, walaupun terjadi penurunan investasi dan penanaman modal dari luar negeri, sebuah pemerintah negara harus tetap memberikan prioritas utama terhadap industri pendidikan. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, perhatian terhadap industri pendidikan merupakan perwujudan dari peperangan melawan kemiskinan, tetapi juga mengembangkan *exposures*, meningkatkan beragam keahlian (*technical, conceptual, human relations*), dan *networking*. Seperti yang dipelajari oleh Anantadjaya dan Nawangwulan, serta Clive dan Gersbach (2001), pelajar yang berasal dari keluarga kurang mampu relatif menghadapi kesulitan dalam memperoleh pengalaman, dan beragam jenis pengembangan modal manusia yang sebenarnya tersedia luas di masyarakat. Di sisi sebaliknya, pelajar yang berasal dari keluarga lebih mampu,

termasuk dengan keluarga dari kalangan ekonomi atas, relatif tidak mengalami kesulitan yang besar dalam memperoleh pengalaman dan segala macam upaya untuk mengembangkan kemampuannya (Tobin, 2004; Yogaswara, et al, 2006).

Terlepas dari golongan ekonomi keluarga, pendidikan dini dan proses pendidikan pada umumnya adalah penting. Proses pembelajaran di tingkat universitas memang relatif berbeda dengan proses pembelajaran di jenjang pendidikan sebelumnya. Hal ini bukan berarti bahwa proses belajar mengajar di tingkat universitas lebih sulit. Hal ini juga bukan berarti bahwa proses belajar mengajar di tingkat *playgroup* lebih sulit. Proses belajar dan mengajar di masing-masing jenjang pendidikan memiliki tingkat kesulitannya sendiri (Anantadjaya and Nawangwulan, 2006a).

Sama seperti gaya kepemimpinan, maka gaya dari pengajaran yang diberlakukan di sebuah institusi pendidikan menjadi sangat penting. Metode pengajaran adalah kunci utama keberhasilan sebuah proses pendidikan. Beragam metode pengajaran ini sudah dipelajari dari beragam sudut pandang (Tomlison, 1999; Silver, et al, 2000; Bell and Gersbach, 2001; Brown, 2001; Chaudhury, 2002; Early and Mosakowski, 2004; Tobin, 2004; Anantadjaya, 2005; Dailey, 2005; Barton, 2006; Yogaswara, et al, 2006). Metode pengajaran di dalam kelas yang diberlakukan di institusi pendidikan di Indonesia, pada umumnya, lebih berlandaskan kepada pengawasan dan otoritas yang tinggi dari tim pengajar. Jarang sekali ditemukan bahwa para pengajar “rela” untuk mengakomodasi kebutuhan pelajar selama proses pendidikan. Tentu saja hal ini sangat dipahami karena dengan memberikan akomodasi atas kebutuhan pelajar yang berbeda, maka setiap guru/dosen harus melakukan modifikasi setiap saat, seolah-olah menghadapi pelanggan dengan *customized order* (Anantadjaya dan Nawangwulan, 2007; Yogaswara, et al, 2006). Lalu, institusi pendidikan juga seharusnya dapat lebih mengambil berperan dalam proses pembelajaran teknologi, dan penyebaran penggunaan teknologi untuk kalangan pelajar. Namun, hal ini tidak berjalan maksimal. Bahkan, ada kecenderungan dari institusi pendidikan yang seakan-akan lebih mengandalkan minimnya teknologi yang dimiliki. Hal ini menjadi sangat ironis mengingat pesatnya perkembangan dan penggunaan teknologi di masyarakat itu sendiri. Walaupun penggunaan papan tulis, dan *overhead projector* (OHP) memang tetap membantu proses belajar mengajar di dalam kelas, namun adopsi teknologi lainnya juga merupakan hal yang penting (Anantadjaya and Nawangwulan, 2006; Yogaswara, et al, 2006). Mungkin saja bahwa efektifitas dari proses belajar mengajar dapat lebih meningkat dengan melibatkan teknologi ke dalam ruangan kelas. Barton (2006) sudah mempelajari hubungan antara efektifitas proses belajar mengajar dengan pengalaman penelitian dan pengaruh akademik yang dapat ditularkan oleh pengajar kepada pelajar di dalam kelasnya. Hasil penelitian empiris tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif diantara tingkat efektifitas proses belajar mengajar dengan pengalaman penelitian, dan pengaruh akademik.

Selain dari Barton (2006), ternyata Silver, et al (2000), sudah lebih dahulu mempelajari tingkat efektifitas proses belajar mengajar. Sebagai lanjutan dari hasil penelitian Barton (2006), salah satu contoh pengaruh akademik yang dapat ditularkan kepada pelajar adalah metode pengajaran. Penerapan dari metode pengajaran yang berbeda, relatif memberikan pengaruh positif terhadap tingkat efektifitas proses belajar mengajar didalam kelas (Silver, et al, 2000). Beberapa contoh mengenai pengaruh akademik yang dapat ditularkan kepada pelajar adalah; penggunaan dari *whiteboard* (menggunakan spidol) dibandingkan dengan *blackboard* (menggunakan kapur), atau penggunaan proyektor LCD (menggunakan *program* Power Point) ketimbang OHP (menggunakan *transparent sheets*). Secara

empiris, Yogaswara, et al (2006) menyatakan bahwa penggunaan *whiteboards* atau *blackboards* akan mempengaruhi tingkat pemahaman pelajar. Dengan demikian, maka secara langsung, penggunaan *whiteboards* ataupun *blackboards* mempengaruhi tingkat efektifitas proses belajar mengajar. Lalu, secara empiris, Yogaswara, et al (2006) juga memperoleh kesimpulan bahwa penggunaan OHP atau proyektor LCD juga mempengaruhi tingkat pemahaman pelajar. Beragam jenis simulasi yang dilakukan di dalam kelas, baik *online* ataupun *offlines*, terbukti sangat memberikan pengaruh terhadap tingkat pemahaman pelajar. Simulasi *offline* dapat dilakukan dengan OHP, tetapi simulasi *online* hanya dapat dilakukan dengan proyektor LCD dan *internet*.

Hal tersebut diatas merupakan perwujudan dari pemikiran strategis yang seharusnya dilakukan oleh institusi pendidikan. Dengan memperhatikan nilai tambah yang dapat diberikan oleh sebuah institusi pendidikan, maka secara langsung, pelajar akan dapat menikmati nilai tambah tersebut sehingga kelangsungan hidup organisasi akan tetap terjaga. Tentu saja, hal ini memberikan nilai tambah bagi pemilik (*shareholders' value*), anggota organisasi, dan pemangku kepentingan lainnya (*stakeholders' value*). Kinerja dapat dipelajari melalui kondisi keuangan, termasuk beragam jenis laporan keuangan (Block dan Hirt, 2008; Saleh, et al, 2006).

Jika diperhatikan dari sisi laporan keuangan sebuah organisasi, maka terlihat dengan jelas bahwa adanya kesenjangan yang terjadi antara nilai buku dan nilai pasar sebuah organisasi, dalam hal ini adalah institusi pendidikan. Saleh, et al (2006) mengungkapkan bahwa perbedaan yang terjadi antara nilai buku dan nilai pasar tersebut adalah karena adanya perubahan dalam sumber ekonomi yang digunakan oleh organisasi untuk dapat menghasilkan nilai tambah bagi organisasi; dari yang dahulu lebih bergantung kepada aktiva berwujud (*tangible assets*), berubah menjadi lebih bergantung kepada aktiva tidak berwujud (*intangible assets*). Di industri pendidikan, ketergantungan ini juga sudah terlihat dari *tangible assets*, yang lebih mementingkan kondisi fisik gedung, sarana, dan pra-sarana lainnya, menjadi *intangible assets*, yang lebih mementingkan peringkat akreditasi, pengembangan tenaga pengajar, penelitian, dan beragam jenis pengabdian masyarakat.

Di dalam kancah perekonomian, terlihat jelas adanya peningkatan intensitas persaingan antar organisasi, seperti; *market penetration*, beragam jenis investasi (*diversification*), serta pembentukan hubungan kerjasama (*networking*) antara organisasi yang semakin kuat (Cardy dan Selvarajan, 2006; Carroll dan Hunter, 2005; Sangkala, 2006). Industri pendidikan juga mengalami hal yang sama, dimana institusi pendidikan perlu melakukan diversifikasi, dan *networking* dengan organisasi lain. Pembentukan *networking* tersebut, sebenarnya dimulai dari tingkat individu yang berada di dalam organisasi. Jenis *individual networking* ini kemudian meningkat sampai kepada pembentukan *group synergy* antar manusia di dalam suatu organisasi untuk menjalankan kegiatan operasional organisasi bersama-sama. Dengan terbentuknya *group synergy* di dalam suatu organisasi, kegiatan operasional akan berjalan lancar, khususnya proses belajar mengajar (Yolles, 2008).

Sumber daya manusia, sebagai satu unsur dari kumpulan *intangible assets* yang dimiliki oleh organisasi, harus ada untuk dapat terciptanya *group synergy* di dalam organisasi. Dengan demikian, diharapkan bahwa para pengajar dapat menerapkan proses belajar mengajar dengan lebih baik. Hal ini akan mendukung proses pencapaian dan pembentukan nilai tambah bagi organisasi sehingga kinerja organisasi menjadi lebih baik daripada sebelumnya (Namasivayam dan Denizci, 2006; Richieri, et al, 2008; Saleh, et al,

2006).

Penelitian ini akan melakukan identifikasi untuk mempelajari faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas pengajar dalam penerapan metode pengajaran. Sedangkan faktor pencipta nilai tambah bagi organisasi dipelajari melalui kinerja organisasi, yang dapat diukur melalui beberapa dimensi, seperti; tingkat akreditasi institusi pendidikan, jumlah pelajar, dan reputasi sebuah institusi. Selanjutnya, faktor tersebut akan dianalisa dengan lebih mendalam untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari masing-masing faktor terhadap kinerja organisasi. Topik sehubungan dengan kualitas sumber daya manusia, termasuk dengan keberadaan *group synergy*, dan penciptaan nilai tambah menjadi sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya di dalam industri pendidikan.

I.2. TUJUAN KHUSUS DAN MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh dari kualitas pengajar yang berada di dalam sebuah institusi pendidikan, dengan dikaitkan kepada keberadaan *group synergy* antar pengajar dan staf di institusi pendidikan tersebut, dan kinerja organisasi sebagai faktor pencipta nilai tambah. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mempelajari peran dari tenaga pengajar terhadap terciptanya jiwa kewirausahaan di dalam sebuah institusi pendidikan.
2. Untuk mempelajari peran kualitas tenaga pengajar terhadap proses belajar mengajar, dan pemahaman materi, yang mendorong ide kreatif dan/atau inovatif yang dibutuhkan.
3. Untuk mempelajari hubungan antara model pengajaran yang diterapkan dengan pencapaian *multiple intelligence* sehingga pelajar dapat mengembangkan ide kreatif dan/atau inovatif.
4. Untuk melakukan pengukuran, analisa, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara kualitas tenaga pengajar terhadap terciptanya *group synergy* di dalam sebuah institusi pendidikan.
5. Untuk melakukan pengukuran, analisa, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara *group synergy* dengan efisiensi proses belajar mengajar.
6. Untuk melakukan pengukuran, analisa, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara *group synergy* dengan efektifitas proses belajar mengajar.
7. Untuk melakukan pengukuran, analisa, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara kualitas tenaga pengajar terhadap efisiensi proses belajar mengajar.
8. Untuk melakukan pengukuran, analisa, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara kualitas tenaga pengajar terhadap efektifitas proses belajar mengajar.
9. Untuk melakukan pengukuran dan analisa terhadap kesesuaian model dengan teori dan praktek di lapangan, dengan menggunakan perumusan KSF/KPI, analisa SWOT, dan analisa *cost & benefits*, termasuk dengan modifikasi yang harus dilakukan terhadap model pengajaran.

10. Untuk melakukan penerapan model pengajaran di jenjang pendidikan yang berbeda.
11. Untuk melakukan perumusan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan tenaga pengajar untuk dapat menerapkan model pengajaran.
12. Untuk melakukan perumusan kriteria pelatihan dan pengembangan tenaga pengajar.

I.3. URGENSI (KEUTAMAAN) PENELITIAN

Dengan mengetahui pengaruh kualitas tenaga pengajar, melalui pemahaman terhadap efisiensi, dan efektifitas sebuah institusi pendidikan, diharapkan penelitian ini berguna, baik dari sisi teori, dan praktis untuk dapat diterapkan di dalam industri pendidikan.

Dari sisi teori, penelitian ini memberikan kontribusi sebagai berikut;

1. Berupaya untuk mengkaitkan pemikiran teori organisasi dengan aktiva tidak berwujud, khususnya sumber daya manusia (tenaga pengajar dari institusi pendidikan).
2. Berupaya untuk mengkaitkan pemikiran aktiva tidak berwujud, khususnya sumber daya manusia (tenaga pengajar dari institusi pendidikan), dengan konsep *strategic management*, yang meliputi; *strategic competence*.
3. Berupaya untuk mengkaitkan pemikiran mengenai sumber daya manusia (tenaga pengajar dari institusi pendidikan) dengan konsep *group synergy*.
4. Berupaya untuk mengkaitkan konsep *group synergy* dengan evaluasi atas kinerja organisasi.
5. Berupaya untuk mengkaitkan konsep *strategic management* dengan evaluasi atas kinerja organisasi.

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan kontribusi sebagai berikut;

1. Model penciptaan nilai untuk sebuah organisasi dapat digunakan untuk memetakan langkah kerja strategis semenjak dini, sehingga tindakan pencegahan, perbaikan, dan pengembangan terhadap peran tenaga pengajar dapat dilakukan sesuai dengan faktor yang mempengaruhinya.
2. Model penciptaan nilai untuk sebuah organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat dalam melakukan evaluasi kinerja sebuah organisasi. Beberapa contoh mengenai evaluasi kinerja organisasi adalah; mengenai kelayakan sebuah organisasi untuk mendapatkan hubungan kerjasama, ataupun mendapatkan sponsor dalam beragam jenis kegiatan pendidikan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Model penciptaan nilai untuk sebuah organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat dalam melakukan evaluasi kinerja sebuah institusi pendidikan, khususnya mengenai kelayakan penerapan metode pengajaran yang mengarah kepada *multiple intelligence*.

BAB II. STUDI PUSTAKA

Tabel berikut ini berupaya untuk memberikan gambaran mengenai pembelajaran dan studi pustaka yang sudah dilakukan sehubungan dengan usulan penelitian ini. Tabel studi pustaka ini dibagi menjadi 2 bagian untuk menggambarkan periode sebelum tahun 2000, dan periode setelah tahun 2000.

Tabel berikut ini memberikan ilustrasi tentang penelitian yang sudah dilakukan pada periode sebelum tahun 2000.

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
Mirvis dan Lawlwer (Journal of Applied Psychology)	1977	<i>Attitude</i> karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Attitude</i> karyawan sangat berpengaruh terhadap kondisi keuangan organisasi
Dertouzos, et al (MIT Sloan School of Management, USA)	1989	Perhatian yang kurang terhadap sumber daya manusia menyebabkan penurunan tingkat produktifitas bagi organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan di dalam banyak bidang industri di Amerika Serikat, khususnya industri manufakturing. • Peningkatan perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh kepada tingkat produktifitas yang lebih tinggi.
Womack, et al (Massachusetts Institute of Technology, USA)	1990	Revolusi industri otomotif Jepang berlandaskan kemampuan sumber daya manusia sehingga mampu melakukan <i>information sharing</i> di dalam <i>supply chain management</i> dengan melakukan kerjasama, komunikasi, penggunaan sumber daya organisasi yang efisien, menghilangkan <i>waste</i> , dan <i>continous improvement</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan di industri otomotif Amerika Serikat, Eropa, dan Jepang. • Kualitas sumber daya manusia berpengaruh kepada <i>information sharing</i> dalam penanganan <i>supply chain management</i> organisasi.
Tucker (The Innovation Resources, USA)	1991	Menangani perubahan masa depan melalui kemampuan sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan di Amerika Serikat dengan mempelajari organisasi yang mendapatkan predikat “<i>best run companies</i>”. • Kualitas sumber daya manusia

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
			sangat berpengaruh untuk dapat menghindari kegagalan usaha, kegagalan reaksi, dan merumuskan respon yang tepat terhadap perubahan pasar.
Goleman (Harvard Graduate School of Business, USA)	1995	<i>Emotional intelligence</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kematangan emosi berpengaruh terhadap kesuksesan usaha. • Penelitian dilakukan di dalam bidang manajemen di berbagai sektor industri di Amerika Serikat. • Fokus dari penelitian adalah gaya kepemimpinan sebuah organisasi.
Hammer dan Stanton (New York Times)	1995	<i>Job design</i> , struktur organisasi, sistem, kepemimpinan, dan kelompok kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Organisasi harus mengalami revolusi <i>reengineering</i> menyeluruh untuk dapat bertahan di dalam persaingan usaha. • Faktor utama yang harus tersedia untuk menjamin bahwa revolusi <i>reengineering</i> dapat berjalan lancar adalah kepemimpinan, dan kelompok kerja.
Black dan Lynch (The American Economic Review, USA)	1996	Investasi terhadap <i>human capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> merupakan kombinasi dari individu, kelompok, dan organisasi. • Keberhasilan dari <i>human capital</i> tergantung kepada karakteristik pekerja, pembentukan karakteristik tersebut, dan praktek kerja organisasi. • Peningkatan investasi terhadap <i>human capital</i> berpengaruh kepada peningkatan produktifitas.
Nasseri (Brint Institute, USA)	1996	Pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan <i>cognitive</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> merupakan kombinasi dari bakat dan pengetahuan. • Penelitian dilakukan di berbagai sektor industri.

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
Skyrme (Business Intelligence, USA)	1997	Pendidikan, <i>competence</i> , pengalaman, dan <i>know-how</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> merupakan segala sesuatu yang dipikirkan oleh kumpulan individu. • Penelitian dilakukan di berbagai sektor industri.
Edvinson dan Malone (City University of New York, USA)	1997	Pengetahuan, <i>competence</i> , pengalaman, nilai, kebudayaan, dan filosofi individu	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> merupakan kombinasi dari pengetahuan, <i>skills</i>, <i>innovation</i>, dan <i>competence</i> anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. • Penelitian dilakukan di berbagai sektor industri.
Jensen, et al	1997	Nilai organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> berpengaruh terhadap penciptaan nilai organisasi, termasuk budaya organisasi. • Penelitian dilakukan di berbagai sektor industri.
Lazonick (University of Massachusetts, Lowell, USA)	1997	Pembelajaran organisasi, dan persaingan internasional	<ul style="list-style-type: none"> • Pembelajaran organisasi berdasarkan kepada peningkatan keahlian sumber daya manusia (<i>skill-based organizational learning</i>). • Peningkatan pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap kesuksesan persaingan internasional. • Penelitian dilakukan terhadap organisasi besar di Amerika Serikat dan Jepang, yang melakukan ekspor dan impor beragam jenis produk.
Bontis (Intellectual Journal of Technology Management)	1998, 1999	<ul style="list-style-type: none"> • 1998: Model dan ukuran dari <i>intellectual capital</i> • 1999: <i>Intellectual capital</i> dan manajemen pengetahuan organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Perumusan model dari <i>intellectual capital</i> sebuah organisasi berpengaruh terhadap pengukuran tingkat <i>intellectual capital</i>. • Peningkatan <i>intellectual capital</i> berpengaruh terhadap kesuksesan manajemen pengetahuan.
Azua dan Azua (Universitas	1998	Pendidikan dan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> adalah segala bentuk pengetahuan yang

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
Indonesia, Indonesia)			dimiliki oleh karyawan. <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan di berbagai sektor industri.
Sveiby (University of Technology, Australia)	1998	Kemampuan (<i>ability</i>), pendidikan, pengalaman, nilai, dan hubungan sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat <i>competence</i> karyawan menentukan tindakan dalam beragam situasi.
Hubert Saint-Onge (Journal of Sytemic Knowledge Management)	1998	Kemampuan untuk memberikan jalan keluar (<i>solutions</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> mencerminkan kemampuan karyawan dalam menawarkan beragam penyelesaian masalah bagi pelanggan.
Lipe dan Salterio (University of Oklahoma, USA)	1998	BSC, pengaturan informasi, dan <i>judgmental effect</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian menggunakan studi kasus terhadap pelajar MBA yang berasal dari universitas negeri dan swasta di Amerika Serikat. • Kemampuan <i>judgment</i> individu sangat terkait dengan pengaturan informasi yang dapat dilakukan oleh individu.
Skandia Intellectual Capital (Intellectual Capital Prototype Report)	1998	Pelatihan, <i>competence</i> , dan kemampuan (<i>ability</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> merupakan akumulasi nilai yang diinvestasikan di dalam pelatihan karyawan untuk meningkatkan kemampuan di masa mendatang.
Buckingham dan Coffman (Simon & Schuster, New York, USA)	1999	Menantang <i>status quo</i> di dalam organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Aturan main yang baku relatif tidak menunjang proses pengembangan organisasi
Cevendish, et al (www.intellectualcapital.org)	1999	Pengetahuan, kemampuan (<i>ability</i>), dan pengalaman	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman karyawan.
Davenport (University of Western Australia)	1999	Kemampuan (<i>ability</i>), perilaku individu, upaya/usaha (<i>efforts</i>), waktu	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> terdiri dari 4 komponen yang saling mendukung, dan harus dimiliki oleh setiap karyawan.
Soros (Quantum Fund, USA)	1999	Kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan individu	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan untuk dapat membaca pikiran pasar saham didasarkan kepada 2 fungsi, yaitu; fungsi <i>cognitive</i> (menerangkan tentang persepsi pelaku yang bergantung

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
			<p>kepada situasi pasar), dan fungsi partisipatif (menerangkan tentang situasi pasar yang dipengaruhi oleh persepsi pelaku).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan di sektor industri pasar saham di Amerika Serikat.
Tomlinson (Association for Supervisor and Curriculum Development, Virginia, USA)	1999	Peran penting kebutuhan pelajar di dalam proses belajar mengajar	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antara kualitas tenaga pengajar dengan kebutuhan pelajar di institusi pendidikan.
Sumber: diambil dari beberapa referensi			

Seperti dapat dilihat dari tabel diatas, pembahasan mengenai peran dari sumber daya manusia pada periode sebelum tahun 2000, relatif di dominasi oleh peneliti dari Amerika Serikat. Beberapa hal dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Kondisi keuangan organisasi yang melemah menjadi *parameter* yang umum digunakan. Dengan skala industri yang besar, dan masuknya produk Jepang ke Amerika Serikat, industri otomotif menjadi pusat perhatian pertama. Pada saat yang hampir bersamaan, perhatian juga ditujukan kepada organisasi yang mendapatkan penghargaan sebagai organisasi yang baik. Sampai dengan saat ini, perhatian masih dicurahkan kepada setiap personil karyawan organisasi yang berada di dalam organisasi besar.
2. Setelah beberapa saat perhatian ditujukan kepada masing-masing personil karyawan sebagai individu, penelitian selanjutnya lebih difokuskan kepada seluruh anggota organisasi sebagai suatu kesatuan. Penelitian yang dilakukan oleh Hammer dan Stanton (1995) merupakan sebuah penelitian yang mulai mempelajari seluruh anggota organisasi sebagai suatu kesatuan, atau yang disebut sebagai *human capital*, di dalam konteks penelitian ini.
3. Beragam faktor mengenai sumber daya manusia yang diteliti pada periode ini adalah;
 - a. *Emotional intelligence* dari para karyawan. Tentunya, hal ini diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap penerapan metode pengajaran di dalam kelas, termasuk dengan tingkat kinerja yang dapat dihasilkan.
 - b. Tingkat investasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap upaya peningkatan kualitas dari sumber daya manusia.
 - c. Beragam jenis pendidikan, pelatihan, dan pengalaman karyawan, yang telah dibuktikan berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan, *competence (skills, ability, efforts)*, dan *cognitive*.

- d. Pengaruh dari peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap filosofi masing-masing individu, nilai, pembelajaran, kebudayaan, dan kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan di dunia usaha.

4. Perumusan model untuk menghitung dampak dari peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Tabel berikut ini memberikan ilustrasi tentang penelitian yang sudah dilakukan pada periode sesudah tahun 2000.

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
Dzinkowski (Management Accounting)	2000	Pengukuran dan manajemen dari <i>human capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kombinasi antara <i>human capital</i>, <i>organizational (structural) capital</i>, dan <i>customer (relational) capital</i> sangat berpengaruh terhadap pengukuran <i>intellectual capital</i> sebuah organisasi.
Silver, et al (Association for Supervision and Curriculum Development, Virginia, USA)	2000	Peran penting dari <i>multiple intelligence (verbal-linguistic, logical-mathematical, spatial, bodily-kinesthetic, intrapersonal, musical, interpersonal, dan naturalist)</i> bagi tenaga pengajar	<ul style="list-style-type: none"> Mempelajari beragam sisi intelektual yang dapat dimiliki oleh setiap individu. Tenaga pengajar harus mampu menerapkan beragam pendekatan dalam proses belajar mengajar di dalam kelas
Tanaszi dan Duffi (Institute of Management Accountants, Canada)	2000	<i>Knowledge assets</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menunjukkan pentingnya pengetahuan bagi organisasi
Bell dan Gersbach (Universitat Heidelberg, Germany)	2001	Tenaga kerja muda/anak dan peran pendidikan di masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan keterkaitan antara kualitas tenaga kerja muda, dan kualitas pendidikan untuk menopang kondisi ekonomi.
Brinker (Institute of Certified Public Accountants, USA)	2001	<i>Competence, kemampuan (ability), pengetahuan, dan commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Ability</i> dan <i>competence</i> dari sumber daya manusia merupakan kunci dari pengetahuan, <i>innovation</i>, dan perbaikan yang harus dilakukan oleh organisasi. Tingkat <i>ability</i> dan <i>competence</i> dari sumber daya manusia mempengaruhi tingkat <i>commitment</i> karyawan

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
			terhadap pelanggan.
Brown (Addison Wesley, USA)	2001	<i>Teaching principles</i> yang mengarah kepada interaktif proses belajar mengajar	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antara metode interaktif dengan keberhasilan proses belajar mengajar di dalam kelas.
Kalafut dan Low (Strategic Leadership)	2001	Kualitas human capital, <i>talent, diversity</i> , hubungan manajemen dengan karyawan, dan indeks penciptaan nilai dari <i>intangibile value</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Indeks berguna untuk dapat menghitung dengan akurat penciptaan nilai dari sebuah organisasi. • Kunci sukses utama adalah kualitas, <i>talent</i> dari karyawan, hubungan antara manajemen dengan karyawan, dan <i>diversity</i>.
Malhotra (BizTech Network, USA)	2001	Kemampuan (<i>ability</i>), keahlian (<i>skills</i>), dan kebijaksanaan (<i>wisdom</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kombinasi dari kemampuan dan keahlian dan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. • Kebijakan merupakan faktor tambahan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi.
Marti (Journal of Intellectual Capital)	2001	Ide, dan <i>innovation</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> mencerminkan cikal bakal dari pembentukan <i>intellectual capital</i> sebuah organisasi. • <i>Human capital</i> merupakan motor penggerak utama dari seluruh nilai yang dapat dihasilkan oleh organisasi. • <i>Human capital</i> merupakan sumber kekuatan <i>innovation</i>. • Diperlukan dukungan dari <i>structural capital</i> (prosedur, teknologi, dan sistem)
Peppard dan Rylander (European Management Journal)	2001	<i>Competence</i> , dan <i>intellectual intelligence</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat <i>competence</i> karyawan mencerminkan tingkat <i>intellectual intelligence</i> sebuah organisasi. • Keberadaan <i>structural capital</i> (sistem, struktur, merek, dan <i>intellectual property</i>) mempengaruhi tingkat

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
			<i>intellectual intelligence.</i>
Seetharaman, et al (Journal of Intellectual Capital)	2001	Kemampuan (<i>ability</i>), dan <i>brainpower</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan karyawan dalam menangani beragam pekerjaan berpusat kepada <i>brainpower</i> yang dimiliki oleh masing-masing karyawan tersebut.
Bontis dan Fitz-enz (Journal of Intellectual Capital)	2002	Jumlah kompensasi, biaya pelatihan dan pengembangan, <i>employee turnover</i> , dan <i>return on investment</i> ("ROI") dari <i>intellectual capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> merupakan kombinasi dari jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan, biaya pelatihan dan pengembangan, yang berdampak kepada tingkat <i>employee turnover</i>. • Peningkatan <i>employee turnover</i> mencerminkan penurunan ROI. • Tingkat <i>intellectual capital</i> berpengaruh terhadap ROI organisasi.
Campbell, et al (Harvard Business School, USA)	2002	BSC, sistem pengawasan, dan perubahan strategi organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan di Amerika Serikat terhadap sebuah organisasi ritel yang memiliki 82 toko ritel. • BSC berguna untuk menerapkan sistem pengawasan terhadap kegiatan kerja organisasi. • Kesuksesan pengawasan dan perubahan strategi organisasi sangat tergantung kepada kemampuan karyawan dalam menjaga tingkat efisiensi.
Goleman, et al (Harvard Graduate School of Business, USA)	2002	Kepemimpinan dan <i>emotional intelligence</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pemimpin organisasi memerlukan kematangan emosi dalam memimpin. • Kematangan emosi pimpinan (dan karyawan) organisasi berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi.
Edvinson (The Unic-Concepts)	2003	<i>Brain</i> , kemampuan (<i>ability</i>), dan <i>networking</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Otak manusia mempengaruhi ketrampilan dan wawasan yang dimiliki oleh karyawan. • Otak manusia mempengaruhi pelaksanaan proses di dalam

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
			organisasi untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.
Engstrom, et al (Journal of Intellectual Capital)	2003	<i>Intellectual capital</i> di industri perhotelan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat <i>intellectual capital</i> karyawan sangat mempengaruhi kinerja industri perhotelan.
Meritum (www.kunne.no)	2003	Pengetahuan, keahlian (<i>skills</i>), pengalaman, dan kemampuan (<i>ability</i>)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Human capital</i> adalah pengetahuan yang diperoleh karyawan setelah meninggalkan organisasi.
Marr dan Adams (Measuring Business Excellence)	2004	BSC dan <i>intangible assets</i>	<ul style="list-style-type: none"> Penerapan BSC relatif membingungkan dalam upaya melakukan pengukuran terhadap <i>intangible assets</i> sebuah organisasi.
Tobin (University of Cincinnati, USA)	2004	Peran penting dari investasi terhadap manusia, khususnya pelajar	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan antara jumlah investasi dengan kondisi ekonomi dan kinerja
Colombo dan Grilli (Research Policy, Politecnico di Milano, Italy)	2005	Kualitas <i>human capital</i> dari para pendiri/pemilik organisasi	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas <i>human capital</i> pendiri dan pemilik organisasi sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Penelitian dilakukan terhadap organisasi yang berorientasikan teknologi informasi di Italia.
Carroll dan Hunter (MIT Sloan School of Management, USA)	2005	<i>Competence</i> untuk memberikan pengaruh nilai pasar (<i>market value</i>)	<ul style="list-style-type: none"> Proses pembelajaran dan peningkatan nilai dari organisasi sangat tergantung dari tingkat kemampuan <i>human capital</i> di dalam organisasi
Florackis (Applied Financial Economics Letters)	2005	<i>Competence</i> untuk memberikan pengaruh <i>internal corporate governance</i>	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan <i>human capital</i> sangat berpengaruh terhadap pengawasan kelangsungan kegiatan usaha sehingga organisasi dapat lebih teratur dan lebih menarik calon <i>investor</i>. Hal ini berhubungan erat dengan perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
			<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan terhadap organisasi besar di Inggris.
Stewart (University of Bath, UK)	2005	Sub-komponen dari <i>intellectual capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengukuran dari <i>intellectual capital</i> bagi organisasi.
Barton (American University, USA)	2006	<i>Scholarly productivity, scholarly influence</i> , dan efektifitas pengajaran di dalam kelas	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan korelasi antar dimensi; produktifitas, pengaruh, dan tingkat efektifitas • Dilakukan di jurusan Hukum di Amerika Serikat.
Cardy dan Selvarajan (Arizona State University, USA)	2006	<i>Human competence</i> dan <i>competitive advantage</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan <i>human capital</i> sangat berpengaruh terhadap keunggulan bersaing organisasi
Namasivayam dan Denizci (Pennsylvania State University, USA)	2006	<i>Human capital</i> sebagai motor penggerak penciptaan nilai di dalam sebuah organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human capital</i> berhubungan erat dengan kesuksesan organisasi. • Penelitian dilakukan di dalam industri pelayanan jasa, khususnya yang memiliki <i>high-contact</i> dengan konsumen dan pelanggan.
Nielsen dan Nielsen (Aarhus School of Business, Denmark)	2006	<i>Skills, customer capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian menggunakan scenario analysis terhadap organisasi besar di Eropa. • <i>Skills, customer capital</i> dan <i>work-in-process</i> sangat berpengaruh terhadap laba organisasi.
Sampurno (Universitas Indonesia)	2006	<i>Human capital, structural capital, customer capital</i> , dan <i>partner capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Keterkaitan antar dan intra 4 sub-komponen dari <i>intangible assets</i>. • Penelitian dilakukan di sektor industri farmasi di Indonesia.
Yogaswara, et al (ETC & Foundation, Indonesia)	2006	Peran tenaga pengajar dalam proses belajar mengajar di dalam kelas	<ul style="list-style-type: none"> • Keterkaitan antar kualitas tenaga pengajar, metode pengajaran, dan hasil yang diperoleh • Metode pengajaran yang digunakan
Brahmbhatt dan Hu (The World Bank, Singapore)	2007	Ide dan <i>innovation</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Aliran informasi dari Amerika Serikat dan Jepang sangat berpengaruh terhadap pembentukan ide dan

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
			<p><i>innovation</i> bagi organisasi di wilayah Asia Timur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan terhadap organisasi yang berada di wilayah Asia Timur, seperti; Singapore, Korea, Taiwan, dan Cina.
Sireteanu dan Bedrule-Grigoruta (University of Iasi, Romania)	2008	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan individu, pengalaman, pendidikan, pelatihan, <i>networking</i>, <i>collaboration</i>, dan <i>innovation</i>. • <i>Knowledge goods</i>, <i>intellectual capital</i>, <i>human capital</i>, <i>customer capital</i>, dan <i>market capital</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Internet</i> memberikan pengaruh yang luar biasa terhadap kesuksesan interaksi dengan lingkungan usaha yang dinamis. • Lembaga pendidikan berperan dalam penyebaran informasi dan pembelajaran dalam pengolahan manajemen pengetahuan.
Bejar (Institut Telecom & Management SudParis, France)	2008	<i>Intellectual capital</i> membantu kelangsungan hidup organisasi teknologi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat <i>intellectual capital</i> dari sumber daya manusia organisasi sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi. • Penelitian dilakukan terhadap organisasi yang berorientasi teknologi di Perancis.
Datta dan Chaudhuri (ICFAI Business School, India)	2008	Manajemen pengetahuan, struktur organisasi dan kebudayaan	<ul style="list-style-type: none"> • Peran <i>structural capital</i> dalam pengembangan organisasi. • Struktur organisasi sangat berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi dan kesuksesan manajemen pengetahuan.
Richieri, et al (Escola Superior de Propaganda e Marketing, Brazil)	2008	<i>Intellectual capital</i> dan penciptaan nilai tambah	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Intellectual capital</i> sangat berpengaruh terhadap kondisi keuangan organisasi. • Pengaruh dari <i>intellectual capital</i> tidak dapat dipisahkan dari <i>structural capital</i> organisasi. • Penelitian dilakukan terhadap 1,000 organisasi terbesar di

Penulis, Institusi/Sumber	Tahun	Dimensi dari Sumber Daya Manusia yang dibahas	Pendekatan, Analisa & Kesimpulan
			Brazil.
Sumber: diambil dari beberapa referensi			

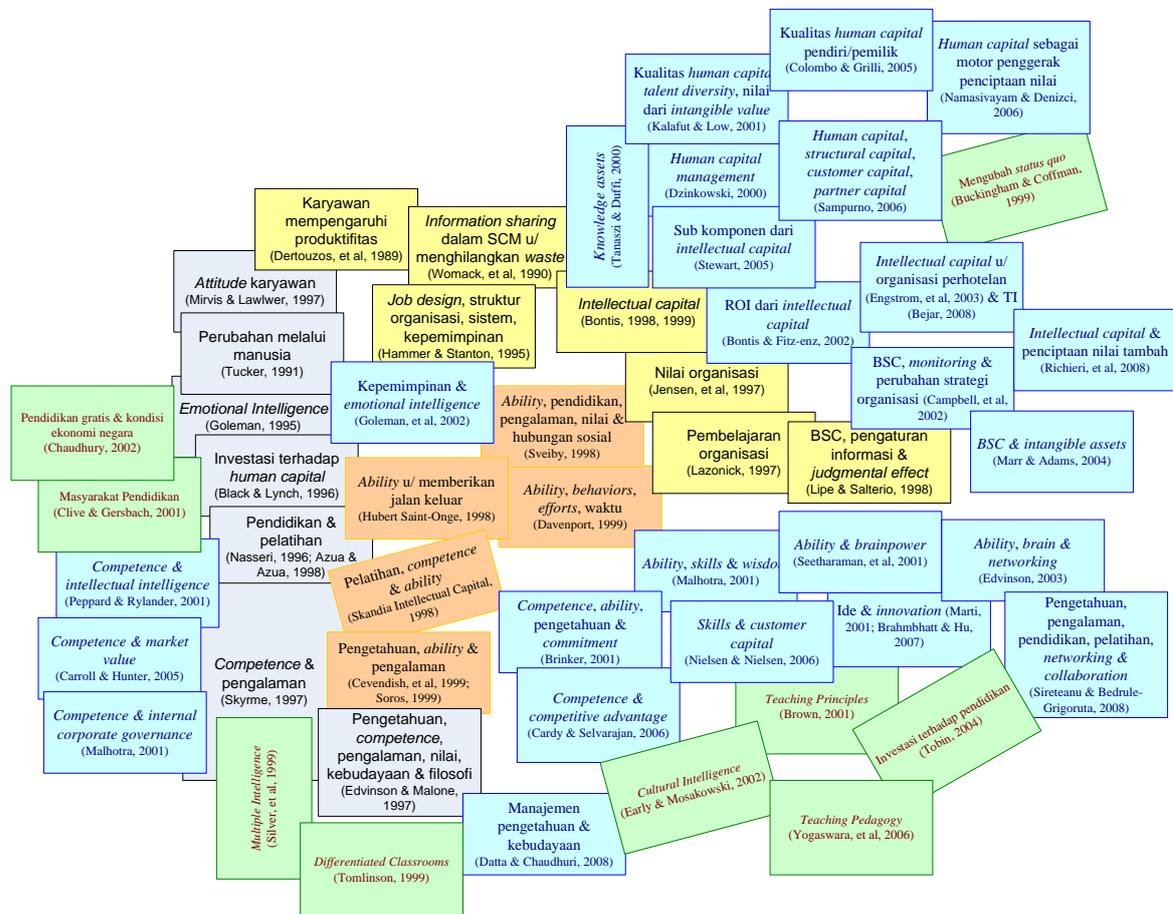
Seperti dapat dilihat dari tabel diatas, pembahasan mengenai sumber daya manusia pada periode setelah tahun 2000, walaupun masih didominasi oleh peneliti dari Amerika Serikat, namun, topik ini sudah mulai diteliti di banyak negara lainnya, seperti; Kanada, Australia, dan negara di wilayah Asia, dan Eropa. Beberapa hal dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Kondisi keuangan organisasi tetap menjadi *parameter* yang umum digunakan. Pusat perhatian terhadap sumber daya manusia tetap dipadukan dengan skala industri besar. Selain dari kondisi keuangan organisasi, *market value*, atau *market capitalization*, juga sudah mulai digunakan untuk mengukur dampak dari sumber daya manusia.
2. Pada periode ini, penelitian mengenai sumber daya manusia tidak hanya terbatas kepada kumpulan karyawan yang berada di suatu organisasi, tetapi sudah diperluas, dan meliputi;
 - a. SC (*structural capital*), yang terdiri dari sistem, prosedur, kebijakan, dan peraturan yang ada di dalam sebuah organisasi,
 - b. CC (*customer capital*), yang mengandung arti bahwa organisasi harus berupaya untuk menjaga dan menjalin hubungan baik dengan pelanggan,
 - c. PC (*partner capital*), yang terdiri dari individu lain dan organisasi lain, dimana sebuah organisasi menjalin hubungan kerja selama ini,
 - d. IC (*information capital*), yang mengacu kepada ketersediaan sistem informasi, penerapan dari pengetahuan, dan segala bentuk *infrastructure* yang harus ada di dalam organisasi untuk mendukung *execution* dari strategi, dan
 - e. OC (*organization capital*), yang terdiri dari visi dan misi organisasi, ketersediaan pemimpin yang bermutu di semua jenjang manajemen untuk dapat memobilisasi organisasi menuju strategi yang sudah dirumuskan sebelumnya, meluruskan tujuan dan langkah kerja organisasi, menerapkan sistem insentif yang mengarah kepada strategi organisasi, dan berbagi pengetahuan dengan tim kerja dan pihak ketiga lainnya guna mencapai rencana strategik yang diinginkan oleh sebuah organisasi.
3. Beberapa faktor tambahan yang dibahas adalah; *commitment, talent, diversity, wisdom, ide, innovation, brainpower, networking, internal corporate governance*, keunggulan bersaing, struktur organisasi, kebudayaan organisasi, *collaboration*, dan manajemen pengetahuan. Faktor tambahan ini ditujukan untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

Mengacu kepada kedua tabel diatas, yang menunjukkan penelitian terhadap sumber daya manusia, memberikan bukti bahwa dorongan kuat yang mengarah kepada pemberdayaan sumber daya manusia sudah dimulai dari 20 tahunan yang lalu, walaupun dengan

menonjolkan alasan yang berbeda. Kedua tabel tersebut diatas mendukung kerangka pemikiran mengenai sumber daya manusia sebagai sumber *strategic competence* bagi sebuah organisasi. *Strategic competence* merupakan motor penggerak utama yang dapat mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi (Cardy dan Selvarajan, 2006; Colombo dan Grilli, 2005; Sales, et al, 2006).

Gambar berikut ditampilkan untuk memberikan ilustrasi secara visual mengenai perkembangan yang sudah terjadi mengenai konsep pemikiran awal mengenai sumber daya manusia, dan proses pengembangan terhadap sumber daya manusia tersebut, terhadap kinerja individu dan organisasi pada umumnya.



Dari sudut pandang manajerial, Kaplan dan Norton (2004) mengusulkan untuk menggunakan BSC guna mendukung peran penting manajerial di dalam sebuah organisasi. Peran manajerial yang strategis hanya dapat dibentuk jika sebuah organisasi memutuskan untuk mulai fokus kepada aktiva tidak berwujud, yang dapat dikelompokkan menjadi; *human capital*, *information capital*, dan *organizational capital*. Negara yang tidak melakukan investasi untuk sumber daya manusianya akan mengalami jumlah *output* per individu yang lebih rendah, dengan tingkat pertumbuhan yang lambat daripada negara Singapura dan Taiwan, yang memang melakukan investasi besar terhadap masyarakatnya masing-masing. Terbukti bahwa pada tingkat makro dan mikro, ternyata *intangible assets* memiliki kemampuan untuk mendorong penciptaan nilai dalam jangka panjang, termasuk mendorong pertumbuhan sebuah organisasi (Mansi dan Reeb, 2002). *Empirical evidence* menunjukkan bahwa *intangible assets* dapat menjelaskan bagaimana gabungan dari individu, teknologi, dan iklim dari sebuah organisasi dapat mendongkrak strategi sebuah

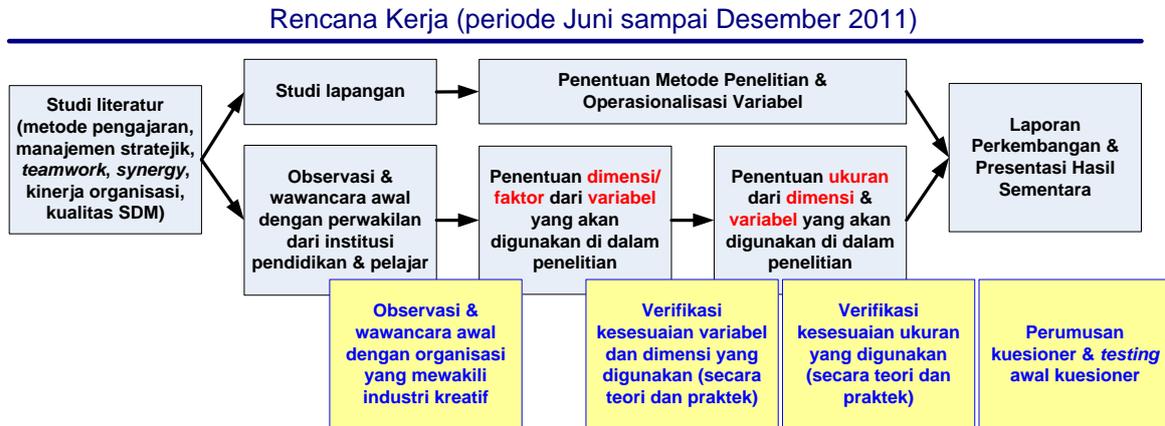
organisasi (Kaplan dan Norton, 2004). Hal ini selaras dengan temuan dari Yolles (2008) mengenai *social psychology of collectives*, dimana setiap individu akan berupaya untuk bersosialisasi dengan sesama sehingga pada akhirnya dapat membentuk *networking*, baik di dalam maupun diluar organisasi.

Tabel berikut ini menunjukkan perbandingan antar negara dengan nilai pasar dari saham yang dimiliki, dan anggaran belanja negara yang disisihkan untuk industri pendidikan.

Data per 2008	Indonesia	Singapore	Malaysia	India
GDP	US\$916.7 milyar	US\$237.9 milyar	US\$385.2 milyar	US\$3,304 triliun
GDP per Kapita	US\$3,900	US\$52,600	US\$15,200	US\$2,900
Nilai pasar dari saham	US\$98.76 milyar	US\$268.6 milyar	US\$187.1 milyar	US\$645.5 milyar
Inflasi	9.9%	6.5%	5.4%	3.5%
Anggaran pendidikan	3.6% dari GDP (US\$33 milyar)	3.7% dari GDP (UD\$8.8 milyar)	6.2% dari GDP (US\$23.8 milyar)	3.2% dari GDP (US\$105 triliun)
Sumber: www.cia.gov, 2010				

BAB III. PETA JALAN PENELITIAN

Di dalam usulan tahun pertama ini, rencana proses penelitian yang akan dilakukan meliputi 2 tahap, yaitu; periode Juni-Desember 2011, dan Januari-April 2012.



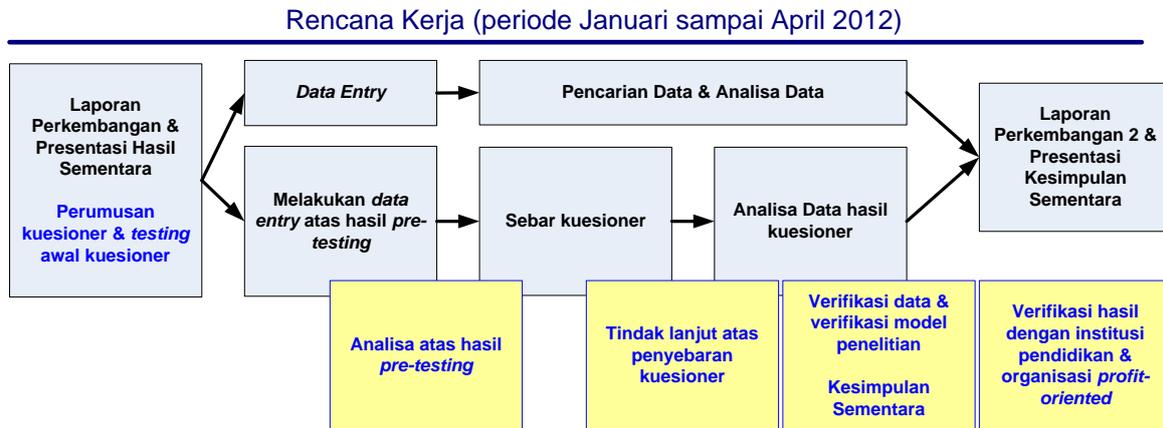
Dalam tahap pertama, periode Juni-Desember 2011, kegiatan yang akan dilakukan meliputi;

1. Studi literatur, yang akan meliputi beragam literatur, mulai dari proses pengajaran, metode pengajaran, manajemen stratejik, *teamwork*, *synergy*, kinerja organisasi, kualitas sumber daya manusia, pengendalian (*control systems*), dan evaluasi kerja (*performance management*).
2. Studi lapangan, yang meliputi kegiatan wawancara dan observasi. Wawancara dan observasi yang akan dilakukan adalah terhadap institusi pendidikan (termasuk para pengajar, pelajar, dan orang tua pelajarnya), organisasi *profit-oriented* yang berukuran kecil sampai besar, untuk mencari bukti awal tentang kreatifitas/inovasi, dan persepsi mengenai pola/metode pendidikan yang seharusnya diberlakukan di beragam institusi pendidikan di Indonesia.
3. Penentuan metode penelitian, model penelitian, dan operasionalisasi variabel yang akan digunakan. Selama proses kegiatan ini, maka akan dilakukan penentuan dimensi/faktor, termasuk dengan ukuran yang akan digunakan di dalam model penelitian. Lalu juga akan dilakukan verifikasi atas hasil penentuan ini dengan institusi pendidikan dan organisasi *profit-oriented*, guna memastikan kesesuaian antara teori dan praktek yang berlaku.
4. Penyusunan laporan perkembangan 1, dan presentasi hasil sementara, baik di dalam institusi pendidikan, organisasi *profit-oriented* yang akan dijadikan sebagai responden, dan Direktorat Pendidikan Tinggi.

Dalam tahap kedua, periode Januari-April 2012, kegiatan yang akan dilakukan meliputi;

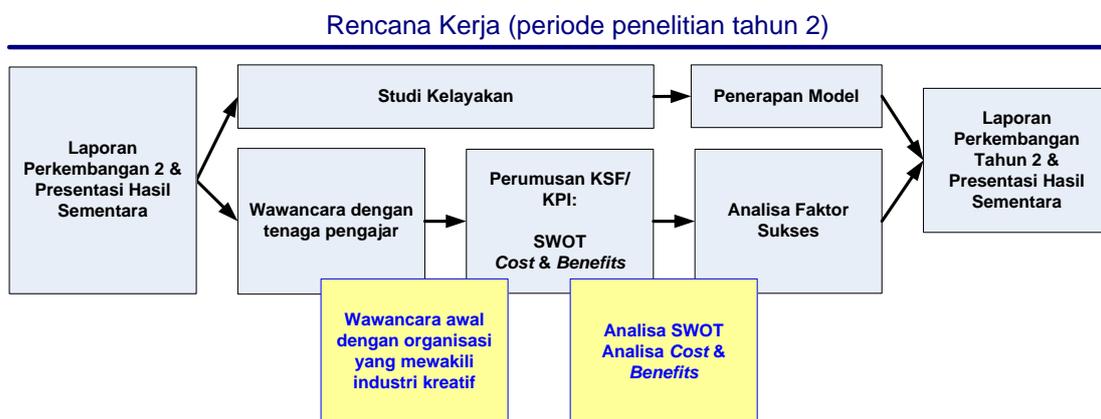
1. Pencarian data dan analisa data, yang akan meliputi beragam kegiatan, mulai dari perumusan kuesioner, penyebaran kuesioner, *pre-testing* kuesioner, *data entry* atas hasil *pre-testing*, tindak lanjut atas penyebaran kuesioner sehingga data dapat diperoleh tepat waktu, dan analisa data.

2. Verifikasi data, verifikasi model penelitian, dan perumusan kesimpulan sementara. Hal ini meliputi; proses verifikasi hasil dengan institusi pendidikan dan organisasi *profit-oriented* untuk memastikan bahwa hasil penelitian ini memang sesuai dengan teori dan praktek. Secara khusus, hal ini dilakukan untuk mempelajari kelayakan hasil penelitian ini.



Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di dalam tahun penelitian pertama tersebut diatas, maka kelanjutan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

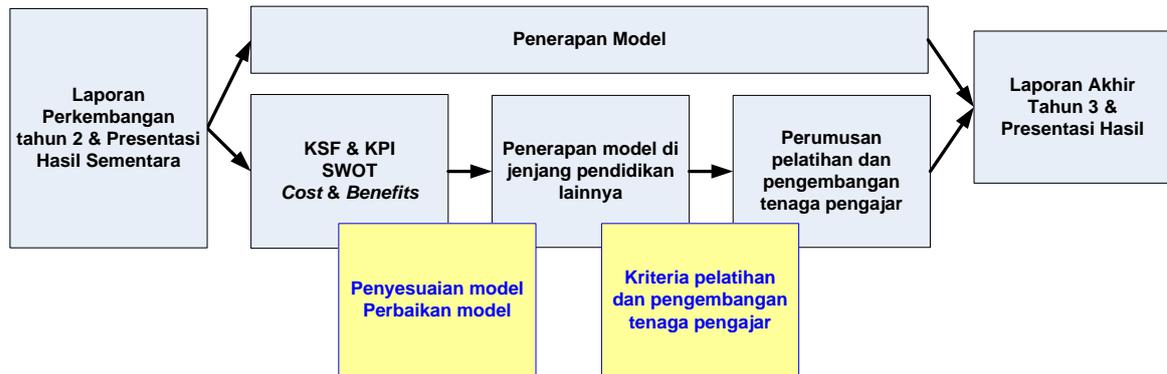
1. Tahun kedua – akan relatif fokus kepada pembelajaran kelayakan dari hasil penelitian di dalam institusi pendidikan, serta melakukan observasi atas penerapannya. Langkah kerja yang akan dilakukan di dalam tahun penelitian kedua ini adalah; (1) studi kelayakan, yang akan dilakukan dengan wawancara, perumusan *key success factors* (KSF) atau *key performance indicators* (KPI), perumusan analisa SWOT, perumusan analisa *cost & benefits*, (2) penerapan model, dengan melakukan analisa kesesuaian antara teori dan praktek, yang didukung dengan KSF/KPI, dan (3) laporan perkembangan penelitian tahun kedua 2.



2. Tahun ketiga – akan relatif fokus kepada penerapan dari hasil penelitian di dalam institusi pendidikan, khususnya terhadap jenjang pendidikan di tingkat yang berbeda, termasuk dengan usulan pengembangan kualitas pengajar untuk dapat mengarahkan diri kepada model penelitian tersebut. Langkah kerja yang akan dilakukan selama periode tahun penelitian ketiga ini adalah; (1) penerapan model, dengan mengutamakan hasil KSF/KPI, analisa SWOT, dan analisa *cost & benefits*, (2) penyesuaian dan perbaikan model, (3) penerapan model di jenjang pendidikan yang berbeda, (4) perumusan kriteria pelatihan dan pengembangan tenaga pengajar, (5)

perumusan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk dapat menerapkan model, dan (6) penyusunan laporan akhir dan presentasi.

Rencana Kerja (periode penelitian tahun 3)



BAB IV. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh dari kualitas pengajar yang berada di dalam sebuah institusi pendidikan, dengan dikaitkan kepada keberadaan *group synergy* antar pengajar dan staf di institusi pendidikan tersebut, dan kinerja organisasi sebagai faktor pencipta nilai tambah.

Secara khusus, manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mempelajari peran dari tenaga pengajar terhadap terciptanya jiwa kewirausahaan di dalam sebuah institusi pendidikan.
2. Untuk mempelajari peran kualitas tenaga pengajar terhadap proses belajar mengajar, dan pemahaman materi, yang mendorong ide kreatif dan/atau inovatif yang dibutuhkan.
3. Untuk mempelajari hubungan antara model pengajaran yang diterapkan dengan pencapaian *multiple intelligence* sehingga pelajar dapat mengembangkan ide kreatif dan/atau inovatif.
4. Untuk melakukan pengukuran, analisa, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara kualitas tenaga pengajar terhadap terciptanya *group synergy* di dalam sebuah institusi pendidikan.
5. Untuk melakukan pengukuran, analisa, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara *group synergy* dengan efisiensi proses belajar mengajar.
6. Untuk melakukan pengukuran, analisa, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara *group synergy* dengan efektifitas proses belajar mengajar.
7. Untuk melakukan pengukuran, analisa, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara kualitas tenaga pengajar terhadap efisiensi proses belajar mengajar.
8. Untuk melakukan pengukuran, analisa, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara kualitas tenaga pengajar terhadap efektifitas proses belajar mengajar.
9. Untuk melakukan pengukuran dan analisa terhadap kesesuaian model dengan teori dan praktek di lapangan, dengan menggunakan perumusan KSF/KPI, analisa SWOT, dan analisa *cost & benefits*, termasuk dengan modifikasi yang harus dilakukan terhadap model pengajaran.
10. Untuk melakukan penerapan model pengajaran di jenjang pendidikan yang berbeda.
11. Untuk melakukan perumusan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan tenaga pengajar untuk dapat menerapkan model pengajaran.
12. Untuk melakukan perumusan kriteria pelatihan dan pengembangan tenaga pengajar.

BAB V. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode *hypothetical-deductive* (metode HD) karena menggunakan dasar teori untuk membangun analisa antara obyek yang diteliti. Metode HD dianggap penting karena memang merupakan metode untuk dapat melakukan evaluasi terhadap teori atau hipotesa, dan sudah diterima luas di berbagai bidang ilmu lainnya, seperti; ekonomi, kimia, fisika, dan teknik lainnya (Lau dan Chan, 2009).

Mengingat tujuan penelitian ini adalah untuk merumuskan penjelasan mengenai hubungan keterkaitan antara gejala yang menjadi obyek penelitian ini, maka tipe penelitian ini mengacu kepada tipe penelitian *descriptive* dan *explanatory*. Dalam satu sisi, penelitian *descriptive* bertujuan untuk memperoleh penjelasan tentang ciri variabel penelitian. Dalam sisi lain, penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesa melalui pengumpulan data. Perumusan penjelasan tersebut akan menggunakan pendekatan *qualitative* dan *quantitative*, baik dari data primer maupun data sekunder. Pendekatan *qualitative* diperlukan dalam penelitian ini sehubungan dengan wawancara dan/atau observasi yang akan dilakukan. Pendekatan *quantitative* diperlukan sehubungan dengan analisa data primer dan sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini akan menggunakan *structural equation modeling* (“SEM”), yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana model teoritis dapat didukung oleh data empiris. Beberapa jenis tes yang dapat dilakukan oleh SEM meliputi; model regresi, *path analysis*, *confirmatory factor*, struktur *covariance*, dan struktur *correlation*.

Di dalam usulan penelitian ini, obyek penelitiannya adalah kualitas tenaga pengajar, *group synergy*, tingkat efisiensi, dan tingkat efektifitas proses belajar mengajar, yang akan dilakukan di dalam institusi pendidikan di kota Bandung dan Jakarta.

Mengingat penelitian ini belum dilakukan, maka penentuan variabel, dimensi, dan ukuran masih sangat bersifat sementara, sampai dengan studi literatur, dan observasi/wawancara selesai dilakukan. Dengan demikian, tabel operasionalisasi variabel berikut ini hanya menunjukkan rencana/usulan awal dengan mengacu kepada penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya;

Variabel	Dimensi Sub-Variabel	Pengukuran	Skala
Kualitas Tenaga Pengajar	Menurut penelitian dari Datta dan Chaudhuri (2008), Namasivayam dan Denizci (2006), Saleh, et al (2006), Sangkala (2006), sub-variabel yang dapat digunakan adalah; • Training • Bonus/incentives	<ul style="list-style-type: none">• Frekuensi mengikuti <i>training</i>.• Frekuensi organisasi mengirim karyawan untuk mengikuti <i>training</i>.• Materi <i>training</i> yang menambah wawasan dan pengetahuan baru.• Frekuensi menerima <i>bonus</i>, atau <i>incentives</i>.• Frekuensi organisasi memberikan <i>bonus</i> atau <i>incentives</i>.• Penilaian kerja yang	Ordinal (skala Likert 1-5)

Variabel	Dimensi Sub-Variabel	Pengukuran	Skala
		berpengaruh terhadap <i>bonus</i> , atau <i>incentives</i> .	
	Menurut penelitian dari Maes, et al, (2003), Sangkala (2006), sub-variabel yang dapat digunakan adalah; <ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan • Posisi • Pengalaman 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pendidikan • Tingkat jabatan/posisi • Jangka waktu pengalaman kerja • Jangka waktu menjabat posisi sekarang 	Ordinal (skala Likert 1-5)

Variabel	Dimensi Sub-Variabel	Pengukuran	Skala
<i>Group Synergy</i>	<i>Internal Locus of Control</i> (Hoell, 1998; Yolles, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengendalian diri • <i>Attitude</i> dalam bekerja sama • Tingkat kemandirian • Persepsi karyawan terhadap kehadiran faktor keberuntungan dalam kehidupan • Tingkat keberhasilan • Tingkat realisasi dari rencana kerja • Tingkat kesuksesan diri dan karir • Tingkat kesediaan untuk mengakui kesalahan 	Ordinal (skala Likert 1-5)
	<i>Involvement</i> (Hoell, 1998; Yolles, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keharmonisan tim kerja • Persepsi terhadap peluang untuk bekerja sama • Tingkat kesediaan untuk pulang melebihi jam kerja • Persepsi terhadap bagian dari tim kerja • Persepsi terhadap lingkungan kerja • Tingkat kesediaan untuk melakukan pekerjaan tambahan • Tingkat kesediaan untuk memikirkan cara yang lebih baik dalam bekerja 	Ordinal (skala Likert 1-5)
	Motivasi (Hoell, 1998; Yolles, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pekerjaan yang menantang • Tingkat kebosanan dalam bekerja 	Ordinal (skala Likert 1-5)

Variabel	Dimensi Sub-Variabel	Pengukuran	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat paksaan diri untuk bekerja • Jumlah jam kerja yang panjang • Tingkat kenikmatan dalam bekerja • Tingkat kemalasan dalam bekerja • Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan sebagai suatu arti hidup • Tingkat kerja keras • Tingkat kebanggaan atas pekerjaan • Tingkat keinginan untuk bekerja 	

Variabel	Dimensi Sub-Variabel	Pengukuran	Skala
Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> • Penyampaian • Penggunaan waktu • Pemberian tugas • <i>Multi-tasking</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover</i> dari pembahasan materi • Penyerahan tugas tepat waktu • Dampak/efek untuk pelajar • Melakukan beberapa kegiatan dalam waktu yang sama • Waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas • Kualitas kerja yang dapat dihasilkan 	Ordinal (skala Likert 1-5)
Efektifitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman • Pengembangan pengetahuan • Pengembangan keahlian • Pencapaian target 	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai • Kualitas kerja yang semakin baik dari periode sebelumnya • Proses kerja yang semakin baik dari periode sebelumnya 	Ordinal (skala Likert 1-5)

BAB VI. PEMBIAYAAN

n o	Item	Jumlah Unit	Harga Satuan	Sub-total (dalam Rp)		%
1	Gaji/Upah (max 30%)					
	Ketua Peneliti (6 jam/minggu selama 12 bulan)	288	51,350	14,788,800		
	Anggota 1 (5 jam/minggu selama 12 bulan)	240	41,850	10,044,000		
	Anggota 2 (3 jam/minggu selama 12 bulan)	144	35,850	5,162,400		
	sub total (1)			29,995,200	30.0	
2	Bahan/Perangkat Penunjang (max 35%)					
	Sewa komputer, internet, warnet (25 jam/minggu selama 12 bulan)	1,200	8,500	10,200,000		
	Biaya cetak (150 lembar/minggu selama 12 bulan)	7,200	1,500	10,800,000		
	Biaya surat, fotokopi, dan dokumentasi (110 pcs/minggu selama 12 bulan)	5,280	250	1,320,000		
	ATK (total pcs selama 12 bulan)	300	10,250	3,075,000		
	Komunikasi (per bulan selama 12 bulan)	12	300,000	3,600,000		
	<i>Software</i> (SPSS, Amos, Visio Pro, dan Anti Virus)	4	1,500,000	6,000,000		
	sub total (2)			34,995,000	35.0	
3	Perjalanan (max 20%)					
	Bensin Jakarta - Bandung - Jakarta (2x/bulan selama 12 bulan)	24	600,000	14,400,000		
	Tol Jakarta - Bandung - Jakarta (2x/bulan selama 12 bulan)	24	200,000	4,800,000		
	Parkir Jakarta dan Bandung	24	33,325	799,800		
	sub total (3)			19,999,800	20%	
4	Pengolahan data, laporan, publikasi dalam jurnal, menghadiri seminar nasional (max 15%)					

n o	Item	Jumlah Unit	Harga Satuan	Sub-total (dalam Rp)		%
	Olah data (“kali” selama 12 bulan)	3	500,000	1,500,000		
	Laporan (“kali” selama 12 bulan)	3	500,000	1,500,000		
	Publikasi (“kali” selama 12 bulan)	1	3,500,000	3,500,000		
	Seminar Nasional (“kali” selama 12 bulan)	2	4,249,850	8,499,700		
	sub total (4)				14,999,700	15.0
	TOTAL				99,989,700	100.0

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Stanley C. (2006), *Strategic Planning: A Practical Guide for Competitive Success*, South-Western, Ohio: USA.
- Acedo, F. J., C. Baroso, dan J. L. Galan (2006), "The Resource-Based Theory: Dissemination and Main Trends", *Strategic Management Journal*, vol. 27, p. 621-636. Tersedia online di www.ssrn.com
- Anantadjaya, Sam PD (2009), "Measuring Human Resources: A Case Study in Small and Medium Enterprises", *proceeding, Seminar Nasional Industrial Services 2009, Jurusan Teknik Industri, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Cilegon, April 29-30, 2009*, Banten: Indonesia, p. III-101-114, ISBN # 978-979-19280-0-7. Tersedia online di www.ssrn.com
- Anantadjaya, Sam PD (2007), "Financial Aspects of HR Scorecard & Business Process Evaluation: An Empirical Study in Retail & Service Industries", *prosiding, International Management Symposium Universitas Surabaya*, Surabaya: Indonesia. Tersedia online di www.ssrn.com
- Anantadjaya, Sam PD, dan Irma M. Nawangwulan (2006), "Lecturers' Competencies: A Case Study in International Universities", *prosiding, Semiloka Nasional, Institut Pertanian Bogor, Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen*, Bogor: Indonesia. Tersedia online di www.ssrn.com
- Anantadjaya, Sam PD, and Irma M. Nawangwulan (2006), "A Different Approach on Early Child Education: Profitable?", *International Finance Corporation, 1st Annual Private Sector Development Research Competition*, Washington, DC: USA.
- Anantadjaya, Samuel PD (2005), "Teaching in Higher Education: The Needs for Improvement Analysis", *working papers, South East Asian Associations for Institutional Research, 5th Conference in Bali*: Indonesia.
- Anatan, Lina, and Lena Ellitan (2004), Total Quality Management dan Keunggulan Bersaing: Suatu Tinjauan Teoritis dan Penerapannya di Indonesia, *Majalah Ilmiah Maranatha*, vol. XIII/Tahun ke-X/Oktober 2004, Universitas Kristen Maranatha, Bandung: Indonesia, p. 1-10
- Ansoff, H. Igor, Jay Avner, Richard G. Brandenburg, Fred E. Portner, dan Raymond Radosevich (1970), "Does Planning Pay? The Effect of Planning on Success of Acquisitions in American Firms", *Long Range Planning, Vanderbilt University, Graduate School of Management, Nashville, Tennessee*: USA, p. 2-7.
- Barton, Benjamin (2006), "Is There a Correlation Between Scholarly Productivity, Scholarly Influence and Teaching Effectiveness in American Law Schools? An Empirical Study". Tersedia online di www.ssrn.com/abstract=913421, July 1, 2006.
- Bejar, Yosra (2008), "The Impact of Intellectual Capital on French Technology Firms Survival", *working papers, Institut Telecom & Management SudParis*, Paris: France. Tersedia online di www.ssrn.com
- Bell, Clive, dan Hans Gersbach (2001), "Child Labor and the Education of Society", *discussion paper no. 338, The Institute for the Study of Labor*, Universitat Heidelberg, Germany, August 2001.
- Berger, Allen N., dan Emilia Bonaccorsi di Patti (2003), "Capital Structure and Firm Performance: A New Approach to Testing Agency Theory and an Application to the Banking Industry". *FEDS Working Paper No. 2002-54*. Tersedia online di www.ssrn.com
- Block, Stanley B., dan Geoffrey A Hirt (2008), *Foundation of Financial Management*, 12th Edition, McGraw-Hill/Irwin, New York: USA.
- Bridoux, F (2004), *A Resource-Base Approach to Performance and Competition: An*

- Overview of The Connections Between Resources and Competition*, Luvain, Belgium Institut et de Gestion, Universite Catholique de Louvain. Tersedia online di www.ssrn.com
- Brown, H. Douglas (2001), *Teaching by Principles: An Interactive Approach to Language Pedagogy*, 2nd Edition, New York, USA, Addison Wesley Longman, Inc.
- Buckingham, Marcus dan Curt Coffman (1999), *First, Break All The Rules: What The World's Greatest Managers Do Differently*, Simon & Schuster, New York: USA.
- Campbell, Dennis, Srikant Datar, Susan Cohen Kulp, dan V.G. Narayanan (2002), "Using the Balanced Scorecard as a Control System for Monitoring and Revising Corporate Strategy", *working papers, Harvard Negotiation, Organizations, and Market Research Paper, no. 02-35, Harvard Business School*, Massachusetts: USA. Tersedia online di www.ssrn.com
- Cardy, Robert L., dan T.T. Selvarajan (2005), Competencies: Alternative Frameworks for Competitive Advantage, *Business Horizon, no. 49*, p. 235-245, *Kelly School of Business, Indiana University, USA*. Tersedia online di www.sciencedirect.com
- Carroll, Tim dan Starling D. Hunter (2005), "Organizational Design, Organizational Learning, and the Market Value of the Firm", *MIT Sloan Research Paper No. 4563-05*. Tersedia online di www.ssrn.com
- Chaudhury, Sarbajit (2002), "Incident of Child Labor, Free Education Policy and Trade Liberalization in A Developing Economy", *working papers, University of Calcutta, India*. Tersedia online di www.ssrn.com/abstract=31179, March 30, 2002.
- Coase, Ricard H (1937), "The Nature of the Firm", *Economica, New Series*, vol. 4, no. 16, November 1937, p. 386-405.
- Dailey, Anne (2005), "Developing Citizens", *Iowa Law Review*. Tersedia online di www.ssrn.com/abstract=713843.
- Datta, Avimanyu, dan Sukumar Ray Chaudhuri (2008), "Role of Organizational Structure and Culture in Introducing an Effective Knowledge Setup", *Journal of Knowledge Management*, vol. 2, no. 4, p. 63-77. Tersedia online di www.ssrn.com
- D'Aveni, Richard, dan L.G. Thomas (2004), "The Rise of Hypercompetition in the US Manufacturing Sector, 1950-2002", *working paper no. 2004-11, October 11, 2004, Tuck School of Business at Dartmouth, New Hamsphire: USA*. Tersedia online di www.ssrn.com
- Early, P. Christopher, dan Elaine Mosakowski (2004), "Cultural Intelligence", *Harvard Business Review, vol. 82, no. 10*, Harvard Business School Publishing Corporation, Massachusetts: USA, October 2004, p. 139-146.
- Ebert, Ronald J., dan Ricky W. Griffin (2007), *Business Essentials*, International Edition, 6th Edition, Pearson Prentice-Hall, Inc., New York: USA
- Florackis, Chrisostomos (2005), "Internal Corporate Governance Mechanism and Corporate Performance: Evidence from UK Firms", *Applied Financial Economics Letters*, vol. 1, p. 211-216, Taylor & Francis Group, Ltd, UK. Tersedia online di www.ssrn.com
- Foss, Nicolai, dan Peter G. Klein (2004), "Entrepreneurship and the Economic Theory of the Firm: Any Gains from Trade?", *CORI Working Papers no. 2004-09*, University of Missouri – Columbia, August 2004, Missouri: USA. Tersedia online di www.ssrn.com
- Garnsey, Elizabeth W., Erik Stam, Paul Heffernan, dan Oliver Hugo (2004), "New Firm Growth: Exploring Processes and Paths", January 16, 2004, *ERIM Report Series Reference No. ERS-2003-096-ORG*, Erasmus Research Institute of Management, Rotterdam: The Netherlands. Tersedia online di www.ssrn.com
- Geisinger, Alex (2004), "A Group Identity Theory of Social Norms and Its Implications",

- Tulane Law Review*, Vol. 78, p. 605-652.
- Ghozali, Imam (2004), *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS ver. 5.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang: Indonesia.
- Grunig, Rudolf, dan Richard Kuhn (2005), *Process-based Strategic Planning*, translated by Anthony Clark, 3rd Edition, Springer-Verlag, Berlin: Germany.
- Hamsal, Mohammad (2006), "Paradoxical Strategies and Firm Performance: The Case of Indonesian Banking Industry", *The 1st Doctoral Journey in Management, Management Research Center, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia*. Karya tulis ini diterima dan dipresentasikan di dalam acara Doctoral Journey in Management, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 23 November 2006, Jakarta: Indonesia.
- Hisrich, Robert D., Michael P. Peters, dan Dean A. Sheperd (2005), *Entrepreneurship*, 6th Edition, International Edition, McGraw-Hill/Irwin, New York: USA.
- Hitt, Michael A., Robert E. Hoskisson, dan R. Duane Ireland (2007), *Management of Strategy: Concepts & Cases*, International Student Edition, Thomson South-Western, Ohio: USA. ISBN # 0-324-36-433-4
- Hof, Robert D. (2006), "Cara Membidik Sasaran Bergerak", *BusinessWeek*, edisi Indonesia, September 6, 2006, p. 42-46.
- Hoell, Robert Craig (1998), "Determinants of Union Member Attitudes Towards Employee Involvement Programs", *dissertation Doctor of Philosophy in Management, Virginia Polytechnic Institute, Blacksburg, Virginia: USA*.
- Holmstrom, Bengt, and John Roberts (1998), The Boundaries of The Firm Revisited, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, no. 4, p. 73-94.
- Hubbard, Graham (2004), *Strategic Management: Thinking, Analysis & Action*, 2nd Edition, Pearson Education Australia, New South Wales: Australia.
- Istijanto (2006), *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta: Indonesia.
- Jensen, Michael C. (2001), "Value Maximization, Stakeholder Theory, and The Corporate Objective Function, *working papers no. 01-01, Harvard Business School, Massachusetts: USA*. Tersedia online di www.ssrn.com
- Kaplan, Robert S., and David P. Norton (2004), *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*, Harvard Business School Publishing Corporation, Massachusetts: USA.
- Kurtz, David L., dan Louise E. Boone (2006), *Principles of Marketing*, 12th Edition, International Edition, South-Western, Ohio: USA.
- Lau, Joe, dan Jonathan Chan (2009), "Tutorial S01: The Hypothetical Deductive Reasoning", *Module: Scientific Reasoning, free online learning resources on critical thinking, Department of Philosophy, University of Hong Kong*. Tersedia online di <http://philosophy.hku.hk/think/sci>
- Lazonick, William (1997), "Organizational Learning and International Competition: The Skill-Base Hypothesis". *Levy Economics Institute WP #201*. Tersedia online di www.ssrn.com
- Maes, Johan, Luc Sels, dan Sophie De Winne (2003), "Innovation as a Corporate Entrepreneurial Outcome in Newly Established Firms: A Human Resource-Based View", *working paper, Department of Applied Economics, Katholieke Universiteit Leuven, Leuven: Belgium*. Tersedia online di www.ssrn.com
- Mansi, Sattar A., and David M. Reeb (2002), Corporate Diversification: What Gets Discounted?, *The Journal of Finance*, Vol. LVII, no. 5, p. 2167-2183.
- McGahan, Anita (2004), "How Industries Change", *Harvard Business Review*, vol. 82, no. 10, Harvard Business School Publishing Corporation, Massachusetts: USA, October

- 2004, p. 87-94.
- Morrison, Ian (1996), *The Second Curve: How to Command New Technologies, New Consumers, and New Markets*, Ballantine Books, a Division of Random House, Inc., New York: USA.
- Namasivayam, Karthik, dan Basak Denizci (2006), "Human Capital in Service Organizations: Identifying Value Drivers", *Journal of Intellectual Capital*, vol. 7, no. 3, p. 381-393.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright (2006), *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage*, 5th Edition, International Edition, McGraw-Hill/Irwin, New York: USA.
- Penrose, Edith T (1959), "The Growth of the Firm", *New York and Oxford*, New York: USA.
- Peter, J. Paul, dan Jerry C. Olson (2005), *Consumer Behavior and Marketing Strategy*, 7th Edition, International Edition, McGraw Hill/Irwin, New York: USA.
- Richieri, Flavio L., Leonardo Fernando Cruz Basso, dan Diogenes De Leiva Martin (2008), "Intellectual Capital and The Creation of Value in Brazilian Companies", *working papers, Escola Superior de Propaganda e Marketing*, Sao Paulo: Brazil. Tersedia online at www.ssrn.com
- Rigby, D, dan P. Rogers (2000), "Winning in Turbulence – Strategies for Success in Turbulent Times", *European Business Journal*, Vol. 12, no. 2, p. 76-86. Tersedia online di www.ssrn.com
- Saleh, Norman Mohd, Mara Ridhuan Che Abdul Rahman, dan Mohamat Sabri Hassan (2006), "Ownership Structure and Intellectual Capital Performance in Malaysian Companies Listed on MESDAQ", *working papers # UKM-EP-04-FRGS-0005-2006, School of Accounting, Faculty of Economics and Business, Universiti Kebangsaan Malaysia*. Tersedia online di www.ssrn.com
- Sampurno (2006), "Peran Aktiva Nirwujud Pada Kinerja Perusahaan: Studi Industri Farmasi di Indonesia", *The 1st Doctoral Journey in Management*, Management Research Center, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia. Karya tulis ini diterima dan dipresentasikan di dalam acara Doctoral Journey in Management, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, 23 November 2006, Jakarta: Indonesia.
- Sangkala (2006), *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan*, Penerbit Yapensi, Jakarta: Indonesia.
- Santosa, T. Elisabeth Cintya, dan Rony Setiawan (2004), "Modal Intelektual Sebagai Strategi Organisasi Dalam Memenangkan Keunggulan Bersaing di Era Informasi", *Jurnal Manajemen*, vol. 4, no. 1, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung: Indonesia, November 2004, p. 61-78.
- Silver, Harvey F, Richard W. Strong, dan Matthew J. Perini (2000), *So Each May Learn: Integrating Learning Styles and Multiple Intelligences*, Virginia, USA, Association for Supervision and Curriculum Development.
- Sireteanu, Napoleon Alexandru, and Maria Viorica Bedrule-Grigoruta (2007), "Perspective of Knowledge Management in University", *working papers, University of Iasi*, Iasi: Romania. Tersedia online di www.ssrn.com
- Stam, Erik, Elizabeth Garnsey, dan Paul Heffernan (2006), "A Penrosean Theory of the Firm: Implications and Applications for the Study of the Growth of Young Firms", *Economics of the Firm: Analysis, Evolution, and History*, Routledge Studies in Global Competition. Tersedia online di www.ssrn.com
- Stewart, J. (2005), "Identifying the Sub-Components of Intellectual Capital: A Literature Review and Development of Measure", *Working Paper Series # 2005.05, University of Bath*, Claverton: UK.

- Soros, George (1999), *The Alchemy of Finance*, Agus Maulana, trans, Interaksa, Batam: Indonesia.
- Sumarsono, Sonny (2004), *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta: Indonesia.
- Sutter, Matthias (2008), "Individual Behavior and Group Membership: Comment", *working papers in Economics and Statistics no. 2008-23*, University of Innsbruck, Austria. Tersedia online di www.ssrn.com
- Tobin, Donald B. (2004), "Investing in Our Children: A Not So Radical Proposal", *University of Cincinnati Law Review*, vol. 73, 2004.
- Tomlinson, Carol Ann (1999), *The Differentiated Classroom: Responding to the Needs of All Learners*, Virginia, USA, Association for Supervision and Curriculum Development.
- Winardi, J. (2005), *Pemikiran Sistemik Dalam Bidang Organisasi dan Manajemen*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta: Indonesia.
- www.bps.go.id/sector/population/pop_indo.htm, di akses 29 Juni 2006, jam 9:15 AM.
- www.cia.gov, di akses 29 Juni 2006, jam 9:45 AM
- Yogaswara, Prasetya, Sam PD Anantadjaya, dan Irma M. Nawangwulan (2006), "Education Research", *working papers*, ETC & Foundation, Bandung: Indonesia.
- Yolles, Maurice (2008), "The Social Psychology of Collectives and Their Pathologies", *Economic Corruption: Detection, Costs, and Prevention*, F. N. In De Luca (ed), Nova Science Publishers, Inc., New York: USA
- (2006), "The Strategic Blue Print on Planning and Developing The ICT Literate Human Resource in Indonesia", *working papers of the Center of Research of Development, Ministry of Communication and Information Technology, Republic of Indonesia*, version 1.0, Jakarta: Indonesia.
- (2006), "Deals of the Year: Cathay Pacific's HK\$8.2 BN Acquisition of DragonAir", *CFO Asia*, December 2006.

LAMPIRAN

A. Pertimbangan Alokasi Biaya

n o	Item	Jumlah Unit	Harga Satuan	Sub-total (dalam Rp)		%
1	Gaji/Upah (max 30%)					
	Ketua Peneliti (6 jam/minggu selama 12 bulan)	288	51,350	14,788,800		
	Anggota 1 (5 jam/minggu selama 12 bulan)	240	41,850	10,044,000		
	Anggota 2 (3 jam/minggu selama 12 bulan)	144	35,850	5,162,400		
	sub total (1)				29,995,200	30.0
2	Bahan/Perangkat Penunjang (max 35%)					
	Sewa komputer, internet, warnet (25 jam/minggu selama 12 bulan)	1,200	8,500	10,200,000		
	Biaya cetak (150 lembar/minggu selama 12 bulan)	7,200	1,500	10,800,000		
	Biaya surat, fotokopi, dan dokumentasi (110 pcs/minggu selama 12 bulan)	5,280	250	1,320,000		
	ATK (total pcs selama 12 bulan)	300	10,250	3,075,000		
	Komunikasi (per bulan selama 12 bulan)	12	300,000	3,600,000		
	Software (SPSS, Amos, Visio Pro, dan Anti Virus)	4	1,500,000	6,000,000		
	sub total (2)				34,995,000	35.0
3	Perjalanan (max 20%)					
	Bensin Jakarta - Bandung - Jakarta (2x/bulan selama 12 bulan)	24	600,000	14,400,000		
	Tol Jakarta - Bandung - Jakarta (2x/bulan selama 12 bulan)	24	200,000	4,800,000		
	Parkir Jakarta dan Bandung	24	33,325	799,800		
	sub total (3)				19,999,800	20%
4	Pengolahan data, laporan, publikasi dalam jurnal,					

n o	Item	Jumlah Unit	Harga Satuan	Sub-total (dalam Rp)	%
	menghadiri seminar nasional (max 15%)				
	Olah data (“kali” selama 12 bulan)	3	500,000	1,500,000	
	Laporan (“kali” selama 12 bulan)	3	500,000	1,500,000	
	Publikasi (“kali” selama 12 bulan)	1	3,500,000	3,500,000	
	Seminar Nasional (“kali” selama 12 bulan)	2	4,249,850	8,499,700	
	sub total (4)			14,999,700	15.0
	TOTAL			99,989,700	100.0

Penjelasan singkat mengenai perincian pengajuan dana:

1. Gaji;

- a. Untuk Ketua Peneliti, diasumsikan akan meluangkan waktu 6 jam per minggu selama 12 bulan. Mengingat latar belakang pengalaman, baik dari segi pendidikan akademik *formal*, pengalaman dalam menangani kelas di jenjang S-1 dan S-2, pengalaman wirausaha, dan penelitian yang sudah pernah dilakukan di Indonesia, maupun di negara lainnya, maka Ketua Peneliti meluangkan waktu relatif lebih banyak dengan harga satuan per jam yang lebih besar dari para anggota peneliti yang lain.
- b. Untuk Anggota 1, diasumsikan akan meluangkan waktu 5 jam per minggu selama 12 bulan. Mengingat latar belakang pengalaman, baik dari segi pendidikan akademik *formal*, pengalaman dalam menangani kelas di jenjang S-1, pengalaman wirausaha, dan penelitian yang sudah pernah dilakukan di Indonesia, maupun di negara lainnya, maka Anggota 1 meluangkan waktu relatif lebih banyak dengan harga satuan per jam yang lebih besar dari Anggota 2.
- c. Untuk Anggota 2, diasumsikan akan meluangkan waktu 3 jam per minggu selama 12 bulan. Mengingat latar belakang pengalaman, baik dari segi pendidikan akademik *formal*, dan penelitian yang sudah pernah dilakukan, maupun di negara lainnya, maka Anggota 1 meluangkan waktu relatif lebih banyak dengan harga satuan per jam yang lebih besar dari Anggota 2.

2. Bahan/perangkat penunjang;

- a. Sewa komputer, *internet*, dan warnet diperlukan untuk menyusun keperluan administrasi dan dokumentasi pada tahap persiapan sampai dengan terjun ke lapangan, termasuk pembuatan surat, korespondensi email, perumusan kuestioner, revisi, yang dihitung berdasarkan total 25 jam per minggu selama kurun waktu 12 bulan, dengan harga satuan sewa komputer/*internet* di warnet sekitar Rp. 8,500/jam. Jika dihitung secara bulanan, dengan asumsi 20 hari per bulan, maka hanya 5 jam sewa komputer/*internet* setiap harinya.
- b. Biaya cetak diperhitungkan sekitar 150 lembar per minggu selama kurun waktu 12 bulan. Biaya cetak ini ditujukan untuk cetak surat, kuestioner, dan pembuatan jadwal kerja.
- c. Biaya kertas, fotokopi, dokumentasi diperkirakan sekitar 110 lembar per minggu

selama kurun waktu 12 bulan. Hal yang termasuk di dalam anggaran pengajuan dana ini khususnya adalah fotokopi dan pembelian kertas tambahan diluar kota Bandung.

- d. ATK meliputi kebutuhan akan amplop, perangko, bolpen, pensil, penggaris, stapler, pembolong kertas, dan lainnya.
 - e. Komunikasi meliputi hubungan telepon yg diperlukan untuk koordinasi dengan perwakilan dari institusi pendidikan, yang digunakan sebagai responden di dalam usulan penelitian ini.
 - f. *Program* komputer yang dibutuhkan untuk menjalankan analisa data, yaitu; SPSS/Amos, Visio Pro, dan Anti Virus. Usulan anggaran ini diajukan sebagai alternatif dari pembelian *program*, termasuk dengan uang jasa penggunaan *program* tersebut di suatu institusi tertentu.
3. Biaya perjalanan yang meliputi bensin dan tol dari Bandung ke Jakarta pp, termasuk dengan parkir di Jakarta dan Bandung, dan diperkirakan hanya 2x per bulan selama 12 bulan selama pengerjaan penelitian tahap 1 ini.
 4. Pengolahan data, pembuatan laporan, publikasi, dan menghadiri seminar nasional setelah tahap penelitian lapangan selesai.

B. Dukungan pada Pelaksanaan Penelitian

Tidak ada dukungan lain dalam pelaksanaan usulan penelitian ini.

C. Sarana

Sampai dengan saat diajukannya usulan penelitian ini, sarana penunjang yang akan digunakan adalah;

1. Perpustakaan di STIE Harapan Bangsa untuk mendapatkan akses terhadap beragam pustaka dan jurnal. Sebagai tambahan sarana, perpustakaan di Universitas Padjajaran, Universitas Katolik Parahyangan, Institut Teknologi Bandung, Sekolah Bisnis Manajemen (ITB), dan Universitas Kristen Marantha, juga akan digunakan.
2. Jurnal akademik yang tersedia secara *online*, baik via *website* Dikti, maupun via *website* lainnya, seperti; www.ssrn.com, www.nber.com, and ProQuest.
3. Keterangan tambahan: karena penelitian ini relatif lebih banyak menggunakan data primer dan sekunder, maka banyak waktu akan diluangkan di lapangan untuk mencari data, termasuk di warnet untuk sewa komputer dan *internet* untuk menyusun *draft* laporan, dan *data entry*. Selanjutnya adalah perumusan pemetaan atas kondisi yang ada sekarang ini, berdasarkan informasi awal yang dapat diperoleh melalui observasi lapangan. Setelah perumusan pemetaan awal ini selesai, maka dilanjutkan dengan proses perumusan kuesioner. Tahap selanjutnya adalah menghubungi perwakilan dari perguruan tinggi yang dijadikan sebagai responden untuk dapat menjadwalkan sesi wawancara.

D. Biodata Peneliti

EVALUASI USUL PENELITIAN

a. Instrumen Penilaian

FORMULIR PENILAIAN USUL PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL

I. Instrumen Penilaian

- 1 Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa
- 2 Judul Penelitian : Peran Pendidikan Kreatif Sebagai Faktor Pencipta Jiwa Wirausaha di Indonesia
- 3 Ketua Peneliti : Dr. Samuel PD Anantadjaya, BSc, MBA, MM
- 4 Anggota Tim Peneliti : 2 orang
- 5 Waktu Penelitian : 1 tahun
- 6 Biaya :

Tahun	Usul (Rp)	Rekomendasi (Rp)
I	99,989,700	
II	99,989,700	
III	99,989,700	

II. Kriteria Penilaian

No.	Kriteria	Bobot (%)	Skor	Nilai
1.	Tingkat kestrategisan dan skala permasalahan yang ingin diatasi program penelitian yang diusulkan	30		
2.	Manfaat penelitian yang dapat diterapkan untuk memecahkan isu strategis	25		
3.	Keutuhan peta jalan (<i>road maps</i>) penelitian	20		
4.	Rekam jejak (<i>track record</i>) tim peneliti dan kelayakan sumber daya lain	25		
	JUMLAH	100		

Setiap kriteria diberi Skor : 1, 2, 3, 5, 6, 7 (1 = Buruk; 2 = Sangat kurang; 3 = Kurang; 5 = Cukup; 6 = Baik; 7 = Sangat baik);
Passing grade = 500 tanpa skor 1.

Komentar Penilai:

.....
.....
.....

.....
Penilai

.....

b. Evaluasi Hasil Penelitian dan Pembahasan Usul Penelitian Lanjutan

**BORANG PENILAIAN MONEV TERPUSAT
PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL**

Judul Penelitian : Peran Pendidikan Kreatif Sebagai Faktor Pencipta Jiwa Wirausaha di Indonesia
 Tema : Seni dan Budaya/Industri Kreatif
 Peneliti Utama : Dr. Samuel PD Anantadjaya, BSc, MBA, MM
 NIP/NIK/ID Lainnya : 0420097103
 Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa
 Fakultas/Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Tahun Pelaksanaan Penelitian : Tahun ke dari tahun yang diusulkan
 Biaya yang disetujui tahun berjalan : Rp.....
 Biaya yang diusulkan tahun berikutnya : Rp.....
 Biaya yang diusulkan pembahas tahun berikutnya : Rp.....

No.	Kriteria	Bobot (%)	Skor	Nilai (B x S)
1.	Kesesuaian hasil dengan isu strategis nasional	30		
2.	Tingkat realisasi kegiatan dibandingkan dengan target yang direncanakan	25		
3.	Luaran yang telah dicapai: a. Teknologi (proses/produk) b. Model/kebijakan c. Karya kreatif d. Publikasi ilmiah	20		
4.	Usulan kegiatan tahun berikutnya: a. Relevansi dan kesinambungan sasaran b. Kelayakan berkelanjutan	25		
	JUMLAH	100		

Setiap kriteria diberi Skor: 1, 2, 3, 5, 6, atau 7 (1 = Buruk; 2 = Sangat kurang; 3 = Kurang; 5 = Cukup; 6 = Baik; 7 = Sangat baik);

Komentar Penilai:

.....

.....
 Pembahas

.....



**USULAN
PENELITIAN STRATEGIS NASIONAL**

SENI DAN BUDAYA/INDUSTRI KREATIF

**PERAN PENDIDIKAN KREATIF
SEBAGAI FAKTOR PENCIPTA
JIWA WIRAUSAHA DI INDONESIA**

**Dr. Samuel PD Anantadjaya, BSc., MBA, MM
Irma M. Nawangwulan, BSc., MBA
Florentinus Nugro Hardianto, SE, MSc.**



**HARAPAN BANGSA
BUSINESS SCHOOL**
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa
2011**

HALAMAN PENGESAHAN

- 1 Judul Penelitian : Peran Pendidikan Kreatif Sebagai Faktor Pencipta Jiwa Wirausaha di Indonesia
- 2 Tema : Seni dan Budaya/Industri Kreatif
- 3 Ketua Peneliti
 - a. Nama Lengkap : Dr. Samuel PD Anantadjaya, BSc., MBA, MM
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP : 0420097103
 - d. Jabatan Struktural : Wakil Ketua
 - e. Jabatan Fungsional : Lektor
 - f. Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa
 - g. Fakultas/Jurusan : Manajemen
 - h. Pusat Penelitian : Bandung dan Jakarta.
 - i. Alamat : Dipati Ukur no. 80-82, Bandung
 - j. Tel/Fax : 022-250-6636
 - k. Alamat Rumah : Bukit Cemara Asri kav. 60/no. 11, Resor Dago Pakar, Bandung 40198
 - l. Tel/Fax/Email :
 - Tel: 022-911-38-382
 - Fax: 022-8252-0775
 - Email: ethan.eryn@gmail.com
- 4 Jangka Waktu Penelitian : 3 tahun
Usulan ini adalah usulan tahun ke : 1 (satu/pertama)
- 5 Pembiayaan
 - a. Jumlah yang diajukan ke Dikti tahun ke 1 : Rp. 99,989,700
 - b. Jumlah yang diajukan ke Dikti tahun ke 2 : Rp. 99,989,700
 - c. Jumlah yang diajukan ke Dikti tahun ke 3 : Rp. 99,989,700

Mengetahui,
Ketua STIE Harapan Bangsa

Bandung, 27 April 2011
Ketua Peneliti,

Drs. Sehat E. Ginting, MSi, Ak
NIDN: 0002124701

Samuel PD Anantadjaya
NIDN: 0420097103

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian

Ir. Sandria Salim, MM
NIDN: 0429065501

I. Identitas Penelitian

- 1 Judul Usulan : Peran Pendidikan Kreatif Sebagai Faktor Pencipta Jiwa Wirausaha di Indonesia
- 2 Ketua Peneliti
- a. Nama Lengkap : Dr. Samuel PD Anantadjaya, BSc, MBA, MM
- b. Bidang Keahlian : *Strategic Management (performance management dan control systems)*

3 Anggota Peneliti

No.	Nama	Keahlian	Institusi	Curahan Waktu (jam per minggu)
1	Irma M. Nawangwulan, BSc., MBA	Manajemen (Kewirausahaan dan Proses Bisnis)	English Tutorial Center/ETC Consulting	5
2	Florentinus Nugro Hardianto, SE, MSc	Ekonomi (Makro dan Mikro), Metode Penelitian	STIE Harapan Bangsa	3

- 4 Isu Strategis : Pendidikan kreatif diharapkan dapat terbukti sebagai salah satu faktor pencipta jiwa kewirausahaan. Dengan terbentuknya jiwa kewirausahaan ini, industri kreatif akan dapat semakin maju dan berkembang
- 5 Topik Penelitian : Model pendidikan berbasis kewirausahaan di bidang industri kreatif
- 6 Objek penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian) : Organisasi (khususnya organisasi kecil dan menengah), sebagai penyerap tenaga kerja, yang berada di kota Bandung dan Jakarta, dengan mempelajari dan melakukan;
- Analisa kebutuhan karyawan bagi organisasi
 - Analisa kinerja karyawan, untuk mempelajari keberadaan *intrapreneurs* di dalam organisasi
 - Analisa latar belakang pemilik usaha, untuk mempelajari keberadaan *entrepreneurs* di dalam organisasi
 - Wawancara dengan perwakilan dari institusi pendidikan
 - Mengirimkan kuesioner kepada perwakilan institusi pendidikan

Institusi pendidikan *formal*, khususnya di tingkat universitas, yang berada di kota Bandung dan Jakarta, dan kota sekitarnya, dengan mempelajari dan melakukan;

- Analisa proses pendidikan yang dilakukan di dalam institusi pendidikan

- Wawancara dengan perwakilan dari institusi pendidikan
 - Mengirimkan kuesioner ke institusi pendidikan
- 7 Lokasi penelitian : Bandung dan Jakarta.
- 8 Hasil yang ditargetkan :
- Mampu melakukan pengujian empiris antar variabel yang akan digunakan di dalam penelitian ini.
 - Menguji secara empiris pengaruh dari “model pendidikan” terhadap “efisiensi” dan “efektifitas” pengajaran.
 - Menguji secara empiris hasil pendidikan yang dijalankan terhadap kinerja karyawan.
 - Menguji secara empiris hasil pendidikan yang dijalankan terhadap kepemilikan usaha
 - Menguji hubungan keterkaitan lintas bidang, yang dilihat dari sisi *performance management* dan *control systems*.
- 9 Institusi lain yang terlibat : English Tutorial Center, ETC Consulting, dan CV Teddy Beruang
- 10 Sumber Biaya Selain Dikti : Tidak ada
- 11 Keterangan : Institusi lain ini ikut dilibatkan di dalam rencana penelitian ini karena memang sudah pernah membantu/terlibat dalam beberapa penelitian sebelumnya

II. Substansi Penelitian

ABSTRAK

Lembaga pendidikan membanjiri pasar dengan beragam kelas, mata pelajaran/kuliah, dan kurikulum. Ada juga yang menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan luar negeri. Hal ini dilakukan untuk menarik minat calon siswa dan orang tua terhadap lembaga pendidikan tersebut. Cara umum digunakan untuk meningkatkan daya saing sekolah adalah dengan mengedepankan metode pembelajaran di dalam kelas. Pendekatan lain di dalam proses pengajaran, sebenarnya sudah relatif banyak dilakukan. Sudah menjadi rahasia umum juga bahwa para pengajar harus mengubah cara pengajarannya untuk memastikan bahwa pola pengajaran yang diterapkan sejalan dengan kebutuhan pendidikan lanjutan, dan kebutuhan dunia kerja. Persiapan yang seharusnya dilakukan bukan hanya sekedar melakukan *transfer* ilmu, tetapi juga melakukan *transfer* pengetahuan umum dan praktis, kesiapan emosional, dan kedewasaan.

Tentunya, metode pendidikan yang relatif mengarah kepada pendekatan kewirausahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan kreatifitas individu dalam menjalankan perannya di dalam organisasi, baik sebagai pemilik usaha (*entrepreneur*), maupun sebagai karyawan (*intrapreneur*). Teori organisasi klasik dari Coase (1937) digunakan sebagai dasar pemikiran awal, termasuk dengan pengembangannya, khususnya teori organisasi yang berbasis kewirausahaan (Charan, 2006; Forman, 2006a; Forman, 2006b; Stam, et al, 2006). Pemikiran dari bidang kewirausahaan (Hisrich, et al, 2005) juga digunakan di dalam penelitian ini. Penelitian ini mencoba untuk menelusuri sejarah dari teori organisasi ini, termasuk dengan peran penting aktiva tidak berwujud, dengan perkembangan yang sudah terjadi sampai saat ini. Dengan berlandaskan kepada teori organisasi ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat mengungkapkan landasan teoritis guna membangun argumentasi terhadap pentingnya perubahan dalam proses pengajaran di dalam kelas, mulai dari tingkat pendidikan formal taman kanak-kanak, sampai dengan tingkat pendidikan tinggi di universitas. Pada akhirnya, diharapkan bahwa penelitian ini dapat untuk mempelajari peran penting dari pengajaran yang berbasis kreatifitas, yang seharusnya diterapkan di dalam lembaga pendidikan.

A. Pertimbangan Alokasi Biaya

n o	Item	Jumlah Unit	Harga Satuan	Sub-total (dalam Rp)	%
1	Gaji/Upah (max 30%)				
	Ketua Peneliti (6 jam/minggu selama 12 bulan)	288	51,350	14,788,800	
	Anggota 1 (5 jam/minggu selama 12 bulan)	240	41,850	10,044,000	
	Anggota 2 (3 jam/minggu selama 12 bulan)	144	35,850	5,162,400	
	sub total (1)			29,995,200	30.0
2	Bahan/Perangkat Penunjang (max 35%)				
	Sewa komputer, internet, warnet (25 jam/minggu selama 12 bulan)	1,200	8,500	10,200,000	
	Biaya cetak (150 lembar/minggu selama 12 bulan)	7,200	1,500	10,800,000	
	Biaya surat, fotokopi, dan dokumentasi (110 pcs/minggu selama 12 bulan)	5,280	250	1,320,000	
	ATK (total pcs selama 12 bulan)	300	10,250	3,075,000	
	Komunikasi (per bulan selama 12 bulan)	12	300,000	3,600,000	
	<i>Software</i> (SPSS, Amos, Visio Pro, dan Anti Virus)	4	1,500,000	6,000,000	
	sub total (2)			34,995,000	35.0
3	Perjalanan (max 20%)				
	Bensin Jakarta - Bandung - Jakarta (2x/bulan selama 12 bulan)	24	600,000	14,400,000	
	Tol Jakarta - Bandung - Jakarta (2x/bulan selama 12 bulan)	24	200,000	4,800,000	
	Parkir Jakarta dan Bandung	24	33,325	799,800	
	sub total (3)			19,999,800	20%
4	Pengolahan data, laporan, publikasi dalam jurnal, menghadiri seminar nasional (max 15%)				
	Olah data ("kali" selama	3	500,000	1,500,000	

n o	Item	Jumlah Unit	Harga Satuan	Sub-total (dalam Rp)		%
	12 bulan)					
	Laporan (“kali” selama 12 bulan)	3	500,000	1,500,000		
	Publikasi (“kali” selama 12 bulan)	1	3,500,000	3,500,000		
	Seminar Nasional (“kali” selama 12 bulan)	2	4,249,850	8,499,700		
	sub total (4)			14,999,700		15.0
	TOTAL			99,989,700		100.0

Penjelasan singkat mengenai perincian pengajuan dana:

1. Gaji;

- a. Untuk Ketua Peneliti, diasumsikan akan meluangkan waktu 6 jam per minggu selama 12 bulan. Mengingat latar belakang pengalaman, baik dari segi pendidikan akademik *formal*, pengalaman dalam menangani kelas di jenjang S-1 dan S-2, pengalaman wirausaha, dan penelitian yang sudah pernah dilakukan di Indonesia, maupun di negara lainnya, maka Ketua Peneliti meluangkan waktu relatif lebih banyak dengan harga satuan per jam yang lebih besar dari para anggota peneliti yang lain.
- b. Untuk Anggota 1, diasumsikan akan meluangkan waktu 5 jam per minggu selama 12 bulan. Mengingat latar belakang pengalaman, baik dari segi pendidikan akademik *formal*, pengalaman dalam menangani kelas di jenjang S-1, pengalaman wirausaha, dan penelitian yang sudah pernah dilakukan di Indonesia, maupun di negara lainnya, maka Anggota 1 meluangkan waktu relatif lebih banyak dengan harga satuan per jam yang lebih besar dari Anggota 2.
- c. Untuk Anggota 2, diasumsikan akan meluangkan waktu 3 jam per minggu selama 12 bulan. Mengingat latar belakang pengalaman, baik dari segi pendidikan akademik *formal*, dan penelitian yang sudah pernah dilakukan, maupun di negara lainnya, maka Anggota 1 meluangkan waktu relatif lebih banyak dengan harga satuan per jam yang lebih besar dari Anggota 2.

2. Bahan/perangkat penunjang;

- a. Sewa komputer, *internet*, dan warnet diperlukan untuk menyusun keperluan administrasi dan dokumentasi pada tahap persiapan sampai dengan terjun ke lapangan, termasuk pembuatan surat, korespondensi email, perumusan kuestioner, revisi, yang dihitung berdasarkan total 25 jam per minggu selama kurun waktu 12 bulan, dengan harga satuan sewa komputer/*internet* di warnet sekitar Rp. 8,500/jam. Jika dihitung secara bulanan, dengan asumsi 20 hari per bulan, maka hanya 5 jam sewa komputer/*internet* setiap harinya.
- b. Biaya cetak diperhitungkan sekitar 150 lembar per minggu selama kurun waktu 12 bulan. Biaya cetak ini ditujukan untuk cetak surat, kuestioner, dan pembuatan jadwal kerja.
- c. Biaya kertas, fotokopi, dokumentasi diperkirakan sekitar 110 lembar per minggu selama kurun waktu 12 bulan. Hal yang termasuk di dalam anggaran pengajuan dana ini khususnya adalah fotokopi dan pembelian kertas tambahan diluar kota

Bandung.

- d. ATK meliputi kebutuhan akan amplop, perangko, bolpen, pensil, penggaris, stapler, pembolong kertas, dan lainnya.
 - e. Komunikasi meliputi hubungan telepon yg diperlukan untuk koordinasi dengan perwakilan dari institusi pendidikan, yang digunakan sebagai responden di dalam usulan penelitian ini.
 - f. *Program* komputer yang dibutuhkan untuk menjalankan analisa data, yaitu; SPSS/Amos, Visio Pro, dan Anti Virus. Usulan anggaran ini diajukan sebagai alternatif dari pembelian *program*, termasuk dengan uang jasa penggunaan *program* tersebut di suatu institusi tertentu.
3. Biaya perjalanan yang meliputi bensin dan tol dari Bandung ke Jakarta pp, termasuk dengan parkir di Jakarta dan Bandung, dan diperkirakan hanya 2x per bulan selama 12 bulan selama pengerjaan penelitian tahap 1 ini.
 4. Pengolahan data, pembuatan laporan, publikasi, dan menghadiri seminar nasional setelah tahap penelitian lapangan selesai.

B. Dukungan pada Pelaksanaan Penelitian

Tidak ada dukungan lain dalam pelaksanaan usulan penelitian ini.

C. Sarana

Sampai dengan saat diajukannya usulan penelitian ini, sarana penunjang yang akan digunakan adalah;

1. Perpustakaan di STIE Harapan Bangsa untuk mendapatkan akses terhadap beragam pustaka dan jurnal. Sebagai tambahan sarana, perpustakaan di Universitas Padjajaran, Universitas Katolik Parahyangan, Institut Teknologi Bandung, Sekolah Bisnis Manajemen (ITB), dan Universitas Kristen Marantha, juga akan digunakan.
2. Jurnal akademik yang tersedia secara *online*, baik via *website* Dikti, maupun via *website* lainnya, seperti; www.ssrn.com, www.nber.com, and ProQuest.
3. Keterangan tambahan: karena penelitian ini relatif lebih banyak menggunakan data primer dan sekunder, maka banyak waktu akan diluangkan di lapangan untuk mencari data, termasuk di warnet untuk sewa komputer dan *internet* untuk menyusun *draft* laporan, dan *data entry*. Selanjutnya adalah perumusan pemetaan atas kondisi yang ada sekarang ini, berdasarkan informasi awal yang dapat diperoleh melalui observasi lapangan. Setelah perumusan pemetaan awal ini selesai, maka dilanjutkan dengan proses perumusan kuesioner. Tahap selanjutnya adalah menghubungi perwakilan dari perguruan tinggi yang dijadikan sebagai responden untuk dapat menjadwalkan sesi wawancara.

Usulan Penelitian Strategis Nasional

Peran Pendidikan Kreatif Sebagai Faktor Pencipta Jiwa Wirausaha di Indonesia

Samuel PD Anantadjaya

BSc, MBA, MM, CFC, CFP, CBA, Dr

Irma M. Nawangwulan, BSc., MBA
Florentinus Nugro Hardianto, SE, MSc



Selayang Pandang

Isu Strategis	: Lemahnya kemampuan kewirausahaan insan industri kreatif
Topik Penelitian	: Model pendidikan berbasis kewirausahaan di bidang industri kreatif
Obyek Penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian)	<p>: Organisasi (khususnya organisasi kecil dan menengah), sebagai penyerap tenaga kerja, yang berada di kota Bandung dan Jakarta, dengan mempelajari dan melakukan;</p> <ul style="list-style-type: none">■ Analisa kebutuhan karyawan bagi organisasi■ Analisa kinerja karyawan, untuk mempelajari keberadaan <i>intrapreneurs</i> di dalam organisasi■ Analisa latar belakang pemilik usaha, untuk mempelajari keberadaan <i>entrepreneurs</i> di dalam organisasi■ Wawancara dengan perwakilan dari institusi pendidikan■ Mengirimkan kuesioner kepada perwakilan institusi pendidikan <p>Institusi pendidikan <i>formal</i>, khususnya di tingkat universitas, yang berada di kota Bandung dan Jakarta, dan kota sekitarnya, dengan mempelajari dan melakukan;</p> <ul style="list-style-type: none">■ Analisa proses pendidikan yang dilakukan di dalam institusi pendidikan■ Wawancara dengan perwakilan dari institusi pendidikan■ Mengirimkan kuesioner ke institusi pendidikan



Selayang Pandang

Lokasi Penelitian	:	Bandung dan Jakarta
Hasil yang ditargetkan	:	<ul style="list-style-type: none">■ Mampu melakukan pengujian empiris antar variabel yang akan digunakan di dalam penelitian ini.■ Menguji secara empiris pengaruh dari “model pendidikan” terhadap “efisiensi” dan “efektifitas” pengajaran.■ Menguji secara empiris hasil pendidikan yang dijalankan terhadap kinerja karyawan.■ Menguji secara empiris hasil pendidikan yang dijalankan terhadap kepemilikan usaha■ Menguji hubungan keterkaitan lintas bidang, yang dilihat dari sisi <i>performance management</i> dan <i>control systems</i>.
Institusi Lain yang Terlibat	:	English Tutorial Center, ETC Consulting, dan CV Teddy Beruang
Sumber Dana Selain Dikti	:	Tidak ada
Keterangan	:	Institusi lain ini ikut dilibatkan di dalam rencana penelitian ini karena memang sudah pernah membantu/terlibat dalam beberapa penelitian sebelumnya



Abstrak

- Lembaga pendidikan membanjiri pasar dengan beragam kelas, mata pelajaran/kuliah, dan kurikulum.
 - ✦ Menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan luar negeri.
 - ☑ Hal ini dilakukan untuk menarik minat calon siswa dan orang tua terhadap lembaga pendidikan tersebut.
 - ✦ Mengedepankan metode pembelajaran di dalam kelas.
 - ✦ Para pengajar harus mengubah cara pengajarannya untuk memastikan bahwa pola pengajaran yang diterapkan sejalan dengan kebutuhan pendidikan lanjutan, dan kebutuhan dunia kerja.
 - ☑ Bukan hanya sekedar melakukan *transfer* ilmu, tetapi juga melakukan *transfer* pengetahuan umum dan praktis, kesiapan emosional, dan kedewasaan.



Abstrak

- Metode pendidikan yang relatif mengarah kepada pendekatan kewirausahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan kreatifitas individu dalam menjalankan perannya di dalam organisasi, baik sebagai pemilik usaha (*entrepreneur*), maupun sebagai karyawan (*intrapreneur*).
 - Teori organisasi klasik (Coase, 1937) digunakan sebagai dasar pemikiran awal, termasuk dengan pengembangannya, khususnya teori organisasi yang berbasis kewirausahaan (Charan, 2006; Forman, 2006a; Forman, 2006b; Stam, et al, 2006).
 - Pemikiran dari bidang kewirausahaan juga digunakan di dalam penelitian ini (Hisrich, et al, 2005)
 - Penelitian ini mencoba untuk menelusuri sejarah dari teori organisasi ini, termasuk dengan peran penting aktiva tidak berwujud, dengan perkembangan yang sudah terjadi sampai saat ini.
 - Dengan berlandaskan kepada teori organisasi ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat mengungkapkan landasan teoritis guna membangun argumentasi terhadap pentingnya perubahan dalam proses pengajaran di dalam kelas, mulai dari tingkat pendidikan formal taman kanak-kanak, sampai dengan tingkat pendidikan tinggi di universitas.
 - Pada akhirnya, diharapkan bahwa penelitian ini dapat untuk mempelajari peran penting dari pengajaran yang berbasis kreatifitas, yang seharusnya diterapkan di dalam lembaga pendidikan.



Latar Belakang

- Pelajar merupakan tulang punggung sebuah negara.
 - ↳ Walaupun setiap negara di dunia memiliki keyakinan bahwa pelajar merupakan sekumpulan aset penting bagi masa depan perekonomian sebuah negara, namun belum semua negara memberikan perhatian maksimal terhadap bidang pendidikan.
 - ☑ China merupakan satu contoh dimana negara peduli terhadap peran pendidikan (Yogaswara, et al, 2006).
 - Hasil dari pengembangan manusia di China sudah relatif dikenal di dunia. Misalnya, dengan keberhasilan China di dalam hampir seluruh cabang olah raga.
 - Proses pelatihan calon atlet di China sudah dimulai sejak usia dini.
 - Dalam waktu yang relatif singkat, atlet China sudah dapat memenangkan pertandingan dunia.
 - Hal ini mencerminkan perhatian terhadap proses pendidikan semenjak dini untuk meningkatkan kondisi ekonomi negara di masa mendatang, sekaligus berperang mengurangi kemiskinan.



Perbandingan Anggaran

Data per 2008	Indonesia	Singapore	Malaysia	India
GDP	US\$916.7 milyar	US\$237.9 milyar	US\$385.2 milyar	US\$3,304 triliun
GDP per Kapita	US\$3,900	US\$52,600	US\$15,200	US\$2,900
Nilai pasar dari saham	US\$98.76 milyar	US\$268.6 milyar	US\$187.1 milyar	US\$645.5 milyar
Inflasi	9.9%	6.5%	5.4%	3.5%
Anggaran pendidikan	3.6% dari GDP (US\$33 milyar)	3.7% dari GDP (UD\$8.8 milyar)	6.2% dari GDP (US\$23.8 milyar)	3.2% dari GDP (US\$105 triliun)
Sumber: www.cia.gov , 2010				



Latar Belakang

- Untuk membentuk landasan yang kokoh dan mengarahkan Indonesia kepada kondisi ekonomi yang semakin baik di masa mendatang, beragam upaya harus dapat diarahkan kepada proses pendidikan dan pembinaan pelajar (Clive dan Gersbach, 2001).
 - ↳ Secara khusus, peran orang tua sangat penting dalam proses pendidikan dini, sebagai persiapan memasuki jenjang pendidikan formal (Clive dan Gersbach, 2001)
 - ☑ Penggunaan dari beragam bahasa, mulai dari percakapan setiap hari, sampai dengan *bedtime story*, atau membaca buku bersama, sudah terbukti memberikan pengaruh terhadap kemampuan berbahasa dan intelektual.
 - Kemampuan membaca dan mengerti angka adalah dasar dari kemampuan intelektual seorang individu (Anantadjaya dan Nawangwulan, 2006b; Clive dan Gersbach, 2001).



Latar Belakang

- Pemerintah sebuah negara harus memberikan prioritas utama terhadap industri pendidikan (Barton, 2006)
 - ↳ Pendidikan merupakan jembatan yang dapat membawa negara ke masa depan yang penuh harapan, dengan beragam jenis keunggulan bersaing yang dapat diwujudkan.
 - ☑ Anggaran belanja sebuah pemerintahan negara dapat menunjukkan:
 - berapa besar industri pendidikan mendapatkan perhatian.
 - apakah masyarakat negara tersebut sudah lebih mengarah kepada *knowledge-based society*.



Latar Belakang

- Pada saat sebuah negara mengalami penurunan jumlah investasi dan penanaman modal dari luar negeri, maka masa depan pelajar dan stabilitas ekonomi sebuah negara akan terancam (Tobin, 2004).
 - ↘ Pemerintah harus tetap memberikan prioritas utama terhadap industri pendidikan.
 - ☑ Hal ini merupakan perwujudan dari peperangan melawan kemiskinan, tetapi juga mengembangkan *exposures*, meningkatkan beragam keahlian (*technical, conceptual, human relations*), dan *networking*.



Latar Belakang

- Pelajar yang berasal dari keluarga kurang mampu relatif menghadapi kesulitan dalam memperoleh pengalaman, dan beragam jenis pengembangan modal manusia yang sebenarnya tersedia luas di masyarakat (Anantadjaya dan Nawangwulan,

2006b; Clive dan Gersbach. 2001).

- Pelajar yang berasal dari keluarga lebih mampu, termasuk dengan keluarga dari kalangan ekonomi atas, relatif tidak mengalami kesulitan yang besar dalam memperoleh pengalaman dan segala macam upaya untuk mengembangkan kemampuannya (Tobin,

2004; Yogaswara, et al, 2006).



Latar Belakang

- Sama seperti gaya kepemimpinan, maka gaya pengajaran menjadi sangat penting.
- Metode pengajaran adalah kunci utama keberhasilan sebuah proses pendidikan.
 - ↘ Beragam metode pengajaran ini sudah dipelajari dari **beragam sudut pandang** (Tomlison, 1999; Silver, et al, 2000; Bell and Gersbach, 2001; Brown, 2001; Chaudhury, 2002; Early and Mosakowski, 2004; Tobin, 2004; Anantadjaya, 2005; Dailey, 2005; Barton, 2006; Yogaswara, et al, 2006).
 - ↘ Metode pengajaran di dalam kelas yang diberlakukan di institusi pendidikan di Indonesia, pada umumnya, lebih berlandaskan kepada pengawasan dan otoritas yang tinggi dari tim pengajar.
 - ☑ Jarang sekali ditemukan bahwa para pengajar “rela” untuk mengakomodasi kebutuhan pelajar selama proses pendidikan.
 - Tentu saja hal ini sangat dipahami karena dengan memberikan akomodasi atas kebutuhan pelajar yang berbeda, maka setiap guru/dosen harus melakukan modifikasi setiap saat, seolah-olah menghadapi pelanggan dengan *customized order* (Anantadjaya dan Nawangwulan, 2007; Yogaswara, et al, 2006).



Latar Belakang

- Institusi pendidikan juga seharusnya dapat lebih mengambil berperan dalam proses pembelajaran teknologi, dan penyebaran penggunaan teknologi untuk kalangan pelajar.
 - ↳ Namun, ada kecenderungan dari institusi pendidikan yang seakan-akan lebih mengandalkan minimnya teknologi yang dimiliki.
 - ☑ Hal ini menjadi sangat ironis mengingat pesatnya perkembangan dan penggunaan teknologi di masyarakat itu sendiri.
 - ☑ Walaupun penggunaan papan tulis, dan OHP memang tetap membantu proses belajar mengajar di dalam kelas, namun adopsi teknologi lainnya juga merupakan hal yang penting (Anantadjaya and Nawangwulan, 2006; Yogaswara, et al, 2006).
 - ☑ Mungkin saja bahwa efektifitas dari proses belajar mengajar dapat lebih meningkat dengan melibatkan teknologi ke dalam ruangan kelas.
 - Hubungan antara efektifitas proses belajar mengajar dengan pengalaman penelitian dan pengaruh akademik dapat ditularkan dari pengajar kepada pelajar.
 - ★ Hasil penelitian empiris tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif diantara tingkat efektifitas proses belajar mengajar dengan pengalaman penelitian, dan pengaruh akademik (Barton, 2006)



Latar Belakang

- Salah satu contoh pengaruh akademik yang dapat ditularkan kepada pelajar adalah metode pengajaran (Barton, 2006; Silver, et al, 2000).
 - ↘ Penerapan dari metode pengajaran yang berbeda, relatif memberikan pengaruh positif terhadap tingkat efektifitas proses belajar mengajar didalam kelas (Silver, et al, 2000).
 - ☑ Beberapa contoh mengenai pengaruh akademik yang dapat ditularkan kepada pelajar adalah; penggunaan dari *whiteboard* (menggunakan spidol) dibandingkan dengan *blackboard* (menggunakan kapur), atau penggunaan proyektor LCD (menggunakan program Power Point) ketimbang OHP (menggunakan *transparent sheets*).
 - ☑ Secara empiris, sudah dipelajari bahwa penggunaan *whiteboards* atau *blackboards* mempengaruhi tingkat pemahaman pelajar (Yogaswara, et al, 2006).
 - ☑ Beragam jenis simulasi yang dilakukan di dalam kelas, baik *online* ataupun *offlines*, terbukti sangat memberikan pengaruh terhadap tingkat pemahaman pelajar (Yogaswara, et al, 2006).



Latar Belakang

- Hal tersebut merupakan perwujudan dari pemikiran strategis yang seharusnya dilakukan oleh institusi pendidikan.
- Dengan memperhatikan nilai tambah yang dapat diberikan oleh sebuah institusi pendidikan, maka secara langsung, pelajar akan dapat menikmati nilai tambah tersebut sehingga kelangsungan hidup organisasi akan tetap terjaga.
 - ↘ Tentu saja, hal ini memberikan nilai tambah bagi pemilik (*shareholders' value*), anggota organisasi, dan pemangku kepentingan lainnya (*stakeholders' value*).
 - ↘ Kinerja dapat dipelajari melalui kondisi keuangan, termasuk beragam jenis laporan keuangan (Block dan Hirt, 2008; Saleh, et al, 2006).



Latar Belakang

- Secara umum, kesenjangan antara nilai buku dan nilai pasar sebuah organisasi, sudah menjadi rahasia umum.
- ↘ Perbedaan yang terjadi antara nilai buku dan nilai pasar tersebut adalah karena adanya perubahan dalam sumber ekonomi yang digunakan oleh organisasi untuk dapat menghasilkan nilai tambah bagi organisasi (Saleh, et al, 2006);
 - ☑ dari yang dahulu lebih bergantung kepada aktiva berwujud (*tangible assets*), berubah menjadi lebih bergantung kepada aktiva tidak berwujud (*intangible assets*).
 - Di industri pendidikan, ketergantungan ini juga sudah terlihat dari *tangible assets*, yang lebih mementingkan kondisi fisik gedung, sarana, dan pra-sarana lainnya, menjadi *intangible assets*, yang lebih mementingkan peringkat akreditasi, pengembangan tenaga pengajar, penelitian, dan beragam jenis pengabdian masyarakat.



Latar Belakang

- Di dalam kancah perekonomian, terlihat jelas adanya peningkatan intensitas persaingan antar organisasi, seperti; *market penetration*, beragam jenis investasi (*diversification*), serta pembentukan hubungan kerjasama (*networking*) antara organisasi yang semakin kuat (Cardy dan Selvarajan, 2006; Carroll dan Hunter, 2005; Sangkala, 2006).
- Industri pendidikan juga mengalami hal yang sama, dimana institusi pendidikan perlu melakukan diversifikasi, dan *networking* dengan organisasi lain.
 - ↘ Pembentukan *networking* tersebut, sebenarnya dimulai dari tingkat individu yang berada di dalam organisasi.
 - ☑ Jenis *individual networking* ini kemudian meningkat sampai kepada pembentukan *group synergy* antar manusia di dalam suatu organisasi untuk menjalankan kegiatan operasional organisasi bersama-sama.
 - ☑ Dengan terbentuknya *group synergy* di dalam suatu organisasi, kegiatan operasional akan berjalan lancar, khususnya proses belajar mengajar (Yolles, 2008).



Latar Belakang

- Sumber daya manusia, sebagai satu unsur dari kumpulan *intangible assets* yang dimiliki oleh organisasi, harus ada untuk dapat terciptanya *group synergy* di dalam organisasi.
- ↘ Diharapkan bahwa para pengajar dapat menerapkan proses belajar mengajar dengan lebih baik.
 - ☑ Mendukung proses pencapaian dan pembentukan nilai tambah bagi organisasi sehingga kinerja organisasi menjadi lebih baik daripada sebelumnya (Namasivayam dan Denizci, 2006; Richieri, et al, 2008; Saleh, et al, 2006).



Latar Belakang

- Penelitian ini akan melakukan identifikasi untuk mempelajari faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas pengajar dalam penerapan metode pengajaran.
- Faktor pencipta nilai tambah bagi organisasi dipelajari melalui kinerja organisasi, yang dapat diukur melalui beberapa dimensi, seperti:
 - tingkat akreditasi
 - jumlah pelajar
 - reputasi
- ☑ Faktor tersebut akan dianalisa dengan lebih mendalam untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari masing-masing faktor terhadap kinerja organisasi.
- Topik sehubungan dengan kualitas sumber daya manusia, termasuk dengan keberadaan *group synergy*, dan penciptaan nilai tambah menjadi sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya di dalam industri pendidikan.



Tujuan & Manfaat Penelitian

- Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh dari **kualitas pengajar** yang berada di dalam sebuah institusi pendidikan, dengan dikaitkan kepada **keberadaan *group synergy* antar pengajar dan staf** di institusi pendidikan tersebut, dan **kinerja organisasi** sebagai faktor pencipta nilai tambah.



Tujuan & Manfaat Penelitian

- Tujuan yang ingin dicapai adalah;
 - Mempelajari peran dari tenaga pengajar terhadap terciptanya jiwa kewirausahaan di dalam sebuah institusi pendidikan.
 - Mempelajari peran kualitas tenaga pengajar terhadap proses belajar mengajar, dan pemahaman materi, yang mendorong ide kreatif dan/atau inovatif yang dibutuhkan.
 - Mempelajari hubungan antara model pengajaran yang diterapkan dengan pencapaian *multiple intelligence* sehingga pelajar dapat mengembangkan ide kreatif dan/atau inovatif.



Tujuan & Manfaat Penelitian

- Melakukan pengukuran, analisa, dan mengetahui hubungan keterkaitan antara;
 - ☑ kualitas tenaga pengajar terhadap terciptanya *group synergy* di dalam sebuah institusi pendidikan.
 - ☑ *group synergy* dengan efisiensi proses belajar mengajar.
 - ☑ *group synergy* dengan efektifitas proses belajar mengajar.
 - ☑ kualitas tenaga pengajar terhadap efisiensi proses belajar mengajar.
 - ☑ kualitas tenaga pengajar terhadap efektifitas proses belajar mengajar.
- Melakukan pengukuran dan analisa terhadap kesesuaian model dengan teori dan praktek di lapangan, dengan menggunakan perumusan KSF/KPI, analisa SWOT, dan analisa *cost & benefits*, termasuk dengan modifikasi yang harus dilakukan terhadap model pengajaran.
- Melakukan penerapan model pengajaran di jenjang pendidikan yang berbeda.
- Melakukan perumusan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan tenaga pengajar untuk dapat menerapkan model pengajaran.
- Melakukan perumusan kriteria pelatihan dan pengembangan tenaga pengajar.



Keutamaan Penelitian

- Dari **sisi teori**, penelitian ini memberikan kontribusi sebagai berikut;
 - Berupaya untuk mengkaitkan pemikiran teori organisasi dengan aktiva tidak berwujud, khususnya sumber daya manusia (tenaga pengajar dari institusi pendidikan).
 - Berupaya untuk mengkaitkan pemikiran aktiva tidak berwujud, khususnya sumber daya manusia (tenaga pengajar dari institusi pendidikan), dengan konsep *strategic management*, yang meliputi; *strategic competence*.
 - Berupaya untuk mengkaitkan pemikiran mengenai sumber daya manusia (tenaga pengajar dari institusi pendidikan) dengan konsep *group synergy*.
 - Berupaya untuk mengkaitkan konsep *group synergy* dengan evaluasi atas kinerja organisasi.
 - Berupaya untuk mengkaitkan konsep *strategic management* dengan evaluasi atas kinerja organisasi.



Keutamaan Penelitian

- Dari **sisi praktis**, penelitian ini memberikan kontribusi sebagai berikut;
 - Model penciptaan nilai dapat digunakan untuk memetakan langkah kerja strategis semenjak dini, sehingga tindakan pencegahan, perbaikan, dan pengembangan terhadap peran tenaga pengajar dapat dilakukan sesuai dengan faktor yang mempengaruhinya.
 - Model penciptaan nilai dapat digunakan sebagai salah satu alat dalam melakukan evaluasi kinerja sebuah organisasi.
 - ☑ Beberapa contoh mengenai evaluasi kinerja organisasi adalah; mengenai kelayakan sebuah organisasi untuk mendapatkan hubungan kerjasama, ataupun mendapatkan sponsor dalam beragam jenis kegiatan pendidikan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
 - Model penciptaan nilai dapat digunakan sebagai salah satu alat dalam melakukan evaluasi kinerja sebuah institusi pendidikan, khususnya mengenai kelayakan penerapan metode pengajaran yang mengarah kepada *multiple intelligence*.



Studi Pustaka (sebelum tahun 2000)

- Pada periode sebelum tahun 2000, penelitian di bidang *intangible assets* relatif di dominasi oleh peneliti dari Amerika Serikat.
 - ↳ Kondisi keuangan organisasi yang melemah menjadi *parameter* yang umum digunakan.
 - ☑ Dengan skala industri yang besar, dan masuknya produk Jepang ke Amerika Serikat, industri otomotif menjadi pusat perhatian pertama.
 - ☑ Pada saat yang hampir bersamaan, perhatian juga ditujukan kepada organisasi yang mendapatkan penghargaan sebagai organisasi yang baik.
 - ☑ Sampai dengan saat ini, perhatian masih dicurahkan kepada setiap personil karyawan organisasi yang berada di dalam organisasi besar.

- Setelah beberapa saat perhatian ditujukan kepada masing-masing personil karyawan sebagai individu, penelitian selanjutnya lebih difokuskan kepada seluruh anggota organisasi sebagai suatu kesatuan.
 - ↳ Penelitian yang mulai mempelajari seluruh anggota organisasi sebagai suatu kesatuan, atau yang disebut sebagai *human capital*, di dalam konteks penelitian ini (Hammer dan Stanton, 1995).



Studi Pustaka (sebelum tahun 2000)

- Beragam faktor mengenai sumber daya manusia yang diteliti pada periode ini adalah;
 - *Emotional intelligence* dari para karyawan.
 - Tingkat investasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap upaya peningkatan kualitas dari sumber daya manusia.
 - Beragam jenis pendidikan, pelatihan, dan pengalaman karyawan, yang telah dibuktikan berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan, *competence (skills, ability, efforts)*, dan *cognitive*.
 - Pengaruh dari peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap filosofi masing-masing individu, nilai, pembelajaran, kebudayaan, dan kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan di dunia usaha.

- Perumusan model untuk menghitung dampak dari peningkatan kualitas sumber daya manusia.



Studi Pustaka (setelah tahun 2000)

- Pada periode **setelah tahun 2000**, walaupun masih didominasi oleh peneliti dari Amerika Serikat, namun, topik ini sudah mulai diteliti di banyak negara lainnya, seperti; Kanada, Australia, dan negara di wilayah Asia, dan Eropa.
 - ↘ Kondisi keuangan organisasi tetap menjadi *parameter* yang umum digunakan.
 - ↘ Pusat perhatian terhadap sumber daya manusia tetap dipadukan dengan skala industri besar.
 - ☑ Selain dari kondisi keuangan organisasi, *market value*, atau *market capitalization*, juga sudah mulai digunakan untuk mengukur dampak dari sumber daya manusia.



Studi Pustaka (setelah tahun 2000)

- Pada periode ini, penelitian mengenai sumber daya manusia tidak hanya terbatas kepada kumpulan karyawan yang berada di suatu organisasi, tetapi sudah diperluas, dan meliputi:
 - SC (*structural capital*), yang terdiri dari sistem, prosedur, kebijakan, dan peraturan yang ada di dalam sebuah organisasi,
 - CC (*customer capital*), yang mengandung arti bahwa organisasi harus berupaya untuk menjaga dan menjalin hubungan baik dengan pelanggan,
 - PC (*partner capital*), yang terdiri dari individu lain dan organisasi lain, dimana sebuah organisasi menjalin hubungan kerja selama ini,
 - IC (*information capital*), yang mengacu kepada ketersediaan sistem informasi, penerapan dari pengetahuan, dan segala bentuk *infrastructure* yang harus ada di dalam organisasi untuk mendukung *execution* dari strategi, dan
 - OC (*organization capital*), yang terdiri dari visi dan misi organisasi, ketersediaan pemimpin yang bermutu di semua jenjang manajemen untuk dapat memobilisasi organisasi menuju strategi yang sudah dirumuskan sebelumnya, meluruskan tujuan dan langkah kerja organisasi, menerapkan sistem insentif yang mengarah kepada strategi organisasi, dan berbagi pengetahuan dengan tim kerja dan pihak ketiga lainnya guna mencapai rencana strategik yang diinginkan oleh sebuah organisasi.



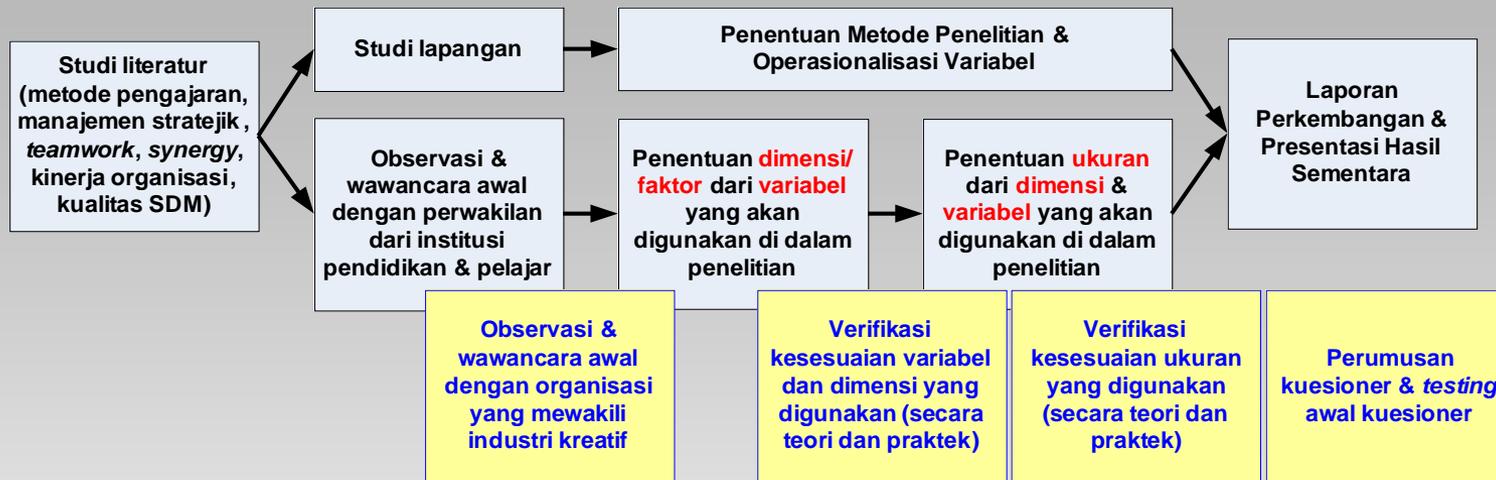
Studi Pustaka (setelah tahun 2000)

- Beberapa faktor tambahan yang dibahas adalah;
 - ↳ *commitment*,
 - ↳ *talent*,
 - ↳ *diversity*,
 - ↳ *wisdom*,
 - ↳ ide,
 - ↳ *innovation*,
 - ↳ *brainpower*,
 - ↳ *networking*,
 - ↳ *internal corporate governance*,
 - ↳ keunggulan bersaing,
 - ↳ struktur organisasi,
 - ↳ kebudayaan organisasi,
 - ↳ *collaboration*, dan manajemen pengetahuan.
- Faktor tambahan ini ditujukan untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

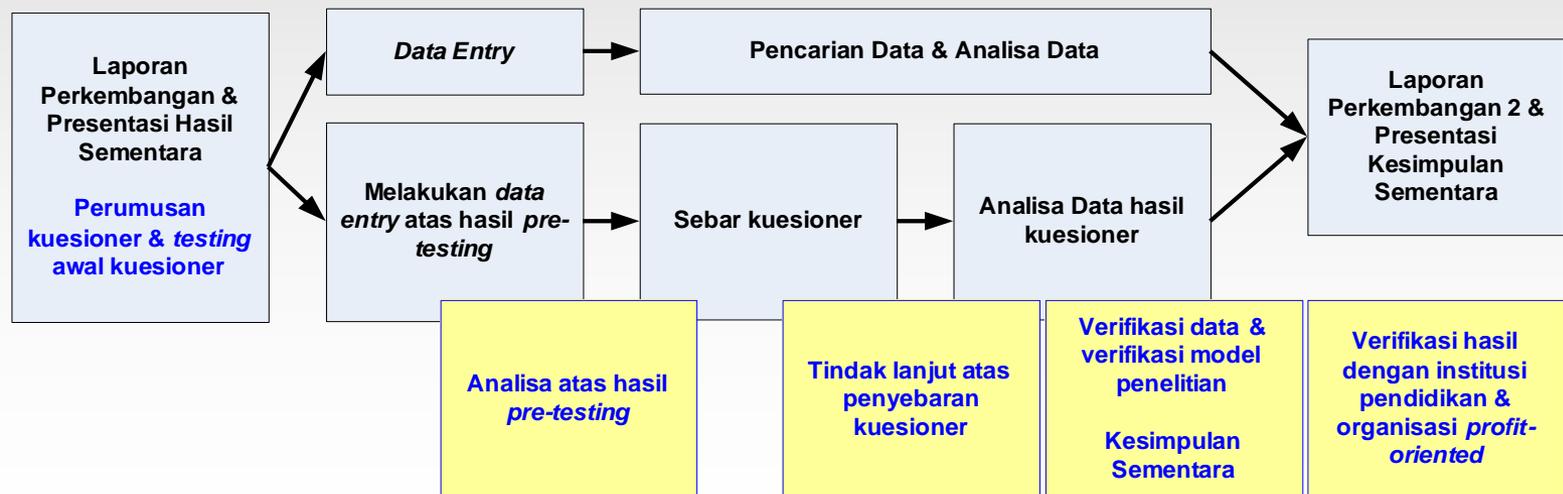


Peta Jalan Penelitian (tahun 1)

Rencana Kerja (periode Juni sampai Desember 2011)

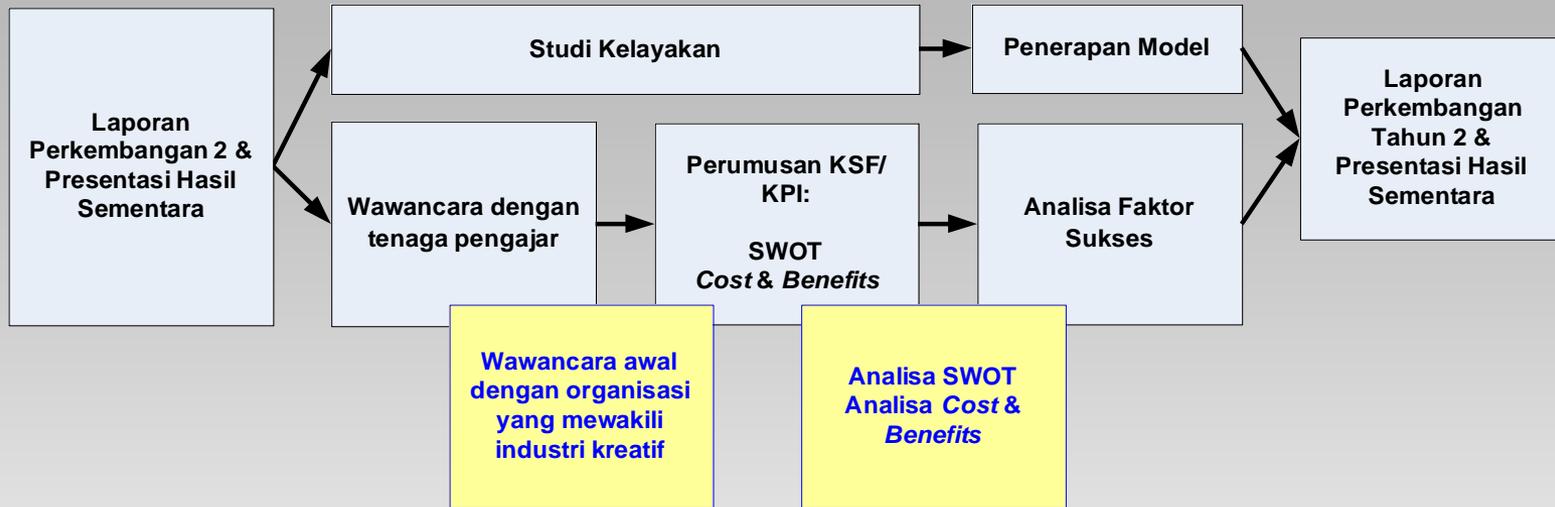


Rencana Kerja (periode Januari sampai April 2012)

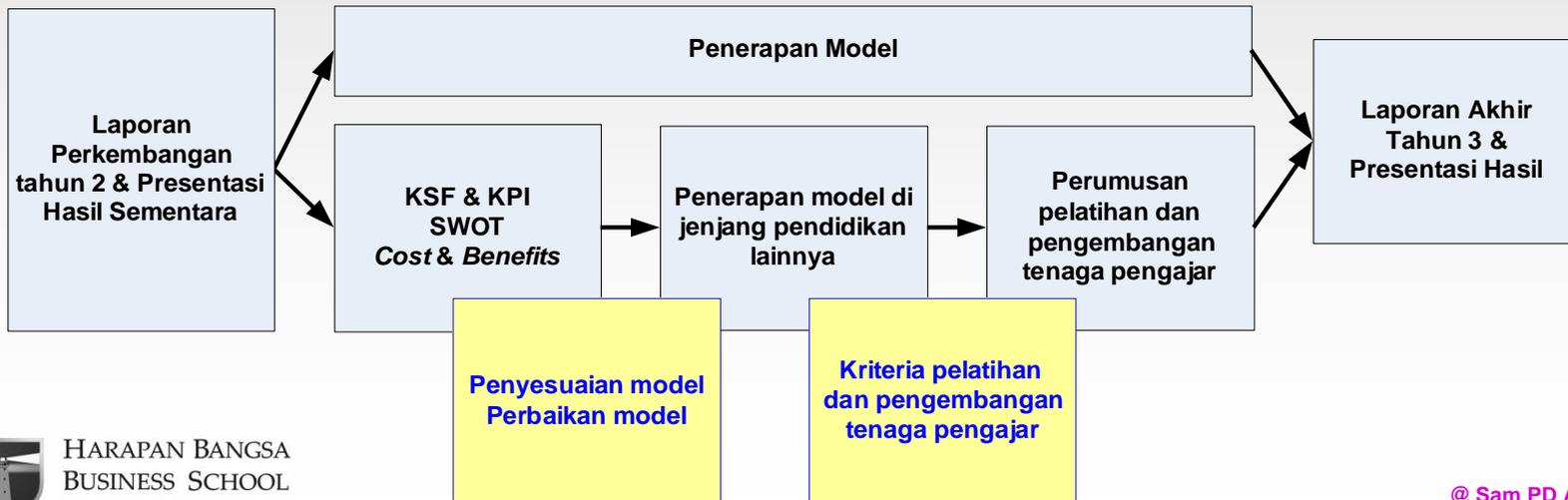


Peta Jalan Penelitian (tahun 2)

Rencana Kerja (periode penelitian tahun 2)



Rencana Kerja (periode penelitian tahun 3)



Metode Penelitian

- Penelitian ini akan menggunakan metode *hypothetical-deductive* (metode HD) karena menggunakan dasar teori untuk membangun analisa antara obyek yang diteliti.
 - Metode HD dianggap penting karena memang merupakan metode untuk dapat melakukan evaluasi terhadap teori atau hipotesa, dan sudah diterima luas di berbagai bidang ilmu lainnya, seperti; ekonomi, kimia, fisika, dan teknik lainnya (Lau dan Chan, 2009).

- Mengingat tujuan penelitian ini adalah untuk merumuskan penjelasan mengenai hubungan keterkaitan antara gejala yang menjadi obyek penelitian ini, maka tipe penelitian ini mengacu kepada tipe penelitian *descriptive* dan *explanatory*.
 - Penelitian *descriptive* bertujuan untuk memperoleh penjelasan tentang ciri variabel penelitian.
 - Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesa melalui pengumpulan data.

 - Perumusan penjelasan tersebut akan menggunakan pendekatan *qualitative* dan *quantitative*, baik dari data primer maupun data sekunder.
 - ☑ Pendekatan *qualitative* diperlukan dalam penelitian ini sehubungan dengan wawancara dan/atau observasi yang akan dilakukan.

 - ☑ Pendekatan *quantitative* diperlukan sehubungan dengan analisa data primer dan sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini.

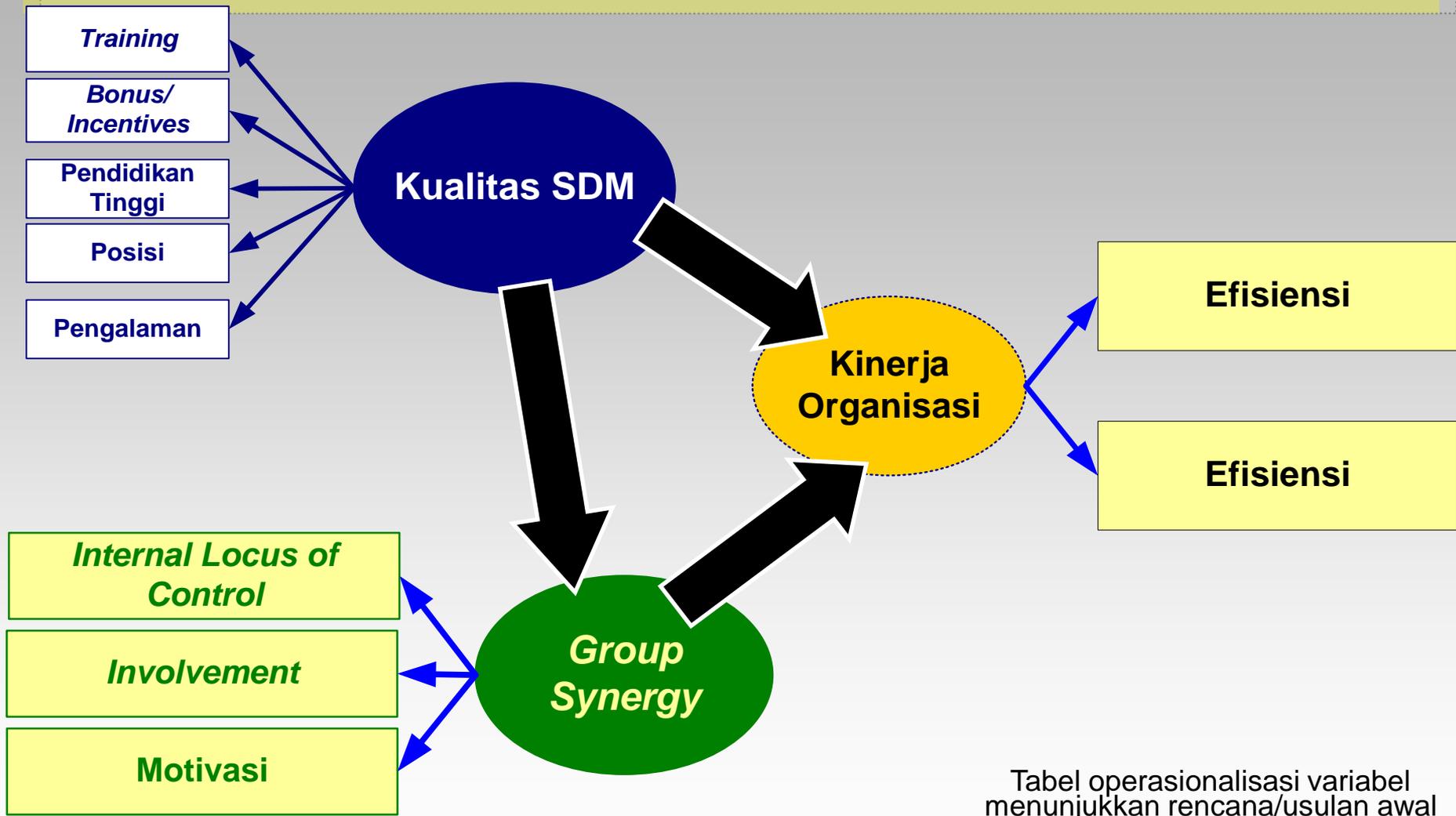


Metode Penelitian

- Penelitian ini akan menggunakan *structural equation modeling* (“SEM”), yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana model teoritis dapat didukung oleh data empiris.
 - ✦ Beberapa jenis tes yang dapat dilakukan oleh SEM meliputi; model regresi, *path analysis*, *confirmatory factor*, struktur *covariance*, dan struktur *correlation*.
- Obyek penelitian adalah **kualitas tenaga pengajar**, *group synergy*, **tingkat efisiensi**, dan **tingkat efektifitas** proses belajar mengajar, yang akan dilakukan di dalam institusi pendidikan di kota Bandung dan Jakarta.
- Mengingat penelitian ini belum dilakukan, maka penentuan variabel, dimensi, dan ukuran masih sangat bersifat sementara, sampai dengan studi literatur, dan observasi/wawancara selesai dilakukan.



Variabel



Tabel operasionalisasi variabel menunjukkan rencana/usulan awal dengan mengacu kepada penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya



Alokasi Dana

n	o	Item	Jumlah Unit	Harga Satuan	Sub-total (dalam Rp)	%
1		Gaji/Upah (max 30%)				
		Ketua Peneliti (6 jam/minggu selama 12 bulan)	288	51,350	14,788,800	
		Anggota 1 (5 jam/minggu selama 12 bulan)	240	41,850	10,044,000	
		Anggota 2 (3 jam/minggu selama 12 bulan)	144	35,850	5,162,400	
		sub total (1)			29,995,200	30.0

Untuk Ketua Peneliti, diasumsikan akan meluangkan waktu 6 jam per minggu selama 12 bulan. Mengingat latar belakang pengalaman, baik dari segi pendidikan akademik *formal*, pengalaman dalam menangani kelas di jenjang S-1 dan S-2, pengalaman wirausaha, dan penelitian yang sudah pernah dilakukan di Indonesia, maupun di negara lainnya, maka Ketua Peneliti meluangkan waktu relatif lebih banyak dengan harga satuan per jam yang lebih besar dari para anggota peneliti yang lain.

Untuk Anggota 1, diasumsikan akan meluangkan waktu 5 jam per minggu selama 12 bulan. Mengingat latar belakang pengalaman, baik dari segi pendidikan akademik *formal*, pengalaman dalam menangani kelas di jenjang S-1, pengalaman wirausaha, dan penelitian yang sudah pernah dilakukan di Indonesia, maupun di negara lainnya, maka Anggota 1 meluangkan waktu relatif lebih banyak dengan harga satuan per jam yang lebih besar dari Anggota 2.

Untuk Anggota 2, diasumsikan akan meluangkan waktu 3 jam per minggu selama 12 bulan. Mengingat latar belakang pengalaman, baik dari segi pendidikan akademik *formal*, dan penelitian yang sudah pernah dilakukan, maupun di negara lainnya, maka Anggota 1 meluangkan waktu relatif lebih banyak dengan harga satuan per jam yang lebih besar dari Anggota 2.



2	Bahan/Perangkat Penunjang (max 35%)					
	Sewa komputer, internet, warnet (25 jam/minggu selama 12 bulan)	1,200	8,500	10,200,000		
	Biaya cetak (150 lembar/minggu selama 12 bulan)	7,200	1,500	10,800,000		
	Biaya surat, fotokopi, dan dokumentasi (110 pcs/minggu selama 12 bulan)	5,280	250	1,320,000		
	ATK (total pcs selama 12 bulan)	300	10,250	3,075,000		
	Komunikasi (per bulan selama 12 bulan)	12	300,000	3,600,000		
	Software (SPSS, Amos, Visio Pro, dan Anti Virus)	4	1,500,000	6,000,000		
	sub total (2)				34,995,000	35.0

Sewa komputer, *internet*, dan warnet diperlukan untuk menyusun keperluan administrasi dan dokumentasi pada tahap persiapan sampai dengan terjun ke lapangan, termasuk pembuatan surat, korespondensi email, perumusan kuesioner, revisi, yang dihitung berdasarkan total 25 jam per minggu selama kurun waktu 12 bulan, dengan harga satuan sewa komputer/*internet* di warnet sekitar Rp. 8,500/jam. Jika dihitung secara bulanan, dengan asumsi 20 hari per bulan, maka hanya 5 jam sewa komputer/*internet* setiap harinya.

Biaya cetak diperhitungkan sekitar 150 lembar per minggu selama kurun waktu 12 bulan. Biaya cetak ini ditujukan untuk cetak surat, kuesioner, dan pembuatan jadwal kerja.

Biaya kertas, fotokopi, dokumentasi diperkirakan sekitar 110 lembar per minggu selama kurun waktu 12 bulan. Hal yang termasuk di dalam anggaran pengajuan dana ini khususnya adalah fotokopi dan pembelian kertas tambahan diluar kota Bandung. ATK meliputi kebutuhan akan amplop, perangko, bolpen, pensil, penggaris, stapler, pembolong kertas, dan lainnya. Komunikasi meliputi hubungan telepon yg diperlukan untuk koordinasi dengan perwakilan dari institusi pendidikan, yang digunakan sebagai responden di dalam usulan penelitian ini.

Program komputer yang dibutuhkan untuk menjalankan analisa data, yaitu; SPSS/Amos, Visio Pro, dan Anti Virus. Usulan anggaran ini diajukan sebagai alternatif dari pembelian *program*, termasuk dengan uang jasa penggunaan *program* tersebut di suatu institusi tertentu.



Alokasi Dana

Biaya perjalanan yang meliputi bensin dan tol dari Bandung ke Jakarta pp, termasuk dengan parkir di Jakarta dan Bandung, dan diperkirakan hanya 2x per bulan selama 12 bulan selama pengerjaan penelitian tahap 1 ini.

3	Perjalanan (max 20%)					
	Bensin Jakarta - Bandung - Jakarta (2x/bulan selama 12 bulan)	24	600,000	14,400,000		
	Tol Jakarta - Bandung - Jakarta (2x/bulan selama 12 bulan)	24	200,000	4,800,000		
	Parkir Jakarta dan Bandung	24	33,325	799,800		
	sub total (3)				19,999,800	20%



Alokasi Dana

Pengolahan data, pembuatan laporan, publikasi, dan menghadiri seminar nasional setelah tahap penelitian lapangan selesai.

4	Pengolahan data, laporan, publikasi dalam jurnal, menghadiri seminar nasional (max 15%)						
	Olah data (“kali” selama 12 bulan)	3	500,000	1,500,000			
	Laporan (“kali” selama 12 bulan)	3	500,000	1,500,000			
	Publikasi (“kali” selama 12 bulan)	1	3,500,000	3,500,000			
	Seminar Nasional (“kali” selama 12 bulan)	2	4,249,850	8,499,700			
	sub total (4)					14,999,700	15.0
	TOTAL					99,989,700	100.0

