

# **PEMBELAJARAN SOFTSKILL KEPEMIMPINAN DAN KEWIRAUSAHAAN DI PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**Heru Kurnianto Tjahjono**

Afiliasi: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

Email: [herukurnianto@umy.ac.id](mailto:herukurnianto@umy.ac.id)

**Majang Palupi**

Afiliasi: Universitas Islam Indonesia, Indonesia

Email: [majang\\_palupi@uii.ac.id](mailto:majang_palupi@uii.ac.id)

## **A. LATAR BELAKANG**

Perubahan dunia bisnis di tahun 2020 melibatkan perkembangan revolusi industri keempat berbarengan dengan hadirnya pandemi covid 19. Kondisi lingkungan makro ini menjadikan sektor bisnis mengalami gangguan sehingga banyak pelaku bisnis yang mengalami *shock*. Bagaimana para jenderal bisnis ini mengatasi *shock* dan merespon dengan sikap terbaik dan produktif? Kemampuan analisis dan rasionalitas seringkali tidak cukup dalam mengelola manajemen dan bisnis dalam situasi ketidakpastian tinggi. Oleh karena itu sekolah bisnis dalam hal ini program magister manajemen seharusnya mengembangkan pembelajaran yang menghasilkan *outcomes* sesuai dengan dinamika dan kebutuhan pasar. *Outcomes* yang dimaksud adalah kemampuan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, akan tetapi memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan.

Saat ini QS, lembaga perankingan yang paling populer dan terhormat di dunia melakukan perankingan global MBA yang menerbitkan global MBA ranking yang memilih 250 program MBA paling prestisius di dunia. Program Magister Manajemen UGM adalah satu-satunya sekolah bisnis di Indonesia yang mampu menembus ranking 201 MM, bahkan untuk *thought leadership* memperoleh ranking 178 dan kewirausahaan di

## **Issue: Perilaku Organisasional dan Kewirausahaan**

ISBN: 978-623-94249-7-8 | Penerbit: The Journal Publishing | Journal: Sudut Pandang Vol 1. No.2 2020

ranking 75 dunia. Di samping QS, lembaga akreditasi paling terhormat di dunia, AACSB juga menempatkan MM UGM sebagai sekolah bisnis dengan standar kualitas tertinggi dan semakin menjadikan MM UGM sebagai sekolah bisnis terbaik di Indonesia.

Hal yang menjadi catatan penting adalah bahwa dimensi kepemimpinan dan kewirausahaan menjadi perhatian penting bagi kedua lembaga, baik lembaga perakingsan dan lembaga akreditasi yang paling prestisius di dunia. Dalam perspektif ini, ilmu manajemen dan bisnis adalah ilmu praktik sehingga pembelajaran di sekolah bisnis harus memfasilitasi pengembangan karakter kepemimpinan dan kewirausahaan (Tjahjono, 2017a).

Belajar dari pengalaman MM UGM sebagai sekolah bisnis kelas dunia, pengembangan karakter ditekankan pada semester pertama. Upaya internalisasi nilai-nilai karakter kepemimpinan dan kewirausahaan dilakukan pada semester tersebut. Outcome pembelajaran menekankan pada aspek karakter kepemimpinan dan kewirausahaan baik pada dimensi kognitif maupun dimensi yang bersifat afektif.

Pengembangan karakter lulusan magister manajemen tersebut menjadi bagian utama pembelajaran dalam program studi ini. Lulusan sekolah bisnis diharapkan bukan saja memiliki pengetahuan bisnis yang lengkap dan ketrampilan dalam pengambilan keputusan yang canggih, akan tetapi didukung nilai-nilai kreatifitas dan integritas berdampak pada iklim kerja positif dan kinerja organisasional serta memberi manfaat secara sosial. Dengan demikian kepemimpinan dan kewirausahaan lulusan MM dapat membangun suasana kerja dan kinerja secara bersamaan dan berdampak pada penciptaan kemanfaatan sosial.

Dalam praktik, banyak dijumpai para manajer yang tidak memiliki karakter kepemimpinan dan kewirausahaan sehingga mereka tidak melakukan perubahan apapun kecuali aktifitas manajerial rutin. Organisasi berjalan seperti tanpa pilot dan

## **Issue: Perilaku Organisasional dan Kewirausahaan**

---

ISBN: 978-623-94249-7-8 | Penerbit: The Journal Publishing | Journal: Sudut Pandang Vol 1. No.2 2020

tanpa arah yang jelas. Kemudian orang-orang mulai menyangsikan peran pemimpin di dalam organisasi. Akhirnya bermunculan pandangan bahwa kepemimpinan tidak memiliki dampak pada kinerja dan perubahan yang lebih baik.

Menghadapi era disruptif saat ini, adaptasi dan perubahan menjadi teori sekaligus praktik yang sangat penting. Slater (2004) menyampaikan pandangan Jack Welch bahwa pemimpin harus mengubah dirinya dan lingkungan menjadi zona nyaman mereka atau sahabat baik dalam aktifitasnya. *The tomorrow-driven leader* – pemimpin harus melakukan adaptasi dengan masa depan. Perubahan adalah aktifitas kepemimpinan dan kewirausahaan yang membahagiakan.

Hal tersebut sejalan dengan pandangan klasik Bennis (1996) bahwa selalu nyaman dengan *status quo* bukanlah karakter pemimpin dan pemimpin harus memiliki mindset untuk membangun keunggulan kompetitif dengan gagasan unik dan inovatif.

## REFERENSI

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52:1-26.
- Bennis, W. (1996). *On Becoming a Leader*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C. & Ng, K.Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3); 425-445.
- Colquitt, J.A., Noe, R.A., & Jackson, C.I. (2002). Justice in teams: Antecedents and consequences of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 55:83-109
- Colquitt, J.A., Scott, B.A., Rodell, J.B., Long, D.M., Zapata, C.P., Conlon, D.E. & Wesson, M.J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98:199-236
- Delery, J.E. & Doty, D.H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: test of universalistic, contingency and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, 39(4):802-835.
- Hadi, S., Heru K.T & Majang P., (2020). Study of organizational justice in SMEs and positive consequences: systematic review. *International journal of Advanced Science and Technology*, 29(3): 4717-4730.
- Kinicki, A. & Fugate, M. (2013). *Organizational Behavior: key Concepts, Skills, and Best Practices*. McGraw Hill Education
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1): 17-72.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007). *Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction*. Personnel Psychology. Blackwell Publishing, Inc.

- Palupi, M. (2017). Catatan studi evolusi manajemen sumberdaya manusia strategik. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 9(2): 75-84.
- Pangesti, G.R., Heru K.T. & Tri M., (2013). The influence of transformational leadership, motivator factor and hygiene factor toward job satisfaction of Balai besar Latihan ketransmigrasian Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 4(1): 31-44.
- Porter, M.E. (1998). *Competitive Strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. The Free Press
- Tjahjono, H.K. (2011). The configuration among social capitak, distributive and procedural justice and its consequences too individual satisfaction. *International Journal of Information and Management Sciences*, 87-103.
- Tjahjono, H.K. (2017a). *Urgensi perilaku organisasional positif bagi mahasiswa magister manajemen* di dalam book chapter Bunga Rampai Manajemen Sumberdaya Manusia dan Perilaku Organisasional. Penerbit Program Pascasarjana UMY, hal 1 – 9.
- Tjahjono, H.K. (2017b). Modal sosial sebagai properti individu: konsep, dimensi dan indikator. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 9(2): 69-74.
- Tjahjono, H.K. & Palupi, M. (2015). Kepemimpinan intrapersonal dan implikasi organisasional. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 6(2): 207-215.
- Tjahjono, H.K, Fachrunnisa, O. & Palupi, M. (2019). Configuration of organisational justice and social capital: their impact on satisfaction and commitment. *Internationa journal of Business Excellence*, 17(3):336-360.
- Slater, R. (2004). *Jack Welch on Leadership*. The McGraw Hill Companies. Inc.