

MEMBANGUN ITB DENGAN HATI

Menuju Masyarakat Kesetiakawanan Intelektual dalam Sebuah “Corporate University”

Fenomena ITB menjadi BHMN sebagai Penanda Zaman

*Anglaras playuning banyu, Ngeli ning aja keli
(Sunan Kalijaga)*

Ketika Peraturan Pemerintah tentang alih status ITB menjadi Badan Hukum ditandatangani, sebuah penanda zaman sedang dituliskan. Sejak kian bergesernya era Industri ke era Informasi, perubahan yang cepat semakin melanda dunia, Termasuk didalamnya pergeseran peran negara sebagai “penjamin kesejahteraan rakyat (*Welfare State*)” khususnya dalam bidang pendidikan. Pada dasarnya, negara bukan “sole-provider”, memonopoli penyediaan infrastruktur dan pelayanan sosial. Kapasitas negara semakin terbatas, dan mulai harus berbagi peran dengan swasta untuk terjun ke dalam sektor publik karena kelebihannya dalam inovasi teknologi dan organisasi. Memasukkan unsur kompetisi pada segmen-segmen yang semula menjadi monopoli negara pun semakin menjadi hal yang krusial¹. Dan salah satu pertimbangan menjadikan ITB (dan beberapa perguruan tinggi lain) sebagai badan hukum adalah negara merasa tidak mampu mensubsidi ITB, dan mempersilakannya untuk mencari alternatif sumber pendanaannya sendiri.

Isu semakin menguatnya peran dan manajemen swasta dalam menggeser peran negara dan manajemen birokrasi sebenarnya telah muncul sejak tahun 1980-an. Pada masa itu, konsep “Welfare State” (yang didefinisikan sebagai “pemerintah yang menghabiskan dana untuk membantu melindungi warga dan menjamin kesejahteraan sosial mereka) telah mengalami “Privatisasi” di banyak tempat dan akan menjadi *trend* di tahun 2000-an (Naisbitt:1986). Dan sekarang, sektor-sektor publik dituntut semakin baik dalam pelayanan, dengan memasukkan semangat kewirausahaan, seperti semangat kompetisi, berorientasi pada hasil, dan berorientasi pada pasar (Osborne:1992). Maka, alih status dari institusi negara (PTN) menjadi badan hukum (BHMN), adalah sebuah keniscayaan zaman global untuk ITB.

Semangat awal ITB-BHMN adalah otonomi pengelolaan demi meningkatkan kualitas selaku institusi akademis dan memperbaiki kesejahteraan civitasnya (*academic excellence for prosperity*). Bahkan dengan optimis, Pimpinan ITB-BHMN mengagendakan dalam tempo 6 tahun, ITB telah mampu memasuki fase “pursuit of excellence” (Percepatan Keunggulan).

¹ Wacana ini dijumpai dalam Laporan Perkembangan Dunia tahun 1997 yang dipublikasikan untuk Bank Dunia oleh Oxford University Press yang bertajuk *The State in a Changing World*.

Tetapi setelah 3 tahun berjalan, sandungan mulai muncul. Yang terakhir adalah semaraknya protes elemen masyarakat akan “jalur khusus seleksi masuk mahasiswa” yang berkembang menjadi penolakan terhadap usaha “komersialisasi pendidikan”.

Kekhawatiran masyarakat itu memang sangat beralasan, mengingat pendidikan adalah hak mendasar bagi setiap orang, tidak musti terkait dengan dana yang dimiliki orang itu. Bahkan dalam *fiqh* Islam, seorang *ustadz* (guru) dilarang memungut biaya dari murid-muridnya, dan kesejahteraan para *ustadz* itu dijamin oleh lembaga “Baitul Mal”². Masih banyak negara-negara di Timur Tengah yang menjalankan prinsip ini. Tidak terbatas di dunia Islam, di beberapa negara Eropa, seperti Jerman atau Perancis beberapa waktu lalu, menerapkan prinsip pembebasan biaya pendidikan bagi masyarakatnya, sampai ke jenjang pendidikan tinggi. Bahkan di Amerika Serikat yang kapitalis sekalipun, negara masih memberikan dana-dana riset yang cukup besar bagi universitas-universitasnya. Maka dibalik optimisme kemandirian penyelenggaraan organisasi sebagai sebuah badan hukum otonom, tersirat pertanyaan besar: mampukah ITB bertahan sendiri tanpa dukungan (biaya) dari pemerintah?

Sebenarnya sekarang ITB berada dalam posisi sulit sebagai institusi yang harus berhadapan sendiri dengan perubahan ala era globalisasi. Fenomena “Global Paradox”³ mengungkapkan, persaingan kan dimenangkan oleh orang atau kelompok dengan semangat *entrepreneur* yang jeli dan lincah menangkap peluang akibat perubahan itu. Kelincahan membutuhkan kreativitas, dan kreativitas membutuhkan kebebasan psikologis. Sementara, ITB relatif belum mempunyai tradisi yang menjamin kebebasan psikologis personelnnya untuk berkreasi secara bersama-sama sebagai satu kesatuan institusi. Lebih banyaknya dosen ITB yang berkarir di luar ITB bukan melulu masalah kesejahteraan, tetapi lebih karena faktor penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja pribadi: di luar lebih dihargai dan dipuji, sementara di dalam, sekeras apa pun usahanya, akan dicaci. Wajar kalau banyak yang menilai, bahwa ITB belum berhasil membangun “budaya korporasi” (*corporate culture*) yang sehat.

Prinsip usaha (bisnis) adalah kepercayaan, dan kepercayaan ditumbuhkan lewat budaya, bukan peraturan. Maka cita-cita menjadi “Entrepreneur University” bisa menjadi mitos semata karena tak kunjung terlaksana, jika budaya yang kondusif gagal dibangun. Kejumawaan (arogansi) dan kepercayaan diri yang berlebihan bisa mengakibatkannya ITB tergelincir dalam langkah. Maka menjalankan ITB sebagai sebuah badan hukum di tengah

² Prinsip ini dikemukakan oleh Prof. K.H. Ali Yafie dalam sebuah seminar yang diselenggarakan oleh Keluarga Mahasiswa Islam ITB pada tahun 1993.

³ “Global Paradox” (diungkapkan oleh John Naisbitt) mengandung arti bahwa semakin global dunia semakin mengecil perusahaan. Globalisasi akan semakin membawa banyak perubahan, dan perusahaan kecil akan lebih lincah bergerak menyasati perubahan, sementara perusahaan besar akan lamban bergerak karena lebih banyak yang harus diurus.

arus perubahan besar ini harus dengan hati-hati, hati-hati, dan hati-hati. Seperti ungkapan di awal bagian ini, ITB harus mampu menyiasati arus ini: mengikutinya tetapi tidak menyerah ikut tenggelam di dalamnya.

Melacak Jati Diri ITB: Meneropong Perjalanan ITB dan Manusia ITB dari Konteks Masa Kini

*Bisa rumangsa, ning aja rumangsa bisa
(Pepatah Jawa)*

Menyasati perubahan tidak musti harus selalu mengikuti perubahan, karena akan selalu tertinggal. Sejarah mencatat, mereka yang bisa bertahan dalam kondisi seburuk apa pun adalah mereka yang mengenal baik kemampuan dan kapasitas diri sendiri dalam menghadapi situasi itu. Di sini sebuah pencarian jati diri menjadi penting: Siapakah sebenarnya ITB itu?

ITB didirikan tahun 1920 dengan nama Technische Hoogeschool (TH). Pendirian TH -seiring juga dengan STOVIA pada masa itu- sebenarnya berangkat dari keinginan pemerintah Hindia Belanda dalam mencetak tenaga ahli murah (relatif dibandingkan dengan jika harus didatangkan dari Negeri Belanda) untuk membangun lingkungan yang nyaman (fasilitas tersedia) dan sehat (mencegah penyakit menular) bagi masyarakat Belanda (dan Eropa) untuk tinggal di koloninya ini.⁴ Dari niat pendiriannya, sebenarnya TH didirikan atas pertimbangan pragmatis, yaitu karena kebutuhan eksternal. Hal ini berbeda dengan pendirian beberapa lembaga pendidikan seperti “Perguruan Taman Siswa” oleh Ki Hajar Dewantara atau Pesantren “Gontor” oleh Trio Kyai Sahal, Zainuddin Fanani, dan Imam Zarkasyi, yang didasarkan pada idealisme atau sebuah “cita-cita luhur”, yaitu mendidik dan membina manusia⁵.

ITB pun kemudian berkembang sebagai perguruan tinggi (teknik) terkemuka di Indonesia. Dalam kancah perjalanan bangsa, peran ITB pun semakin bersinar: para lulusannya banyak dipercaya menangani dan memimpin proyek-proyek pembangunan Indonesia, baik era “Nation Building” ala Soekarna, maupun era “Pelita” ala Soeharto. Putra-putra terbaik bangsa pun berbondong-bondong ingin masuk ITB, berjuang dan bersaing keras untuk bisa menjadi bagian integral dari institusi pendidikan paling membanggakan ini.

⁴ Hal ini bisa dijumpai dalam buku “Bandoeng Tempo Doeleo” karya Haryoto Kunto. Tetralogi novel Pramudya Ananta Toer “Bumi Manusia”, “Anak Semua Bangsa”, “Jejak Langkah”, dan “Rumah Kaca” menyiratkan kondisi sosial politik pada masa TH didirikan.

⁵ Taman Siswa didirikan dengan idealisme Tut Wuri Handayani, sementara Pesantren Gontor didirikan dengan niat mendidik santri agar bisa membawa masyarakat keluar dari kegelapan menuju Penerangan.

Kecemerlangan ITB di Indonesia ini sangat diuntungkan ketika ideologi Pembangunan menjadi panglima dalam perjalanan bangsa. Ideologi Pembangunan sebenarnya anak kandung dari Modernisme, sebuah Pandangan Dunia yang lahir dari semangat Renaissance dan Revolusi Industri di Eropa setelah Abad Pertengahan, dan kini menjadi pandangan yang paling dominan di dunia. Sebagian pakar menyebutkan pengaruh kuat Modernisme pada abad ke-20 ini telah melahirkan Era Industrialisasi dan teknifikasi peradaban dunia. Melihat kurun waktu dan semangat pendirian dan peran ITB dari masa ke masa, tidak terlalu salah jika keberadaan ITB adalah juga sebagai produk dari Modernisme.

Sejak tahun 1970-an, dengan ditandai dengan munculnya “Generasi Bunga” di Amerika, zaman keemasan Modernisme mengalami kemunduran. Dalam ranah filsafat dan budaya, muncul gerakan “Postmodernisme” sebagai antitesis terhadap Modernisme. Gerakan posmo ini mempertanyakan, bahkan menjungkirbalikkan (*to deconstruct*, dekonstruksi) tatanan-tatanan yang dianggap mapan dalam Modernisme. Di Indonesia, penjungkiran tatanan pembangunan pun telah terasa sekali, lewat terjadinya Krisis Moneter tahun 1997-an yang berakibat pada krisis multidimensi yang tak kunjung usai hingga sekarang. Krisis ini telah membawa sebuah pertanyaan besar: ternyata pembangunan -dengan atribut Modernismenya seperti Rasionalitas dan Progresivitas- tak juga mampu membawa kesejahteraan masyarakat secara utuh. Krisis ini, dan kecenderungan yang mendahuluinya, juga berpengaruh bagi ITB. Paling tidak, mulai terasa bahwa lulusan ITB tidak lagi merajai pasar kerja di Indonesia seperti tahun-tahun sebelumnya.

Kemunduran ini terjadi sebagai konsekuensi ketika kecemerlangan ini lebih banyak akibat faktor eksternal institusi ITB. Kalau boleh jujur (dan dilihat dari kaca mata kekinian), keunggulan lulusan ITB di dunia kerja banyak sekali disebabkan karena memang seseorang ini unggul dan bagus dari asalnya. Dalam survey terhadap perguruan tinggi se Asia Oseania tahun 1998 lalu, terlihat bahwa ITB memiliki nilai tinggi pada kualitas *resource* mahasiswa yang masuk (bahkan mengungguli beberapa perguruan tinggi di Jepang, Singapura, dan Australia), tetapi jeblok pada item-item lain, seperti fasilitas, tingkat penelitian, kesejahteraan karyawan, dan lain-lainnya (sehingga menurunkan peringkat ITB secara keseluruhan).

Kualitas *resources* yang masuk memang rata-rata adalah “bibit-bibit unggul” yang bukan saja mempunyai intelektualitas lebih tetapi juga *n-Ach* (*need for Achievement*, dorongan untuk berprestasi) yang tinggi. Namun lingkungan baru mereka ini memang sangat kental dengan nuansa pragmatisme. Suasana untuk tidak peduli terhadap civitas lain dianggap lumrah, berakibat idealisme bersama kurang bisa terbangun. Akhirnya para “manusia terbaik” ini membangun idealismenya sendiri-sendiri, bekerja dan berkarya secara individualistis. Banyak kasus di ITB menunjukkan (baik pada tataran mahasiswa, dosen, dan alumni), idealisme ini sering berbenturan, berbalut kepentingan masing-masing. Semakin hari banyak manusia ITB yang akhirnya memilih bekerja dalam lingkup idealismenya sendiri

tanpa ada keharusan untuk berbagi dengan yang lain. Cara kerja yang demikian awalnya menjadikan manusia ITB tetap *survive* di dunia kerja, dan mendapat kepercayaan masyarakat, bisa jadi karena masih lebih unggul daripada yang lain. Lambat laun, ketika tradisi bekerja sebagai tim yang solid tidak bisa berkembang baik, penilaian dan kepercayaan terhadap manusia ITB pun menurun, karena kalah bersaing dengan yang lain yang lebih bisa bekerja sama secara tim dengan baik.

Ketidakmampuan untuk bekerja sama secara tim akhirnya menjadi kelemahan mencolok manusia ITB pada semua level. Pada level mahasiswa, terlihat bahwa makin banyak mereka yang memilih menghabiskan seluruh waktu untuk kuliah, mengerjakan tugas dan lulus dengan nilai maksimal daripada harus membaginya dengan kegiatan sosialisasi dan organisasi bersama mahasiswa yang lain. Pada level dosen, bukan rahasia lagi jika lebih banyak dosen yang berkarier dan mengembangkan diri di luar daripada berjuang membangun institusinya ini. Pada level alumni, bertahan mitos bahwa jika orang ITB bekerja sama membangun usaha tidak boleh lebih dari 3 orang, kalau tidak maka akan bubar. Atau juga adanya keengganan mereka yang telah mapan di dunia kerja untuk menarik rekan-rekan atau adik kelasnya, takut membahayakan kedudukannya di perusahaan. Dan pada level pimpinan, hasil evaluasi Kursus Pimpinan ITB (Suspim) tahun 2002 lalu menunjukkan bahwa hal paling krusial untuk dibenahi adalah kualitas dan kapasitas *team building* para pimpinan itu.

Pepatah Jawa di awal bagian ini berarti “kepekaan untuk bisa merasakan, bukan kejumawaan untuk merasa bisa”. Maka daripada mempertahankan arogansi keunggulan intelektual, lebih arif rasanya jika ITB dan manusia ITB jujur merasa kelebihan dan kelemahan yang sesungguhnya.

Sebagai institusi, kelebihan utama ITB adalah pada kualitas *resource* yang masuk. Kepekaan ini akan membawa kehati-hatian dalam menerapkan rekrutmen mahasiswa baru. Jika salah melangkah, seperti membiarkan berkembangnya opini kurang baik tentang ITB (seperti isu komersialisasi pendidikan), maka pada calon “bibit-bibit unggul” akan takut dan ragu-ragu untuk masuk, dan ITB memperbesar peluang untuk kehilangan *resource* terbaiknya untuk masuk.

Sementara kelemahan mendasar manusia ITB adalah kekurangmampuan untuk berbagi sesama rekan dan berlanjut pada kekurangmampuan untuk bekerja secara tim dengan baik. Keunggulan rasio ternyata berakibat kurangnya perhatian terhadap peran rasa. Relakah manusia ITB untuk secara rendah hati belajar memperbaiki diri, dan mulai mengedepankan kepekaan rasa lebih dari egoisme rasio?

Membangun Manusia ITB: Apa Masalahnya?

*Demi Waktu. Sebenarnya manusia akan rugi, jika ia tidak beriman dan beramal salih serta saling menasihati dalam kebenaran dan kesabaran.
(al Quran al Karim)*

Jika ITB merupakan produk Modernisma, maka karakter manusia ITB bisa dijelaskan seperti karakter manusia Modern. Pada mulanya (era Renaissance) manusia modern dicita-citakan dengan ideal seperti terlihat pada konsep “manusia bisa menyelesaikan sendiri masalahnya sendiri” (Antroposentrisme), sebagai “superhuman” (Nietzsche), atau manusia yang “eksistensinya ditentukan oleh pikirannya” (Cogito Ergo Sum – Rene Descartes). Namun sekarang (era Pasca Modern) manusia modern justru muncul sebagai sosok yang telah kehilangan nilai-nilai kemanusiaan, seperti terlihat pada ungkapan “Manusia Robopath” (Lewis Yablonsky), “Manusia yang diperbudak oleh jam” (Theodore Roszak), dan “Nihilisme Moralitas Modernisme” (Ross Poole). Manusia modern telah menjadi sosok raksasa Promethean dalam mitologi Yunani, sosok yang digambarkan secara congkak mengandalkan kemampuan dirinya untuk melepaskan diri dari ikatan kosmologis.⁶

Penggambaran di atas bisa diturunkan untuk menjelaskan manusia ITB. Dulu, mereka dikenal sebagai sosok yang cerdas dan pintar, mempunyai keinginan keras untuk berprestasi, dan hebat dalam segala hal. Namun citra yang muncul belakangan bergeser pada kesan bahwa manusia ITB adalah sibuk dengan pikirannya sendiri, kurang bisa mengalah dan memilih memaksakan kehendak, serta merasa paling hebat dan pintar sendiri lebih daripada orang lain. Hal ini terlihat pada sebuah kasus ketika sebuah perusahaan melakukan rekrutmen, alumni ITB banyak yang lolos pada tahap seleksi tertulis (IQ-test) namun banyak yang gagal melewati tahap wawancara kepribadian (EQ-test). Konsep baru tentang “Kecerdasan Emosional (EQ)” yang semakin diakui lebih penting daripada “Kecerdasan Intelektual (IQ)” (Goleman:1999), menjadikan manusia ITB dengan IQ baik rela kalah bersaing dengan mereka yang mempunyai EQ lebih baik.

Konsep “Kecerdasan Emosional”, dan kemudian berlanjut dengan konsep “Kecerdasan Spiritual (SQ), setidaknya membantu memetakan kelemahan mendasar manusia ITB, yaitu pada “pengolahan rasa” dan “kelapangan jiwa”. Pendidikan modern yang rasionalistis membawa dampak pembinaan emosi kurang mendapat perhatian, dan ini terjadi juga di ITB. Sementara, kekuatan “rasa” ternyata mampu melahirkan banyak lompatan gagasan yang mengilhami *trend* dunia saat ini. Beberapa orang yang sukses memimpin organisasi era informasi justru meraka yang sanggup memaksimalan kemampuan “rasa” mereka.

⁶ Agus Suharjono Ekomadyo, “Spiritualitas dalam Arsitektur: Sebuah Renungan untuk Mencari Makna Arsitektur”. Artikel dalam Jurnal *Salman Komunikasi Aspirasi Umat*. Rabiul Awal 1416 H (1996).

Tengok survey yang dilakukan oleh majalah *Swa Sembada* terhadap Chief Executive Officer (CEO) terbaik di Indonesia tahun 2002. Dengan menggunakan penilaian indeks *leadership* (fungsi perintis, penyelaras, pemberdaya, dan panutan) dan indeks *employee commitment*, survey ini menyimpulkan bahwa saat ini yang dibutuhkan adalah pemimpin yang berlaku seperti “tukang kebun”, bekerja dengan “Ketulusan Tanpa Pamrih”. Kunci kesuksesan mereka tertuang dalam prinsip memimpin dengan memberi teladan⁷, memimpin dengan hati⁸, dan memimpin berbekal kearifan perjalanan hidup yang keras⁹ (*Swa Sembada* 2002).

Peran pemimpin sebagai “Tukang Kebun” merupakan definisi sederhana yang dilontarkan oleh Jack Welch, mantan CEO legendaris General Electric. Membawa pupuk di tangan kanan, air di tangan kiri, pemimpin bertugas menjaga agar bibit-bibit di ladangnya agar tumbuh dan bisa menghasilkan dengan baik. “Karena saya bukan orang pintar, maka tugas saya adalah mencari dan memilih orang-orang yang pintar dan profesional”, ungkap Welch. (*Swa Sembada*, 2002). Apa yang dilakukan Welch mengilhami banyak perusahaan di dunia: ada yang jauh lebih penting daripada fungsi manajer yang mengorganisasi pekerjaan, yaitu fungsi kepemimpinan (*leadership*) yang mengorganisasi orang. Dan Welch memimpin organisasinya dengan beberapa prinsip, seperti kurangi formalitas dan singkirkan pembatas, memimpin dengan memompa semangat orang lain dan sulut orang lain agar berprestasi, tanamkan rasa percaya diri, utamakan nilai, libatkan semua orang, dan dapatkan gagasabnyang baik dari mana saja (Krames, 2002).

Sebagai sebuah institusi pendidikan, ITB sebenarnya menyimpan potensi besar untuk menjalankan organisasi dengan semangat membina dan mencetak “bibit unggul”. Di lain sisi, kenyataan menunjukkan, manusia ITB dikenal berkarakter kuat, akibatnya cenderung sulit diatur. Belajar dari Jack Welch di atas, bisakah kendala ini menjadi peluang? Maka mengorganisasi manusia ITB dengan cara mendorong orang lain untuk berprestasi (*to energize*) dan bukan melulu memerintahkan dan mengawasi (*to order and controll*), bisa jadi merupakan langkah terobosan yang cocok dalam membangun manusia ITB.

Peter F. Drucker menyebutkan ada tiga jenis tim, yaitu tipe “tim baseball” (setiap pemain punya posisi pasti yang tidak bisa ditinggalkan), tipe “tim sepakbola” (setiap pemain mempunyai posisi masing-masing tetapi harus bekerja sama), dan tipe “tim jazz combo” (para pemain mempunyai posisi primer dan bukan posisi yang dtentukan, dan diharapkan saling “menutupi kekurangan” rekan satu tim). Adalah sebuah alternatif yang cukup arif untuk mengajak manusia ITB bekerja sama dalam suatu “tim jazz combo”. Musik Jazz baru bisa dinikmati bukan “what you hear” tetapi “what you play”: keindahan baru benar terasa jika

⁷ Prinsip kepemimpinan Barry Lesmana, CEO Citibank Indonesia.

⁸ Prinsip kepemimpinan Widia Soeryaningsih, CEO Universitas Bina Nusantara.

⁹ Prinsip kepemimpinan Djoko Susanto, CEO Alfa Retalindo

didengarkan dengan empati. Biarkan hati bicara, dan menentukan apakah musik yang kita mainkan masih terasa enak dan harmonis, dan jujur mengakui jika sudah menjadi sumbang dan tak beraturan.

Akhirnya, kunci keberhasilan dalam membangun manusia ITB adalah memimpin dengan hati. Hati akan menjaga dari ketergesaan yang pasti merusak tata irama yang tengah dimainkan. Dalam suasana yang sebenarnya tidak menguntungkan seperti saat ini, satu kata yang harus selalu disadari “sabar”. Merujuk pada ayat suci yang dikutip di awal bagian ini, kesabaran merupakan fungsi turunan dari waktu. Cita-cita luhur “In harmonia progressio” akan terbawa dalam suasana “patience to be excellence”.

Mengambil Hati Masyarakat Indonesia: Sebuah Keharusan bagi ITB

*Kerja adalah Cinta yang mewujudkan. Jika kau tidak bisa bekerja dengan cinta, maka tinggalkanlah. Dan berdirilah di depan gapura candi, meminta sedekah dari mereka yang bekerja dengan Cinta.
(Kahlil Gibran)*

Mengelola organisasi dengan hati, bukan melulu memerlukan kecerdasan emosional, tetapi juga “Kecerdasan Spiritual”: kecerdasan untuk melihat diri, orang lain, dan lingkungan sebagai kesatuan yang utuh. Dan ITB merupakan kesatuan dengan bangsa Indonesia, sehingga ITB pun seyogyanya dijalankan selaras dengan perjalanan bangsa ini.

Apa sebenarnya yang diharapkan bangsa ini dari ITB? Semua anak yang disekolahkan di ITB sebenarnya membawa harapan untuk bisa mendapatkan ilmu pengetahuan yang bisa bermanfaat dalam kiprahnya nanti di masyarakat. Masyarakat mengharap ITB mampu mendidik anak-anak mereka agar kelak bisa bekerja dan berkarya membawa bangsa ini kepada kehidupan yang lebih baik. Dan sebagai lembaga keilmuan, ITB seharusnya konsisten menjalankan filosofi padi: semakin berisi (berilmu), semakin merunduk (merendahkan hati). Jadi, kejumawaan (arogansi, menganggap diri paling hebat) dan kepercayaan diri yang berlebihan berdalih kemandirian otonomi, menjadi tidak relevan bagi ITB.

Justru status sebagai badan hukum mengharuskan ITB dikelola seperti perusahaan bisnis. Inti bisnis adalah kepercayaan pelanggan (*costumer*). Dan *costumer* ITB adalah masyarakat Indonesia. Belajar dari konsep marketing di era informasi, hal utama yang paling harus diperhatikan adalah apa yang ada di dalam benak (terdalam) para konsumen (“Consumer Inside”). Maka semakin diakui, strategi paling efektif dalam pemasaran adalah “buzz marketing” yang bertumpu pada komunikasi dari mulut ke mulut yang bersifat “PR to

PR”, interaktif, kolegial dan dialog *one-to-one*.¹⁰ Di sinilah, ITB sudah pada waktunya untuk mengoptimalkan fungsi *Public Relation*, yang mampu menjembatani antara apa yang sebenarnya dimau masyarakat dengan potensi-potensi yang dimiliki ITB.

Maka semangat alih status ITB adalah transformasi dari *state university* (universitas yang dikelola oleh negara) menjadi *state-owned university* (universitas yang dimiliki negara namun mempunyai otonomi pengelolaan), bukan secara drastis berubah menjadi *private university* (universitas swasta murni). Bayangkan jika ITB bisa benar-benar dipercaya masyarakat untuk mendidik generasi terbaiknya, maka ITB akan mampu menunjukkan “excellence”-nya, membangun cita-cita luhur, tanpa banyak terganggu oleh kendala biaya.

Mengambil hati masyarakat Indonesia untuk mendapatkan kepercayaannya bukan merupakan hal yang mustahil, terutama -seperti diungkapkan oleh puisi di awal bab ini- jika kita mengerjakannya dengan Cinta.

Beberapa Langkah Strategis untuk tahun 2020: Menuju “Corporate University”

*Setiap anak lahir dengan membawa pesan bahwa Tuhan belum berputus
asa tentang manusia
(Rabindranath Tagore)*

Isu utama tulisan ini adalah tentang membangun manusia. Modernisme telah memasuki masa senjakala, dan konsep manusia Modern pun sudah dirasakan tidak lagi cocok dengan perkembangan zaman. Maka muncul pertanyaan besar, bagaimana masa depan manusia setelah masa modern ini, dengan konteks zaman informasi dengan perubahan-perubahannya yang semakin cepat terjadi.

Bagi penyair Amerika Latin, Octavio Paz, senjakala modernisme adalah kontradiksi antar dua “saudara”: modernisme dan kapitalisme, dan modernisme harus bertekuk lutut. Posisi manusia di antara kontradiksi diperlihatkan oleh Paz dalam puisinya sebagai “aku” yang bening dan berlapis-lapis, selang-seling lapisan aku dan lapisan yang lain, yang saling memandang tanpa kekuasaan nama-nama.¹¹ Sebuah pencarian akan kesejatan diri. Ungkapan tsauf menyebutkan, siapa mampu mengenali kesejatan dirinya, ia akan mengenal Tuhannya. Maka sebuah harapan akan masa depan kemanusiaan muncul dari kearifan tradisi: Spiritualitas.

¹⁰ Hermawan Kartajaya, dalam pengantarnya untuk buku Al dan Laura Ries, *The Fall of Advertising and the Rise of PR*.

¹¹ Nirwan Dewanto, “Octavio Paz, Amerika Latin, dan Senjakala Modernisme”, artikel dalam jurnal kebudayaan ITB *Mosaik*, vol.2 no.4 Januari 1992.

Beberapa *trend* fenomena seperti menegaskan harapan ini. Naisbitt dan Aburdene mencatat, bahwa spiritualitas akan menjadi *trend* besar pada milenium ketiga (Naisbitt dan Aburdene, 1986). Dan kita dapat menyaksikannya di depan mata kita, dengan semakin maraknya kursus-kursus spiritual (seperti sufistik) yang diminati justru oleh mereka-mereka yang sibuk dengan kerja dan bisnis.¹² Survey CEO terbaik di Indonesia di atas menunjukkan pemimpin perusahaan yang sukses membangun usaha dengan “Ketulusan Tanpa Pamrih”. Bahkan di Amerika Serikat, ratusan pengusaha sukses menyatakan mereka sukses karena berbisnis dengan hati; mereka yang disebut para “Mistikus Korporat” (Hendricks dan Ludeman, 2002).

Dan di ITB, diskusi-diskusi mengenai spiritualitas pun berlangsung di beberapa kalangan, menyelinap di antara kegiatan-kegiatan pragmatis. Diskusi-diskusi ini sempat melontarkan gagasan mengenai perlunya muatan Humaniora dalam pendidikan sains dan teknologi di ITB. Maka, keberadaan kalangan Humaniora di ITB merupakan peluang pertama yang bisa menjadi langkah strategis menuju ITB 2020 nanti.

Peluang kedua adalah pada generasi baru yang akan dan sedang memasuki ITB: angkatan 2000-an. Angkatan ini menjadi unik karena yang langsung terkena pengaruh ITB BHMN. Angkatan ini relatif bisa lebih banyak kesempatan untuk belajar mengenai kelemahan mendasar manusia ITB. Mereka juga semakin akrab dengan semangat *entrepreneurship* dan belajar untuk jeli dalam melihat peluang di tengah dunia yang berubah. Dan kebijakan *zero-growth* staf pengajar ITB setelah BHMN membuat jarak waktu untuk lebih arif menjaring angkatan ini bergabung dengan institusi ITB. Namun angkatan ini pulalah yang bakal memimpin ITB kelak tahun 2020 nanti.

Langkah strategis berarti segera dimulai: bagaimana mempersiapkan generasi ini untuk memimpin di kemudian hari, dengan mempertahankan keunggulan (intelektual) yang dipunyai, dan memperbaiki kelemahan mendasar (kecerdasan emosional dan spiritual) yang ada. Usulan praktis adalah mengenai perbaikan sistem rekrutmen staf ITB pasca BHMN, dengan lebih mengedepankan keunggulan EQ dan SQ daripada IQ. Dan ITB bisa meminta bantuan elemen masyarakat lain yang lebih mampu, atau lebih mengoptimalkan peran kalangan Humaniora.

Seperti tersirat pada ungkapan di awal bagian ini, kelahiran generasi baru selalu membawa harapan baru. Jika langkah strategis bisa berjalan, maka ada sebuah visi cerah mengenai ITB tahun 2020, yaitu menjadi sebuah “Corporate University”. Corporate bisa berarti perusahaan, maka ITB akan berjalan sebagaimana perusahaan yang sehat, dengan keunggulan yang menjamin kesejahteraan civitasnya, sesuai dengan konsekuensi zaman.

¹² Misalnya pengajian-pengajian kalangan eksekutid yang eksklusif yang diselenggarakan oleh Yayasan Paramadina atau kursus ESQ oleh kelompok Ary Ginanjar Agustian. Aa Gym juga bisa disebut sebagai sosok contoh perpaduan antara bisnis dan spritualitas.

Namun Corporate bisa juga berarti rekan atau kawan, Corporateness sering diartikan dengan rasa “kesetiakawanan”. Bukan organisasi birokratis yang kaku, mekanistik, dan arogan yang diinginkan, melainkan organisasi seperti “tim jazz combo”, bekerja dan berkarya bersama-sama dengan mengedepankan empati.

Sebuah kecerahan yang diharapkan. Bayangkan bila orang-orang cerdas mampu bekerja dengan hati. Kecerahan yang bukan hanya mengilhami manusia-manusia ITB untuk berkarya dan memaknai hidup dengan lebih baik, tetapi juga mengilhami bangsa untuk dapat keluar dari keterpurukan, menuju kehidupan lebih baik yang dicita-citakan.

Wallahu a'lam.

Daftar Pustaka

- DePorter, Bobbi & Hernacki, Mike. *Quantum Learning: Membiasakan Belajar Nyaman dan Menyenangkan*. Bandung:Kaifa. 1999.
- Dewanto Nirwan. “Octavio Paz, Amerika Latin, dan Senjakala Modernisme”, artikel dalam jurnal kebudayaan ITB *Mosaik*, vol.2 no.4 Januari 1992.
- Drucker, Peter. *Managing in a Time of Great Change*. Jakarta: Elex Media Komputindo.1995.
- Dryden, Gordon & Vos, Jeannette. 2000. *Revolusi Cara Belajar: Keajaiban Pikiran*. Bandung: Kaifa.
- Ekoadyo, Agus Suharjono. “Spiritualitas dalam Arsitektur: Sebuah Renungan untuk Mencari Makna Arsitektur”. Artikel dalam Jurnal *Salman Komunikasi Aspirasi Umat*. Rabiul Awal 1416 H (1996).
- Goleman, Daniel. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1999.
- Hendricks, Gay, dan Ludeman, Kate. *The Corporate Mystic: Sukses Berbisnis dengan Hati*. Bandung: Kaifa. 2002.
- Kadiman, Kusmayanto. “Transformasi ITB: Latar Belakang dan Arah Pengembangannya”. Makalah disampaikan pada Program Reorientasi Staf Pengajar ITB. Juni 2002.
- Krames, Jeffrey. *The Welch Way: 14 Tips Praktis dari CEO Terbesar Dunia*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer. 2002.
- Laboratorium Multimedia Arsitektur ITB. *Suspim 2002*. Video Multimedia Dokumentasi Kegiatan Kursus Pimpinan ITB tahun 2002.
- Naisbitt, John dan Patricia Aburdene. *Megatrends 2000: Sepuluh Arah Baru untuk tahun 1990-an*. Jakarta: Binarupa Aksara. 1986.
- Osborne, David, dan Gaebler, Ted. *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company Inc. 1994.
- Ries, Al dan Ries, Laura. *The Fall of Advertising and the Rise of PR*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2003.
- Saini K.M. “Citra Manusia Alternatif untuk Abad XXI”. Makalah disampaikan dalam Seminar di Masjid Salman ITB, tahun 1995.
- The World Bank. *The State in a Changing World*. New York: Oxford University Press. 1997.
- Swa Sembada. “Survey the Best CEO 2002: CEO Panutan di Mata Karyawan”. Edisi Oktober 2002.