

Tantangan Perguruan Tinggi Indonesia Menghadapi *Asean Economic Community*

Charles Bohlen Purba

Abstrak

Asean Economic Community (AEC) tidak saja berdampak pada sector sosial, ekonomi dan politik, akan tetapi AEC akan memiliki dampak serius terhadap dunia pendidikan Indonesia. Indonesia akan kalah bersaing jika tidak mampu menyiapkan SDM yang unggul menghadapi tantangan regional atau internasional. Secara regulasi, Indonesia membuka ruang terhadap penyelenggara pendidikan asing di Indonesia sebagaimana diamanahkan dalam Pasal 90 Undang-undang No 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Karena itu, Pemerintah perlu memahami peta persoalan di sektor pendidikan, supaya dapat dirancang program-program pembangunan yang tepat sasaran sehingga Indonesia dapat mengambil manfaat dari pelaksanaan AEC yang sudah dimulai sejak 1 Januari 2015 jika tidak maka bangsa Indonesia hanya akan menjadi konsumen dungu globalisasi, modernisasi melalui perjanjian-perjanjian yang telah disepakati pemerintah.

Kata kunci: *AEC, ekonomi, pendidikan dan Indonesia*

Pendahuluan

Pada era pasar bebas saat ini bagi Negara anggota ASEAN, kerja sama ASEAN memasuki tahapan berarti, dimana sejak 15 Desember 2008, ASEAN menjadi organisasi regional serta terbentuk sebagai legal personality dengan moto *one vision, one identity, one caring and sharing*, dengan mencetuskan *ASEAN Economic Community (AEC)* (Hutabarat, 2014).

Asean Economic Community (AEC) yang sudah di tanda tangani meliputi tiga pilar yaitu *security community, economic community* dan *Soci-cultural community*. Di dalam AEC ini terjadi integrasi diberbagai bidang untuk dapat terjadinya efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang lebih baik.

Namun demikian dalam melakukan integrasi tersebut tidaklah mudah, karena adanya berbagai perbedaan kondisi dari setiap negara

anggota, seperti peraturan perundangan, persyaratan, lingkungan, geografi, politik, sosial budaya dan bahasa. Untuk itu setiap negara anggota harus dapat menyesuaikan dirinya untuk dapat berintegrasi.

Saat ini ada banyak kesenjangan diantara negara anggota terutama dalam bidang ekonomi dan pendidikan. Salah satu bidang dalam *socio-cultural community* adalah masalah pendidikan, khususnya pendidikan tinggi yang akan di bahas dalam makalah ini. (Panday, 2014c)

Konsep utama dari ASEAN *Economic Community* adalah menciptakan ASEAN sebagai sebuah pasar tunggal dan kesatuan basis produksi dimana terjadi *free flow* atas barang, jasa, faktor produksi, investasi dan modal serta penghapusan tarif bagi perdagangan antar negara ASEAN yang kemudian diharapkan dapat mengurangi kemiskinan dan kesenjangan ekonomi diantara negara-negara anggotanya melalui sejumlah kerjasama yang saling menguntungkan.

ASEAN Community 2015, tentunya memberikan pengaruh bagi sektor pendidikan di Indonesia. Dengan adanya AEC, kesempatan bagi perguruan tinggi asing untuk masuk dan mendirikan di wilayah Indonesia. Hal ini secara peraturan perundang-undangan dimungkinkan sesuai dengan Pasal 90 Undang-undang no 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi yang menyatakan bahwa perguruan tinggi negara lain dapat menyelenggarakan Pendidikan Tinggi di wilayah Indonesia dengan bekerjasama dengan Perguruan Tinggi di Indonesia serta atas izin pemerintah. Kerjasama dapat dilakukan diantara perguruan tinggi di ASEAN seperti halnya yang sudah terbentuk dalam *Asian University Network* (AUN) dan beberapa perguruan tinggi lainnya sudah menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi di regional ASEAN maupun dengan negara-negara lain di Eropa.

Persaingan internasional dalam pendidikan dalam hal: kualitas kompetensi lulusan, kemampuan bahasa internasional/ bahasa inggris, kemampuan bekerjasama, hasil penelitian, program yang dilaksanakan, kemampuan tenaga dosen, dan secara keseluruhan adalah kualitas perguruan tinggi. (Panday, 2014c)

Dengan adanya keadaan yang demikian, maka Indonesia harus bersiap diri untuk dapat bersaing di ASEAN. Potret kualitas pendidikan tinggi di Indonesia masih belum menunjukkan kualitas yang merata. Kualitas perguruan tinggi Indonesia, tercermin dengan lulusannya yang tidak siap pakai, kemampuan bahasa inggris yang rendah, kemampuan bekerjasama yang rendah, kemampuan inovasi yang rendah, kreativitas yang rendah, semuanya berujung pada daya saing lulusan yang rendah. (Panday, 2014c) Angka pengangguran yang cukup tinggi mencapai

300.000 orang. Lulusan universitas tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) dalam laporan tentang pendidikan tinggi di Indonesia melansir, universitas di Indonesia termasuk sebagai universitas yang tertinggal. Survei Bank Dunia, yang menyebutkan, 20%-25% alumnus perguruan tinggi di Indonesia harus mendapat pelatihan sebelum bekerja (Paramitha, 2012).

Hasil temuan Asiaweek 2000 (Nugroho, 2006) menunjukkan daya saing perguruan tinggi di Indonesia rendah. Sangat sedikit perguruan tinggi yang mampu masuk kategori 20 besar di kawasan Asia. Dari 82 PTN dengan 3051 program studi dan 2561 PTS dengan 10287 program studi ternyata sangat sedikit program studi yang bermutu.

Masih banyak Perguruan Tinggi Indonesia hanya menargetkan untuk kuantitas mahasiswa, membuka prodi baru, membuka kelas khusus seperti kelas karyawan, kelas jarak jauh, kelas week end/ kelas sabtu-minggu atau kelas eksekutif. Perguruan Tinggi tersebut menawarkan ijazah dengan cara mengikuti kelas-kelas tersebut tanpa menekankan dari segi kualitasnya. Kelas-kelas seperti itu tidak dirancang untuk mencapai suatu kualitas yang prima, dengan matakuliah yang dipadatkan, dosen pengajar yang sekenanya (seadanya), penyampaian materi yang satu arah, tanpa latihan atau praktek yang benar (Panday, 2014c).

Manajemen operasional perguruan tinggi Indonesia masih lemah, kesehatan finansial, kesehatan iklim akademik di kampus juga merupakan faktor penentu keunggulan daya saing (Nugroho, 2006). Sumber finansialnya hanya dari SPP, seharusnya sumber pendapatannya adalah menjual produk berupa ilmu pengetahuan dan segala bentuk aplikasi mutakhir yang bisa dihasilkan dosen dan mahasiswa. Juga berbagai jasa pelatihan yang berhasil mereka kembangkan. Semakin bagus riset dilakukan dan semakin banyak paten yang dihasilkan akan semakin kaya dosen dan perguruan tinggi.

Kemampuan dosen untuk melakukan penelitian sangat minim, dan juga dana yang tidak menunjang, walaupun dana ada di kemdikbud, persoalan administratif yang berbelit-belit menjadi hambatan dalam pelaksanaan riset. Perguruan tinggi masih dibebani berbagai tanggung jawab dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Perguruan tinggi di Indonesia kurang bisa berperan dalam menyelesaikan berbagai persoalan masyarakat luas, justru asyik dengan diri sendiri, dengan teori-teori yang sudah mapan dan impian-impian yang normatif sehingga menjadi tidak peka terhadap permasalahan di luar. Perguruan tinggi

masih minimnya kemampuan dalam menjalin kerja sama dalam konteks global.

Berdasarkan data terakhir yang disampaikan oleh (Panday, 2014c), dari 100 universitas terbaik di Indonesia menurut perankingan Indonesia (100 Universitas Terbaik, 2014), 9 universitas di Indonesia masuk dalam 300 peringkat besar Asia (9 Universitas di Indonesia, 2014), dan 29 perguruan tinggi Indonesia masuk 100 besar Asia Tenggara berdasarkan kriteria webometrik (Sebanyak 29 perguruan tinggi, 2014), dan hanya 4 perguruan tinggi negeri masuk dalam Asean University Network (AUN) (Asean University Network, 2014).

Perguruan tinggi yang ada di Indonesia ada kurang lebih 3253 (data forlap dikti, 2014), berarti kurang dari 1 % yang dapat bersaing di Asia Tenggara. Bagaimanakah dengan perguruan tinggi lainnya? Berdasarkan *The Global Competitiveness Report* yang diterbitkan oleh World Economic Forum pada tahun 2013 menunjukkan indeks daya saing Indonesia, pada tahun 2013, peringkatnya berada di urutan ke-38 dari 148 negara, meningkat dari posisi di tahun 2012 pada rangking ke 50 dari 148 negara (World Economic Forum, 2008).

Untuk index Higher education and training menurut World Economic Forum, Indonesia berada pada ranking 64 dari 148 negara di bawah Singapore (rank-2), Malaysia (rank-46), dan Brunai Darussalam (rank-55) sedangkan negara asean lainnya rangkingnya di bawah Indonesia. Dengan adanya kondisi yang demikian maka menjadi problem dan tantangan utama bagi Indonesia bagaimanakah strategi manajemen perguruan tinggi Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan tingginya dengan diberlakukannya Asean Economic community itu?

Gambaran Perguruan Tinggi Indonesia

Jumlah Perguruan Tinggi yang ada di Indonesia pada tabel-1. Jenis pendidikan tinggi yang terbanyak adalah pendidikan Akademi dan Sekolah Tinggi. Jenis pendidikan universitas hanya ada 516 dan diantaranya 58 buah adalah Perguruan Tinggi Negeri Universitas yang diselenggarakan oleh pemerintah, sedangkan sisanya dikelola oleh swasta berjumlah 458 buah.

Dari banyaknya Perguruan tinggi (4587 buah) dimana PTN sebanyak 105 buah dan PTS sebanyak 4482, merupakan jumlah yang tidak sedikit untuk ditingkatkan mutunya dalam menghadapi AEC, yang hanya tinggal satu tahun lagi. Dari jumlah yang PT tersebut, masih banyak sekali

yang fasilitas sarana dan prasarana belajar berikut infrastrukturnya yang belum, bahkan jauh dari memadai. Tentunya, itu membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Apa lagi bagi PTS untuk, harus mengeluarkan biaya dari koceknya sendiri, lain halnya dengan PTN, yang selalu mendapatkan bantuan keuangan dari Pemerintah. Tentu hal ini tidak mudah bagi PTS. Sehingga banyak pula PTS yang “senin kamis” dalam menjalankan Perguruan Tingginya.

Tabel-1 Jenis dan jumlah Perguruan Tinggi Indonesia

Jenis Perguruan tinggi	Jumlah total	Jumlah PTN	Jumlah PTS
Universitas	516	58	458
Akademi	1334	0	1334
Institut	110	7	103
Politeknik	240	38	202
Sekolah Tinggi	2387	2	2385
Total	4587	105	4482

Source: forlap dikti 2014: dikutip dari (Panday,2014c)

Jumlah tenaga dosen untuk sebanyak 4587 perguruan tinggi, ada pada tabel-2, banyaknya dosen yang telah dan belum di sertifikasi pada tabel-3, dan banyak dosen berdasarkan jabatan fungsionalnya ada pada tabel-4.

Total dosen tetap ada 165.916 dosen dan dosen tidak tetap ada 31.436 dosen. Jumlah mahasiswa yang tercatat ada kurang lebih 3.865.133 orang. Maka rasio dosen tetap/ jabatan fungsional dosen dan mahasiswa adalah 1: 23,3. Untuk ketentuan rasio rata rata 1:30, maka kondisi yang ada sepertinya telah mencukup, namun pada kenyataan rasio yang terjadi sangat bervariasi pada masing-masing perguruan tinggi. Keberadaan Dosen tidak tetap yang jumlahnya kurang lebih 20% dari jumlah dosen tetap, menjadikan PT yang ada dapat melaksanakan perkuliahannya dengan normal atau hampir normal.

Tabel-2 Jumlah dosen berdasarkan pendidikannya

Type of education	Number of fix lecturer	Number of non-fix lecturer
Doctoral	20.029	723
Master	99.120	8.706
Bachelor	39.011	19.166
Diplome-4	2.655	1.302
Diplome-3	642	437
DipLome-2	4	2
Diplome-1	1	2
Spcialist-1	2.053	293
Specialist-2	278	22
Proffesion	2.123	783
	165.916	31.436

Source: forlap dikti 2014: dikutip dari (Panday,2014c)

Akan tetapi, sistem honor yang terjadi, sangat berbeda antara dosen tetap dan dosen tidak tetap. Tentunya perbedaan ini akan memberikan dampak pada kualitas pembelajaran yang disampaikan oleh dosen tidak tetap. Dilain hal, ada juga gaji dosen yang lebih rendah dari Upah minimum regional(UMR). Ini semua tantangan bagi Pemerintah untuk memperbaiki penghasilan dari Dosen.

Jika dilihat dari latar belakang pendidikan dosen, maka berdasarkan UU guru dan dosen yang berhak mengajar adalah yang berpendidikan Master, Doktor, spesialis-1 dan spesialis-2 sehingga rasio dosen mahasiswa menjadi tidak memenuhi persyaratan SNP. Permasalahan dari jumlah Doktor dan Master yang ada, para dosen itu sebagian besar sudah berumur diatas 50 tahun sampai 60 tahun. Sehingga dalam 5 sampai 10 tahun kedepan apabila akan terjadi pensiun bersama-sama, sehingga jika pemerintah tidak mulai merencanakan perekrutan dosen bersama-sama dengan PTN dan PTS dari sekarang, maka, Indonesia akan sangat kurang tenaga dosennya.

Satu hal yang terjadi Indonesia, menjadi Dosen bukan menjadi pilihan utama bekerja, bahkan menjadi pilihan akhir dari mencari pekerjaan, atau menjadi pengisi waktu luang bagi orang-orang tertentu. Tidak tertariknya menjadi dosen, karena Gaji atau honor sebagai dosen belum merupakan hal yang sangat menarik.

Jika rasio dosen mahasiswa dihitung terhadap jumlah dosen yang telah disertifikasi, maka rasionya adalah 1: 54,3; dimana rasio ini tidak memenuhi syarat SNP. Berarti dalam hal ini dosen yang bersertifikat masih

perlu ditambah. Permasalahan yang sekarang timbul, untuk sertifikasi dosen harus melalui tes bahasa Inggris dan tes potensial akademik (TPA); yang mana kebanyakan dari dosen masih kurang dalam menguasai bahasa Inggris.

Selanjutnya sebagai syarat sertifikasi juga, dosen yang bersangkutan harus berpendidikan S2 atau S3. Pada saat yang bersamaan, Kemdikbud, merubah persyaratan untuk mengikuti pendidikan S2 dan S3 , harus ditempuh sebanyak 72 SKS, dimana jumlah sks sebelumnya hanya berkisar 40 sks. Dengan adanya perubahan ini, bisa jadi untuk berkuliah S2 atau S3 menjadi tidak menarik.

Dari semua tentang sertifikasi dosen, pelaksanaan sertifikasi dosen menjadi terhambat. Disisi lain, dosen-Dosen yang sudah disertifikasi, belum menunjukkan kualitas dan produktivitas yang diharapkan setelah mereka mendapatkan tunjangan sertifikasi dari pemerintah. Belum kelihatan hasil penelitian dan pengabdian masyarakatnya yang menonjol. Lalu siapa yang salah?

Tabel-3 Jumlah sertifikasi dosen

	No. of Fix lecturer
Certificate	71.142
Non-certificate	94.774
Sum	165.916

Source: forlap dikti 2014: dikutip dari (Panday,2014c)

Dilihat dari jabatan fungsional, jumlah guru besar, hanya 4702. Ini berarti satu perguruan tinggi rata-rata punya satu Guru Besar. Itupun sebagian besar Guru Besar umurnya di atas 70 tahun. Ada kurang lebi 20 ribu Doktor belum Guru Besar. Sekarang bagaimana PT dan pemerintah untuk mempercepat proses untuk menjadi Guru Besar. Yang lebih ironisnya, banyak dari dosen yang tidak mengurus jenjang jabatan fungsionalnya, hal ini bisa saja disebabkan yang bersangkutan tidak mengerti atau tidak butuh atau PT yang bersangkutan kurang mendorong untuk dosennya mempunyai jabatan fungsional. Dari angka-angka jumlah dosen untuk jenjang jabatan fungsional, masih banyak yang harus dilakukan agar mereka naik kejenjang yang lebih tinggi, antara lain harus menulis di jurnal nasional dan jurnal internasional.

Satu kendala dari dosen adalah kemampuan meneliti dan kemampuan menulis dari dosen masih kurang. Ini harus ada program terstruktur dari PT dan Kemdikbud untuk menstimulasi kemampuan

tersebut agar meningkat. Disisi lain, keberadaan jurnal Nasional saja masih jauh dari yang dibutuhkan. Untuk masuk jurnal Internasional, kemampuan dosen menulis dalam bahasa Inggris juga menjadi kendala. Sehingga, dengan adanya aturan baru untuk naik jenjang jabatan fungsional, bisa jadi semakin sedikit terjadi perubahannya.

Tabel-4 Jumlah dosen berdasarkan Jabatan fungsional

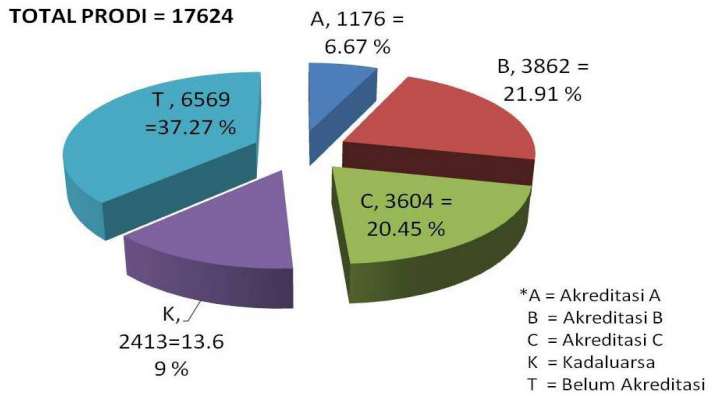
Fuctional Position	No.of fix lecturer
Lecturer	53.693
Asisten Ahli	36.549
Lector	41.454
Associate Proffesor	29.518
Proffesor	4.702
Sum	165.916

Source: forlap dikti 2014: dikutip dari (Panday,2014c)

Dari kondisi dosen di atas, maka kualifikasi dosen berdasarkan pendidikan, jabatan fungsional, dan sertifikasi dosen masih harus ditingkatkan. Dari kenyataan ini, masih banyak yang harus dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan perguruan tingginya.

Dari sisi akreditasi program studi yang dilakukan Badan Akreditasi Nasional (BAN) maka sebagian yang sudah terakreditasi masih dengan nilai akreditasi "C", dan lebih memprihatinkan lagi sebagian besar belum terakreditasi. Data BAN 2013 menunjukkan dari 17.624 Prodi hanya 6,67% terakreditasi "A" dan 21,91% "B", 20,45% akreditasi "C", sembilan persen kadaluarsa, dan 37,27% belum terakreditasi. Harus diakui, nilai-nilai C dan yang belum terakreditasi ini banyak berada di PTS ataupun PT diluar Jawa.

Gambar 1 Presentase Akreditasi Prodi di Indonesia



Sumber: BAN PT, 2013.

Jika dilihat akreditasi institusi, yang memang baru diwajibkan setelah diberlakukannya Undang-undang tentang Pendidikan Tinggi tahun 2012 yang lalu, hanya sebagian kecil perguruan tinggi terakreditasi institusi. Dari jumlah yang kecil itu, hanya 18 perguruan tinggi yang memperoleh Akreditasi “A”.

Tabel 5: PT Terakreditasi 2008, 2009, 2012, 2013 dan 2014

Tahun	Jumlah PT yang memperoleh akreditasi	Perolehan Akreditasi		
		A	B	C
2008	55	5	35	15
2009	25	2	4	19
2012	14	-	5	9
2013	65	13	30	4
2014	14	5	9	-

Sumber: diolah dari BAN PT, 2014.

Strategi Pendidikan Tinggi Indonesia

Untuk itu Pemerintah Indonesia telah melakukan pembenahan pada pendidikan tinggi, secara makro, diantaranya membuat Undang-undang guru dan dosen pada tahun 2005, menetapkan anggaran pendidikan dari APBN sebesar 20%, menetapkan standar Nasional Pendidikan (SNP),

melakukan akreditasi bagi perguruan Tinggi, melakukan sertifikasi dosen, meregistrasi tenaga dosen dengan program nomor induk dosen nasional (NIDN), menertibkan kurikulum nasional, meningkatkan standar kualifikasi fungsional dosen dan lulusan sarjana, magister dan doktor, dan banyak hal lagi diperkuat dengan peraturan menteri pendidikan dan menteri kepegawaian Indonesia.

Demikian banyak hal yang telah dilakukan sejak tahun 2005, namun belum banyak Perguruan Tinggi Indonesia yang dapat bersaing di Asean, asia dan dunia. Singapore adalah satu satunya negara ASEAN yang masuk 100 besar dunia yaitu National University of Singapore dan Nanyang Technological University, menurut versi Times Higher Education's world reputation ranking of universities.

Penguatan Kelembagaan PT Menghadapi AEC

Dalam skema AEC pola pasar tunggal menjadikan pasar Indonesia melibatkan elemen dalam negeri, unsur perguruan tinggi, tenaga kerja, dan jasa asing ikut berkompetisi. Dengan dilaksanakan AEC, Indonesia berpeluang dimasuki PT asing dan tenaga kerja terampil profesional dari negara-negara lain di ASEAN. Sangat mungkin arsitek, akuntan, dokter, tenaga pendidikan, jasa logistik dan tourism akan menyerbu masuk ke Indonesia untuk berkompetisi dengan tenaga kerja dalam negeri.

Oleh karenanya menjadi sangat penting untuk dapat menyiapkan tenaga kerja domestik yang lebih unggul dan terampil agar dapat memenuhi kebutuhan yang di dalam negeri, sekaligus ASEAN, bahkan global.

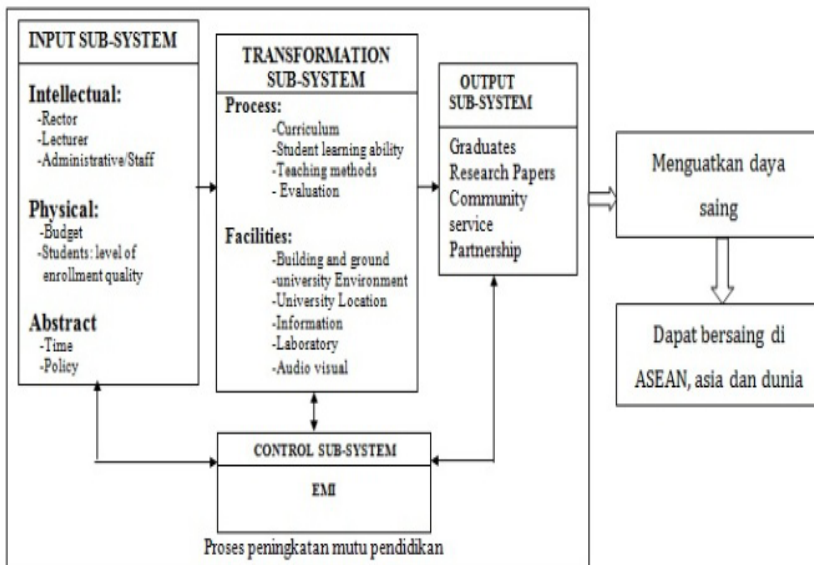
Upaya peningkatan kualitas untuk bisa lebih memperkuat daya saingnya menghadapi kompetitor ASEAN khususnya, mau tidak mau harus PTS di tanah air, yang sering dilihat sebagai sesuatu yang *inferior*, perlu melakukan *penguatan pada kapasitas institusi* perguruan tinggi di tanah air. Penguatan institusi berupa pembuatan aturan-aturan yang mendukung pada organisasi secara keseluruhan.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sudah sejak lama memberikan dorongan pada upaya penguatan itu, yang diintroduksi lewat berbagai aktivitas untuk mengarahkan pada *Good University Governance* atau Tatakelola (Tata Pamong) Perguruan Tinggi yang Baik seperti adanya SPMI (Sistim Penjaminan Mutu Internal) dan AIMA (Audit Internal Mutu Akademik). Indikator GUG ini adalah: transparansi, akuntabilitas, *responsiveness*, *fairness*, dan efisiensi serta efektivitas. Melihat kondisi

perguruan tinggi di tanah air saat ini, lebih-lebih PTS, maka pewujudan GUG itu bukan sekedar asal jalan, atau berjalan seperti biasa (*as usual*), namun harus ada akselerasi untuk mengarahkan ke sana. Penguatan kapasitas institusi juga terkait dengan penguatan kepemimpinan, baik yang sifatnya kepemimpinan suportif (*supportive leader*) maupun kepemimpinan keilmuan (*scientific leader*).

Elemen yang sangat penting dalam pengembangan kelembagaan di perguruan tinggi adalah sumber daya manusia. Sebagai suatu “industri”, lembaga pendidikan merupakan suatu entitas lembaga yang unik, karena yang diproses sebagai inputnya adalah manusia. Lembaga pendidikan tinggi bertanggung jawab untuk memproses input tersebut menjadi suatu *outcome* yang memiliki produktivitas dan kemampuan olah-pikir lebih tinggi, juga melahirkan insan yang berkepribadian dan berakhlak mulia. Suatu perguruan tinggi pada dasarnya adalah bagian dari pelayanan jasa, yaitu jasa pendidikan. Proses produksi dalam pelayanan jasa pendidikan tinggi dan proses peningkatan mutu pendidikannya dapat dilihat pada gambar-1 seperti yang disampaikan oleh (Panday, 2014b) .

Gambar -2 Konsep peningkatan mutu Pendidikan Tinggi untuk penguatan daya saing



Jasa pendidikan adalah proses transformasi dari faktor-faktor produksi yang menjadi input, kemudian diproses dan menjadi output

yang berupa lulusan, hasil penelitian dan pengabdian masyarakat (Panday, 2014a). Oleh karena itu untuk menjadikan pendidikan yang bermutu perlu diterapkan adanya penjaminan mutu.

Sebagaimana lembaga pendidikan pada umumnya, yang diberikan dalam proses pendidikan tinggi bukan sekedar *transfer of knowledges*, melainkan juga *transfer of values* sehingga membentuk karakter manusia Indonesia yang berahlak mulia dan melekat nilai-nilai ideologi Pancasila. Untuk melakukan itu maka kuantitas dan kualitas tenaga pengajar yang akan memproses input itu haruslah memadai, baik dalam kuantitas maupun kualitasnya, seperti yang sudah disampaikan di atas. Beberapa cara pengembangan kualitas dosen, adalah melalui pendidikan formal dengan meningkatkan jenjang pendidikan, pendidikan spesialis, serta pelatihan-pelatihan untuk memperoleh tambahan pengetahuan spesifik dalam bidang masing-masing.

Dengan adanya penguatan kapasitas kelembagaan, menjadikan perguruan tinggi yang unggul, menjadi sangat relevan untuk dilakukan di tengah persaingan ketat di level perguruan tinggi, termasuk dari persaingan dengan PT-PT dari luar negeri yang akan semakin terbuka masuk ke Indonesia. Persaingan ini bukan saja secara kelembagaan, melainkan juga *head to head* para alumni dari PT-PT kita mengingat akan dibukanya pasar kita dari para tenaga terdidik ataupun tenaga berkeahlian dari negara lain, khususnya dari ASEAN melalui skim *ASEAN Economic Community*.

Dalam menghadapi persaingan yang ketat, PTS bisa tetap eksis dan lulusannya memiliki keunggulan agar mampu bersaing dan terserap dalam dunia kerja. Untuk Itu para lulusan PT tidak hanya mengandalkan ijazah dalam mencari pekerjaan, melainkan dituntut memiliki kompetensi dan keterampilan kerja yang baik, sehingga dapat terserap pasar kerja dengan cepat mengingat sangat kompetitifnya persaingan antar tenaga kerja.

Hasil survei dari *HSBC Bank 2013*, hasilnya menunjukkan bahwa Indonesia menempati urutan 6 (enam) sebagai negara favorit bagi ekspatriat untuk mencari kerja, kemudian di urutan pertama Swiss, kedua China, dan ketiga Qatar (Kompas, 2013). TKA yang ada di Indonesia di tahun 2013 jumlahnya mendominasi dengan menduduki jabatan mulai dari level profesional, advisor/konsultan, manager, direksi, supervisor, teknisi hingga komisaris. Kondisi ini yang menggambarkan bahwa peta persaingan kerja telah dimulai, dimana TKA sudah mulai ikut berkompetisi dengan tenaga kerja dalam negeri.

Tabel 6: Jumlah TKA di Indonesia sektor pekerjaannya

TKA dari 5 negara Asia	China	Jepang	Korea Selatan	India	Malaysia	Kategori sektor tetap yang didominasi		
	14.371 orang	11.081 orang	9.075 orang	6.047 orang	4.962 orang	Perdagangan dan jasa	In-dustri	Pertanian
						36. 913 orang	24.029 orang	8.015 orang

Sumber: Kompas dan Tribunnews, 2013.

Dengan diberlakukannya AEC, jumlah TKA di atas tentunya akan bertambah, sehingga akan menjadi kekhawatiran jika tidak ada langkah antisipatif. Oleh karenanya diperlukan langkah matang untuk menghadapi tensi persaingan tenaga kerja yang akan semakin ketat tersebut. Dengan kata lain, menjadi penting bagi lulusan PT untuk mempunyai kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan *stakeholder*, yaitu harus memenuhi kebutuhan profesional (*profesional needs*), kebutuhan masyarakat (*social needs*), kebutuhan dunia kerja (*industrial needs*), dan kebutuhan generasi masa depan (aspek *scientific vision*). Untuk memperkuat pendidikan yang mempunyai kompetensi yang unggul, maka pemerintah Indonesia membuat Kerangka Kualifikasi Nasional (KKNI). Dimana KKNI ini dibuat untuk mengoptimalkan kompetensi yang lahir dari pendidikan formal dan pendidikan non formal. Selain itu juga mendorong pihak pendidikan (formal maupun non formal) untuk mengarahkan pendidikan yang mereka selenggarakan focus pada kompetensi yang dituju. Didalam KKNI tersebut tingkatan kompetensi dibagi dalam 9 tingkatan kompetensi. Sampai saat ini pelaksanaan atau implemementasi KKNI di PT masih sedikit sekali. Oleh karena itu perlu adanya suatu pemicu untuk mempercepat pelaksanaan KKNI, terutama dalam menghadapi AEC.

Dalam meningkatkan kompetensi, beberapa langkah berikut bisa dijadikan sebagian referensi (Hamid, 2014):

Pertama, optimalisasi pendidikan *soft skills* bagi mahasiswa. Era kompetisi yang semakin ketat di dunia kerja saat ini dan nanti pasca diberlakukannya AEC jelas akan menjadikan kemampuan sebagai parameter utama dalam melihat pelamar kerja, yang artinya kualifikasi seseorang tidak hanya dinilai dari *hardskill* namun juga yang tak kalah penting adalah *softskill*.

Dunia kerja percaya bahwa sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif adalah mereka yang mempunyai kecakapan mumpuni

dalam *hard skill* maupun *soft skill*. Dunia pendidikan pun mengungkapkan bahwa berdasarkan penelitian di *Harvard University*, Amerika Serikat yang bekerjasama dengan *National Association of Colleges and Employers* (NACE) ternyata kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skill*) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard skill* dan sisanya 80% oleh *soft skills* (NACE, 2002). Secara lebih khusus pemeringkatan atas penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Survei peringkat antara *soft skills* dan *hard skills*

No	Winning Characteristic	Rating	No	Winning Characteristic	Rating
1.	Kemampuan Komunikasi (<i>Communication Skills</i>)	I	10.	Kemampuan Beradaptasi	X
2.	Kemampuan Berorganisasi (<i>Organizational Skills</i>)	II	11.	Kemampuan Komputer (<i>Computer Capability</i>)	XI
3.	Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	III	12.	Berorientasi pada Detail (<i>Detail Oriented</i>)	XII
4.	Daya Analitik (<i>Logic</i>)	IV	13.	Kepercayaan Diri (<i>Confidence</i>)	XIII
5.	Motivasi/Inisiatif (<i>Effort</i>)	V	14.	Sopan (<i>Civilized/Polite</i>)	XIV
6.	Kemampuan Bekerja Sama (<i>Group Skills</i>)	VI	15.	Bijaksana (<i>Wise</i>)	XV
7.	Beretika (<i>Ethics</i>)	VII	16.	Kreatif (<i>Creative</i>)	XVI
8.	Kejujuran/Integritas (<i>Integrity</i>)	VIII	17.	Indeks Prestasi (IP \geq 3,00) (<i>College</i>)	XVII
9.	Kemampuan Interpersonal (<i>Interpersonal Capabilities</i>)	IX	18.	Kemampuan Berwirausaha (<i>Entrepreneurship</i>)	XVIII

Sumber: National Association of College and Employee (NACE), 2002.

Survei di atas menunjukkan bahwa Indeks Prestasi (IP) menempati posisi 17. Sementara yang menempati peringkat atas yang seringkali dianggap sebagai syarat basa-basi dalam iklan lowongan kerja, merupakan aspek penting dan serius diperlukan. Hal ini pula yang kemudian sering diasumsikan bahwa selesainya studi, mahasiswa menganggap memperoleh selebar sertifikat atau ijazah, hanyalah sekedar tanda selesainya mengikuti proses akademik.

Soft skills sangat diperlukan dalam meraih sukses di era globalisasi ini. Proses belajar di PT yang telah dijalani oleh setiap mahasiswa tentu tidak semata-mata mengenai kegiatan klasikal yang melibatkan dosen dan mahasiswa, melainkan juga harus dibarengi dengan pematangan kepribadian dalam bentuk aktifitas berorganisasi di lembaga-lembaga kemahasiswaan sesuai dengan bakat dan minat (Hamid, 2014).

Hasil survei *Soft skills* , pada tabel-8, yang dilakukan oleh *National Association of Colleges and Employers* (NACE), terhadap keinginan pengusaha dalam merekrut karyawannya juga menunjukkan bahwa dimensi *soft skills* menjadi prioritas parameter yang dipertimbangkan. Para pengusaha menilai bahwa *soft skills* adalah hal penting yang harus dimiliki oleh pelamar kerja, karena dengan *soft skills* akan memiliki kreativitas dan produktifitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Para *chief executive officer* (CEO) perusahaan ketika menerima pelamar kerja terlebih dahulu melihat kemampuan *soft skills* pelamarnya.

Tabel 8: Penilaian Pengusaha terhadap urgensi *Soft skills*

Skill/Quality	Weighted average rating*
Ability to work in a team structure	4.55
Ability to make decisions and solve problems	4.50
Ability to plan, organize, and prioritize work	4.48
Ability to verbally communicate with persons inside and outside the organization	4.48
Ability to obtain and process information	4.37
Ability to analyze quantitative data	4.25
Technical knowledge related to the job	4.01
Proficiency with computer software programs	3.94
Ability to create and/or edit written reports	3.62
Ability to sell or influence others	3.54

*5-point scale, where 1=Not at all important; 2=Not very important; 3=Somewhat important; 4=Very important; and 5=Extremely important

Sumber: *National Association of Colleges and Employers*, 2013.

Survei tersebut menunjukkan bahwa kompetensi *soft skills* seperti kemampuan bekerja dalam tim, kemampuan membuat keputusan, memecahkan permasalahan, kemampuan mengorganisasikan kerja, dan seterusnya menjadi lini penting yang diinginkan oleh pengusaha.

Aspek-aspek *soft skills* tersebut, dari skala 5 oleh pengusaha diberi nilai 4 yang menandakan bahwa hal itu sangat penting bagi pengusaha dalam menerima pelamar kerja.

Sebagai cara untuk bisa mengoptimalkan *softs kills* dari diri mahasiswa, maka pembelajaran dari organisasi ataupun ekstra kurikuler yang telah dijalani selama menjadi mahasiswa itulah yang kemudian dipraktekkan dalam bekerja nantinya. Hal ini mengingat substansi *softs skills* sesungguhnya dipelajari para mahasiswa yang aktif mengikuti kegiatan di luar bangku kuliah, baik terlibat dalam organisasi internal kampus maupun ekstra kampus.

Kedua, melaksanakan **penjaminan mutu** dan **akreditasi** sesuai standar internasional (Hamid, 2013). Setelah, misalnya, proses akreditasi dengan perolehan A (sangat baik) dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT), atau lembaga akreditasi nasional lainnya tercapai, maka kegiatan tersebut perlu dilanjutkan dengan program akreditasi internasional terhadap program studi dan unit penyelenggara kegiatan pendidikan tinggi seperti jurusan maupun laboratorium, sehingga pengakuan internasional terhadap perguruan tinggi Indonesia akan semakin meningkat.

Kemudian PT juga harus melakukan kerja sama antar departemen, antar disiplin ilmu, dan antar universitas di seluruh dunia dan mendukung pertukaran pengajar dan peneliti dari berbagai negara dan bidang akademis dengan tujuan pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang mampu membangun kehidupan sosial, ekonomi, dan politik yang terfokus pada analisis kritis tentang globalisasi/internasionalisasi berdasarkan nilai dan prinsip kemanusiaan (Djokopranoto dalam Hamid, 2013).

Untuk menjamin mutu pendidikan, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 50 ayat (6) UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas juncto Pasal 91 PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kegiatan sistemik penjaminan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di perguruan tinggi oleh perguruan tinggi (*internally driven*), untuk mengawasi penyelenggaraan pendidikan tinggi oleh perguruan tinggi sendiri secara berkelanjutan (*continuous improvement*) perlu dilakukan.

Sesuai dengan Permendinas Nomor 36 Tahun 2010 Pasal 717, maka Pusat Penjaminan Mutu Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan kebijakan teknis dan penjaminan mutu pendidikan. Pusat Penjaminan Mutu telah membuat instrumen yang dapat digunakan oleh perguruan tinggi dalam melakukan evaluasi mutu internalnya, yang disebut dengan instrumen Evaluasi Mutu Internal (EMI).

Substansi Alat Evaluasi Mutu Internal Perguruan Tinggi disusun dengan mengacu pada 8 Standar Nasional Pendidikan, sesuai dengan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), ditambah dengan Standar Penelitian, Standar Pengabdian kepada Masyarakat, dan Standar Kerjasama. Substansi Alat Evaluasi Mutu Internal Perguruan Tinggi (EMI PT) juga disusun dengan mengacu pada Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) yang menetapkan kelayakan program dan/atau satuan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (Pasal 1 Butir 27 PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan).

Tujuan EMI-PT ini untuk (1) membantu perguruan tinggi dan pemerintah menetapkan program pengembangan menuju pemenuhan SNP, dan (2) menghindari terjadinya kesenjangan antara hasil evaluasi internal dengan eksternal. Selain mengacu pada Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi, Alat Evaluasi Mutu Internal Perguruan Tinggi juga ditetapkan berdasarkan: (1) berbagai standar yang berlaku di dunia internasional (AUN, Webometric) untuk membantu pemerintah dan perguruan tinggi mengembangkan pendidikan yang berkualitas dan mampu bersaing di kancah regional dan internasional, (2) keberagaman potensi dan sumber daya Perguruan Tinggi di Indonesia, serta (3) contoh praktek baik yang ada di Indonesia.

Di samping hal-hal pokok yang dikemukakan sebelumnya, EMI PT dikembangkan untuk memfasilitasi pemetaan mutu perguruan tinggi, memfasilitasi resource sharing dan partnership antar-PT maupun dengan institusi lainnya (pemerintah, industri, dan masyarakat), serta memudahkan mekanisme umpan balik yang bersifat pembinaan dan pengembangan oleh pemerintah.

EMI PT merupakan instrumen evaluasi diri yang akan ditinjau secara berkala, disesuaikan dengan kondisi-kondisi internal Perguruan Tinggi, praktek baik yang berlaku di Indonesia, tuntutan nasional, serta perkembangan di dunia internasional, dengan membuka peluang pengembangan sesuai dengan alternatif model-model evaluasi yang terus berkembang secara dinamis.

Pelaksanaan EMI di UPT diawali dengan membentuk Tim Penjaminan Mutu PT (TPM-PT). Kemudian TPM-PT melaksanakan EMI dengan mengisi instrumen EMI yang disertai bukti fisik pendukungnya yang penilaiannya dalam bentuk Focus Group Discussion (FGD). Selanjutnya TPM-PT melakukan analisis hasil EMI sampai menyusun laporan EMI. EMI dilaksanakan sekurang-kurangnya setahun sekali

dan hasilnya digunakan sebagai dasar bagi perencanaan kegiatan dan pengembangan kapasitas PT menuju tercapainya atau terlampauinya 11 SNP-PT. Tabel-1 menunjukkan 11 standar yang dipakai dan banyaknya indikator pada setiap standar.

Tabel 9. Standar dalam EMI PT dan jumlah indikator

A	Standar Isi	5
B	Standar Proses	10
C	Standar Kompetensi Lulusan	10
D	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	4
E	Standar Sarana dan Prasarana	8
F	Standar Pengelolaan	20
G	Standar Pembiayaan	9
H	H Standar Penilaian	6
I	Standar Penelitian	12
J	Standar Pengabdian kepada Masyarakat	6
K	Standar Kerjasama	7
	Jumlah	97

Ketiga, strategi program yang berfokus dalam pengembangan kurikulum secara terus menerus. Secara berkala kurikulum harus dikaji dan dimodifikasi sesuai dengan perkembangan yang ada di masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan. Dalam hal ini diharapkan Pemerintah tidak bersikap kaku dan sangat *over-regulated* yang justru bisa menghambat pengembangan perguruan tinggi.

Keempat, adanya komitmen, dukungan, dan keterlibatan staf dalam kemitraan atau kerjasama internasional, proyek-proyek penelitian bersama, *joint seminar*, menghadirkan dan menjadi dosen tamu internasional, dan sebagainya. Ini tentu membutuhkan penguatan penguasaan bahasa asing para stafnya. *Knight* dalam *Tankosic* (2009) menegaskan bahwa pengembangan tersebut harus dilakukan secara simultan dengan tindakan sebagai berikut:

(1) Pendekatan dan pengembangan aktivitas mahasiswa untuk ikutserta atau bergabung dalam program pertukaran pelajar/mahasiswa internasional; 2). Pendekatan kompetensi, PT diharuskan melakukan perubahan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari semua *stakeholders* yang ada dalam PT; 3). Pendekatan etos (mengembangkan budaya dan iklim yang memfasilitasi proses menuju internasionalisasi

pendidikan tersebut); 4). Pendekatan proses (mengembangkan aspek internasional pendidikan tidak hanya ke aspek akademik organisasi tetapi juga aspek manajerial PT).

Mencetak Entrepreneur yang Entrepreneurship

Tentu bukan hanya *soft skill* yang perlu kita perbaiki, melainkan mentalitas disiplin dan pengembangan *entrepreneurship* di kalangan perguruan tinggi. Tidak ada pekerjaan yang berhasil dengan baik tanpa didasari kedisiplinan yang ketat dan keuletan kerja yang optimal. Disiplin diri juga harus menjadi *style, gaya hidup*, sehingga itu akan menjadi kebiasaan atau keseharian dalam perguruan tinggi dan sivitas akademiknya.

Dalam menghadapi dunia kerja tersebut, lulusan perguruan tinggi diarahkan tidak harus melamar menjadi tenaga kerja, melainkan juga bisa dengan menjadi *entrepreneur yang punya Entrepreneurship*. Menjadi *entrepreneur* (pengusaha) akan berkontribusi dalam pembangunan bangsa serta mampu menciptakan lapangan kerja. Dikatakan sebagai bentuk kontribusi nyata bagi bangsa Indonesia mengingat sejauh ini jumlah pengusaha atau *entrepreneur* masih sangat sedikit, yaitu di tahun 2013 jumlah wirausaha di Indonesia hanya 570.339 orang atau 0,24% dari jumlah penduduk Indonesia yang \pm 250 juta orang (Detiknews, 2013). Padahal untuk jadi bangsa maju, dibutuhkan wirausaha minimal 2% dari jumlah penduduk. Sementara negara lain seperti Malaysia, Singapura dan lain sebagainya jumlahnya telah mencapai di atas 2%.

Tabel 10: Jumlah *Entrepreneur* di beberapa Negara

Negara	Jumlah Entrepreneur
Malaysia	5 %
Indonesia	0,24 % (? , esh)
Singapura	7,2 %
Amerika Serikat	11%
Thailand	4,1 %

Sumber: Okezone dan Suara Pengusaha, 2013.

Seorang wirausaha tidak hanya memikirkan keamanan dirinya sendiri, tetapi juga bisa menolong orang lain dengan membuka lapangan pekerjaan. Namun aspek terpenting sebagai wirausaha yang senantiasa harus diperhatikan adalah komitmen menanamkan nilai sosial dalam

usahanya (*social entrepreneurship*). Melalui kepekaan sosial dalam berwirausaha itulah, harapannya akan tertanam nilai spiritualitas pada diri saudara-saudari sekalian, sehingga hal ini akan menjadi pembeda, karena melalui nilai spiritual wirausaha tersebut nantinya akan lebih konsisten mengedepankan kepentingan khalayak banyak dibandingkan wirausaha *ansich* yang hanya cenderung mengedepankan modal dan mencari keuntungan semata.

Penutup

Dengan dilaksanakannya AEC, yang diberlakukan sejak tahun 2015, masih banyak pekerjaan rumah yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini Kemdikbud untuk menghadapi tantangan AEC, terutama dalam bidang pendidikan tinggi. Tentunya pekerjaan rumah ini harus dilaksanakan secara bersama-sama oleh PTN, PTS, dosen, dengan membuat skala prioritas bagi kemajuan pendidikan tinggi di Indonesia.

Secara makro, pemerintah dengan UU dan peraturan yang ada meningkatkan kualifikasi dosen dan kuantitas dosen, serta meningkatkan faktor produksi lainnya dalam pendidikan. Secara mikro, setiap pendidikan tinggi dapat meningkatkan mutu pendidikannya dengan menerapkan EMI-PT secara kontinu, dengan menambahkan pendidikan *softskill* dan *entrepreneurship*, sehingga mutu yang sudah dicapai dapat terlihat, dan apabila dilakukan perbaikan maka akan terjadi *continuous improvement*.

Dengan adanya peningkatan mutu perguruan tinggi maka akan memperkuat daya saing perguruan tinggi, terutama dalam menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN.

Daftar Pustaka

- Asean University Network (AUN) .(2014, july 3). Retrieved from moveonnet.eu : <http://www.moveonnet.eu/directory/network/map?id=AUN>
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, 2006, Panduan Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT)Bidang Akademik.
- Hamid, Edy Suandi, (2014)Kesiapan Perguruan Tinggi Indonesia Menghadapi *Asean Economic Community*, Makalah disampaikan

dalam Seminar Nasional “Kesiapan Perguruan Tinggi Memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015” yang diadakan Asosiasi Perguruan tinggi swasta Indonesia (APTISI) Pusat di Hotel Sahid Jaya Jakarta, 28 September

Hutabarat, Samuel (2014) Perguruan Tinggi Indonesia dan Asean Community 2015. <http://persatuanindonesia.or.id/artikel/161-perguruan-tinggi-indonesia-dan-asean-community>. Diakses tanggal 7 agustus 2014

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012, Evaluasi Mutu Internal Perguruan Tinggi Indonesia, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Penjaminan Mutu Pendidikan, Bidang Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi

Nugroho (2006) *Menimbang Daya Saing Perguruan Tinggi*. <http://www.suaramerdeka.com/harian/0607/31/opi03.htm>. Diakses tanggal 7 agustus 2014

Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Panday, Rorim (2014a), Implementasi Penjaminan Mutu Dalam Menghadapi Globalisasi, Analisis dan Implikasi: Studi kasus, makalah pada Seminar Nasional Universitas Maranatha 2014, di Bandung

Panday, Rorim (2014b), Quality Assurance Implementation In Higher Education To Strengthen The Innovation Strategy In Facing Globalization: A Case Study, paper for ICOI-2014, De la Salle, Manila, Philipine

Panday, Rorim(2014c), Strategi Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Untuk Penguatan Daya Saing Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia Tenggara : Studi Kasus, Disampaikan pada Seminar Nasional Universitas Jenderal Ahmad Yani

Paramitha, Zaskia(2012). *Pendidikan tinggi Indonesia gagal imbangi pasar*. <http://nasional.kontan.co.id/news/pendidikan-tinggi-indonesia-gagal-imbangi-pasar>. Diakses tanggal 7 Agustus 2014

Sebanyak 29 perguruan tinggi di Indonesia masuk dalam daftar 100 besar perguruan tinggi di Asia Tenggara.(2014,july 2).Retrieved from TRIBUNNEWS.COM : <http://www.tribunnews.com/internasional/2011/02/04/inilah-peringkat-100-besar-universitas-di-asia-tenggara>

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

World Economic Forum - The Global Competitiveness Report Tahun 2013-2014.

100 Universitas Terbaik di Indonesia Terbaru 2014 .(2014, july 2) retrieved from rohmatullahh.blogspot.com: <http://rohmatullahh.blogspot.com/2013/09/Universitas-TerbaikDiIndonesia2013.html>

9 Universitas di Indonesia Duduki Peringkat 300 Besar Asia.(2014, july,2). Retrieved from metrotvnews.com: <http://news.metrotvnews.com/read/2014/05/12/240778/9-universitas-di-indonesia-duduki-peringkat-300-besar-asia>