**TANTANGAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**DALAM MENINGKATKAN MUTU PERGURUAN TINGGI**

**DI ERA PERSAINGAN GLOBAL**

**Dr. Aisyah.A.R, M.P.d**

**Abstrak**

Kualitas atau mutu merupakan tujuan utama suatu perguruan tinggi, terutama peningkatan dalam tri dharma perguruan tinggi yang merupakan landasan yang harus tumbuh dan kembang dalam organisasi perguruan tinggi. Hal lain yang keterkaitan dengan itu dan sangat perlu diperhatikan adalah kesadaran semua pihak akan perlunya mutu terutama dalam sikap, prilaku dan kinerja staf dosen, karyawan serta stake holder lainnya. Tantangan berat bagi perguruan tinggi adalah bagaimana cara terbaik mengelola perguruan tinggi agar proses dan prinsip mutu dimanfaatkan semaksimal mungkin bagi seluruh sivitas akademika perguruan tinggi. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan pemberdayaan SDM dan budaya organisasi lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi, melalui analisis jabatan PT, menyusun, menerapkan dan melaksanakan pemberdayaan dosen, karyawan dan staf lainnya.

*Kata kunci: tantangan, pemberdayaan, mutu, persaingan global*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan salah satu subsistem pendidikan nasional yang tidak dapat dipisahkan dari subsistem lainnya baik di dalam maupun diluar sistem pendidikan. Sub sistem perguruan tinggi merupakan struktur yang terdiri dari berbagai komponen yang berkaitan erat satu sama lain secara fungsional, sehingga merupakan keterpaduan yang sinergis. Dalam komponen itu terjadi proses-proses yang sesuai dengan fungsi masing-masing, tetapi tidak sendiri-sendiri dan saling mempengaruhi satu sama lain. Tentu saja keberadaan perguruan tinggi dalam keseluruhan kehidupan berbangsa dan bernegara ini mempunyai peran yang amat besar melalui “Tri Dharma Perguruan Tinggi” yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 pasal 20 ayat 2 tentang Sistem Pendidikan nasional dikatakan bahwa Perguruan Tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat . Melalui bidang pendidikan dimana perguruan tinggi harus mampu memberdayakan proses pendidikan yang sedemikian rupa agar seluruh mahasiswanya berkembang menjadi lulusan sebagai sumber daya manusia berkualitas yang memiliki kompetensi paripurna secara intelektual, profesional, sosial, personal.dan moral. Melalui penelitian, perguruan tinggi harus mampu mewujudkan sebagai satu institusi ilmiah akademik yang dapat menghasilkan berbagai temuan inovatif melalui kegiatan-kegiatan penelitian.

Dengan penelitian ini perguruan tinggi dapat mengembangkan dirinya serta memberikan sumbangan nyata bagi pengembangan bidang keilmuan dan aplikasi dalam berbagai upaya pembaharuan. Selanjutnya melalui pengabdian kepada masyarakat, keberadaan perguruan tinggi harus dapat dirasakan manfaatnya bagi kemajuan masyarakat. Hal ini mengandung makna bahwa keberadaan perguruan tinggi harus dirasakan oleh masyarakat disekitarnya dengan memberikan pemahaman kepada masyarakat sesuai dengan bidangnya.

REFORMASI PENDIDIKAN TINGGI

Krisis reformasi cukup parah terjadi pada tahun 1997an, berbagai kasus terutama krisis ekonomi, politik bahkan hukum terutama KKN sebagai akibat kebobolan pemerintah orde baru, hal ini sama sekali belum teratasi bahkan semakin parah, Dunia pendidikan tinggi juga tidak ada perubahan kebijakan, hanya saja KPPT JP pada tahun 1996-2005 yang dikeluarkan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi baru mulai memahami tapi baru tahap sosialisasi. Dalam KPPT JP itu ada tiga pembaharuan yang sangat penting yaitu 1) peningkatan mutu berkelanjutan, 2) otonomi perguruan tinggi, 3) Badan Akreditasi Nasional (BAN), tetapi khusus mengenai mutu tampaknya masih ada kerancuan dalam kebijakan, karena belum jelasnya apakah mutu terpisah dari relevansi, efisiensi, dan lainnya. Pada tahun-tahuin berikutnya gerakan reformasi tetap berjuang walaupun masih dalam bentuk diskusi, lisan dan tertulis. Kinerja badan legeslatif tetap memperjuangkan dunia pendidikan, maka menjelang tahun 2000 lahirlah sembilan kebijakan strategis yang diputuskan MPR, dari ketetapan inilah awal perbaikan dunia pendidikan, diantara sembilan kebijakan itu terdapat tiga kebijakan dalam pendidikan yaitu:

 1. megupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi bagi seluruh rakyat Indonesia menuju terciptanya manusia Indonesia berkualitas tinggi dengan peningkatan anggaran pendidikan secara berarti

2. meningkatkan kemampuan akademik dan professional serta meningkatkan jaminan kesejahteraan tenaga kependidikan sehingga tenaga pendidik mampu berfungsi secara optimal terutama dalam meningkatkan pendidikan watak dan budi pekerti agar dapat mengembalikan wibawa lembaga dan tenaga kependidikan

3. melakukan pembaharuan sistem pendidikan termasuk pembaharuan kurikulum untuk melayani keragaman peserta didik, kurikulum berlaku nasional dan lokal sesuai dengan kepentingan setempat serta diversifikasi jenis pendidikan secara professional (ketetapan MPR 1999).

Namun ketetapan strategis ini masih perlu dipahami lebih mendalam, terutama penyelenggaraan pendidikan tinggi bermutu. Integralisme sebaiknya dipedomani dan diterapkan sebagaimana tersirat di dalam ketiga ketetapan MPR di atas. Sejalan dengan pandangan ini prinsip dan filosofis Manajemen Mutu terpadu atau MMT perlu diterapkan terutama di perguruan tinggi.

 Perinsip-perinsip yang perlu diterapkan untuk menjadi perguruan tinggi bermutu adalah:

1. mutu dan pemerataan diusahakan peningkatannya secara padu dan berkelanjutan
2. mutu diartikan sebagai kesesuaian sifat-sifat produk dengan kebutuhan pelanggan (mahasiswa, dunia kerja, masyarakat)
3. rencana mutu di dasarkan pada visi, misi, prinsip dan kebutuhan objektif para pelanggan
4. sistem dan proses merupakan fokus perhatian dalam menghasilkan produk dan bukan produk sendiri, terutama di perguruan tinggi
5. sifat kepelayanan sangat diutamakan
6. pemberdayaan SDM secara bermutu sangat penting, dengan mengembangkan situasi *win-win situation*
7. partisipasi aktif semua pihak melalui berbagai tim kerja sama dikembangkan dalam organisasi
8. keberagaman (hetrogenitas) diakomodasi di dalam konteks keterpaduan dan kontek kerja sama
9. kepemimpinan yang bermutu merupakan faktor penentu keberhasilan

 Semua prinsip ini merupakan paradikma yang dapat menjadikan alternatif untuk mengembangkan beberapa tantangan dan mengatasi berbagai kelemahan dalam organisasi pendidikan tinggi. Berikut dikemukakan diagram pilar terpadu dalam paradikma manajemen pendidikan tinggi yang dikemukakan Daulat (2005)

 visi

TANTANGAN BAGI PERGURUAN TINGGI

Sesuai dengan bahasan ini akan dikemukakan beberapa hal yang berkenaan dengan keterkaitan antara tantangan terhadap perguruan tinggi di era global yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang penuh dengan tantangan persaingan. Tantangan yang akan datang cepat atau lambat pada gilirannya harus dihadapi dengan peningkatan kualitas perguruan tinggi selaku lembaga pendidikan yang harus menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki keunggulan dalam berbagai aspek kehidupan. Indonesia umumnya dan perguruan tinggi khususnya menghadapi tiga tantangan besar dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang ketiganya berkaitan erat satu sama lain, sangat komplek dan timbul dalam waktu yang bersamaan.

Ketiganya itu tidak terlepas dari perkembangan abad ke 21 dan perkembangan teknologi bahkan dapat dikatakan merupakan konsekwensi dari perkembangan itu sendiri. *Pertama* Hetrogenitas, hal ini dapat dilihat dari keadaan geogerafis, kependudukan, bahasa, kebudayaan, agama, kepercayaan, tingkat kemajuan pendidikan dan kehidupan ekonomi.Jumlah penduduk Indonesia lebih dari 200 ratus juta pada wal abad ke 21 sebagai negara terbesar ke empat dunia setelah RRC 1,2 miliar dan India 800 juta dan Amerika Serikat 200 juta. Penduduk Indonesia lebih dari 560 etnis yang masing-masing mempunyai bahasa dan kebudayaan snediri-sendiri. Demikian juga hetrogenitas dalam kehidupan ekonomi dapat dilihat antara lain dari masih banyaknya penduduk yang hidup di bawah garis kemiskinan, sedangkan dipihak lain sudah ada yang menjadi konglomerat, bahkan ada yang termasuk dalam kategori terkaya di dunia.

Masih banyak hetrogenitas lainnya di dalam kehidupan bangsa Indonesia. *Kedua*, tingkat perkembangan masyarakat, seperti dikatakan Kumar (1981) dan Tofler (1970), perkembangan masyarakat Indonesia dilihat dari masyarakat pertanian tradisional dan pramodern serta masyarakat modern. Masyarakat pertanian berubah menjadi masyarakat industri yang skalanya cukup besar, dan juga masyarakat pasca industri sumber utamanya adalah kehidupan ekonomi indormasi jasa yang cepat berkembang, demikian juga informasi merupakan komediti dengan teknologi yang canggih berupa komputer, internet, multi media dan alat-alat canggih menjadi semakin komplek dan global. *Ketiga*, proses perkembangan sosial ekonomi, dikatakan Daulat (2001) terdapat empat proses perkembangan yang sangat berpengaruh dalam perkembangan sosial ekonomi yaitu 1) globalisasi, 2) industralisasi, 3) asianisasi dan 4) sistem informasi canggih. Istilah globalisasi sudah memasyarakat di Indonesia terutama sejak beredarnya buku “*powersbift*” (1990) yang ditulis Alvin Toffler dan buku *Megatrends 2000* (1990) dan *Global Paradox* (1994) yang ditulis oleh John Naisbitt. Globalisasi dapat diartikan sebagai proses saling hubungan yang mendunia antar induvidu, bangsa dan negara serta berbagai organisasi kemasyarakatan. Proses ini dibantu dengan berbagai alat komunikasi berteknologi canggih serta dibarengi dengan kekuatan politik dan ekonomi serta nilai-nilai budaya yang saling mempengaruhi. Faktor yang mendorong berkembangnya globalisasi antara lain 1) hakikat manusia sebagai *homo sociale*, 2) kebutuhan ekonomi dan 3) tersedianya sarana komunikasi dan transfortasi modern. Ketiga faktor ini berkaitan erat satu sama lain dan mendorong terbentuknya berbagai wadah kerja sama regional dan global. Perubahan mendasar lainnya yang ditimbulkan oleh globalisasi adalah keterbukaan yang mengimplikasikan demokrasi dan kebebasan baik individu maupun masyarakat serta pengelolaan lembaga-lembaga termasuk perguruan tinggi.

Keempat proses dan akibat utamanya dapat digambarkan dalam tabel berikut:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | PROSES | AKIBAT UTAMA |
| 1 | Globalisasi | 1. Keterbukaan
2. Demokratisasi
3. Persaingan dalam kontek kerja sama
 |
| 2 | Industralisasi | 1. Rasionalitas
2. Dominasi KI
3. Sekularisme
 |
| 3 | Perkembangan benua Asia | 1. Percaya diri
2. Pengaruh budaya
 |
| 4 | Sistem informasi canggih | 1. Kesaratan dan kederasan informasi
2. Perkembangan KI dan KE
3. Simplikasi, efisiensi, efektifitas dalam berkomunikasi
4. Bahasan menjadi kebutuhan pokok
5. Kemandirian memperoleh pengatahuan
6. Perub ahan sifat lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi
 |

Berkaitan dengan proses-proses di atas tentu saja tantangan perguruan tinggi adalah bagaimana cara terbaik mengelola perguruan tinggi agar proses-proses itu bermanfaat semaksimal mungkin bagi seluruh sivitas akademika perguruan tinggi dalam meningkatkan mutu kehidupan perguruan tinggi di masa global.

PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT

Pengertian pemberdayaan baru mulai memasyarakat di Indonesia pada tahun 1990an, terutama dalam wacana manajemen. Kata pemberdayaan bersal dari kata bahasa Inggeris *“empowerment”* yang berasal dari kata dasar *empower* yang arti dasarnya memberikan kemampuan atau kapasitas melakukan sesuatu, sehingga dapat kita artikan pemberdayaan adalah proses memberikan kemampuan atau kapasitas untuk melakukan sesuatu. Di dalam manajemen umumnya dikaitkan dengan sumber daya manusia, sehingga dikatakan pemberdayaan sumber daya manusia. Dilain pihak juga dapat digunakan kata pemberdayaan pada non-manusia misalnya lembaga-lembaga sosial.

Goetsch dan Davis (1997) menyatukan pengertian pemberdayaan dengan pengertian partisipasi dengan istilah *“Total Employee Involvemrnt and Empowerment” (TEIE)* yang berarti pemberdayaan pada karyawan terjadi apabila mereka berpartisipasi aktif dalam proses pemikiran dan adanya kegiatan pada semua tingkatan organisasi. Dalam partisipasi itu setiap staf dan karyawan diberi kesempatan luas dan difasilitasi untuk memberikan sumbangan pemikiran, mengadakan inovasi atau kreativitas sehingga dia dapat mengembangkan dirinya, tanpa adanya partisipasi pemberdayaan SDM tidak akan terjadi perubahan di dalam tubuh suatu organisasi. Pemberdayaan juga tidak akan terjadi melalui perintah, petunjuk ataupun pengarahan saja. Seperti di dalam manajemen mutu terpadu partisipasi aktif yang sepenuhnya adalah kunci keberhasilan dalam usaha peningkatan mutu berkelanjutan. Kepelayanan bermutu akan terjadi dan dapat tumbuh serta membudaya dengan baik apabila SDM khususnya di perguruan tinggi diberdayakan secara berkelanjutan, dengan kata lain pemberdayaan semua anggota pengelola perguruan tinggi harus dilakukan secara bermutu dan berkelanjutan.diantaranya melakukan analisis jabatan perguruan tinggi, menyusun, menetapkan dan melaksanakan sistem pemberdayaan.

Untuk memberikan kepastian akan pencapaian tujuan organisasi perguruan tinggi dan pemberdayaan staf dan karyawan memerlukan daya dukung sumber daya manusia yaitu pimpinan, dosen, tenaga penunjang akademik dan pegawai administrasi yang bermutu. Sumber daya yang bermutu menempati posisi strategis dalam proses pengembangan . perguruan tinggi. Posisi itu dilandasi pemikiran bahwa pimpinan, dosen, staf administrasi dan penunjang akademik dapat menciptakan lingkungan dan tradisi yang kondusif untuk memberikan kenyamanan kepada pelaksana tugas organisasinya dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat akademiknya, sehingga terkondisi kearah pencapaian prestasi kelembagaan yang lebih baik. Dikatakan Daulat (2001) pemberdayaan (*empowerment*) sebagai penciptaan dan pengembangan situasi menang-menang (*win-win situation*) dalam perguruan tinggi, sehingga semua orang memliki kemampuan dan kesempatan bekerja bermutu, berkreasi, berinovasi, serta mengembangkan diri.

Disisi lain dalam konteks pemberdayaan SDM agar diperoleh pimpinan, dosen dan staf adminstrasi yang profesional dengan integritas dan kinerja yang baik tentu saja diperlukan adanya acuan, baik yang berupa aturan formal, maupun informal yang diyakini akan membimbing kearah pencapaian tujuan organisasi, ditambahkan juga sebelum menghasilkan produk atau lulusan, perguruan tinggi harus memiliki sistem/tata kerja yang marupakan hasil pemikiran terbaik yang diyakini oleh pimpinan, dosen dan staf administrasi yang akan melayani masyarakatnya. Tatanan kerja dan sistem kerja memerlukan acuan internal dan tradisi dilingkungan yang lazim disebut dengan “budaya organisasi”. dari budaya dilingkungan tersebut melahirkan kebiasaan-kebiasaan yang selalu dilakukan dan dipertahankan dan jika terkait dengan pekerjaan sering diistilahkan dengan “budaya kerja”. Tradisi seperti inilah yang secara sistematis menuntun dan mewarnai sikap pimpinan, dosen dan staf administrasi untuk menjalankan aktifitas sehari-hari. Baik buruknya kinerja suatu organisasi/lembaga sangat dipengaruhi oleh budaya kerja yang dimiliki yang dapat tercermin dari sikap dan perilaku kerja anggotanya.

Peningkatan kinerja baik secara individu maupun secara umum akan dapat berdaya guna bila nilai-nilai dasar budaya kerja dapat diterapkan melalui proses sosialisassi, internalisasi dan institusionalisasi. Karena itu kajian tentang budaya organisasi dan budaya kerja menjadi bagian yang penting. Penciptaan budaya kerja dapat berupa: 1) penerapan nilai-nilai budaya kerja untuk mengembangkan jati diri, sikap dan perilaku sebagai pelayan masyarakat; 2) pengembangan kerjasama, untuk memperbaiki kebijakan publik, memperbaiki pelayanan manajemen, memperbaiki pelaksanaan pengawasan, evaluasi kinerja dan penegagakan hukum secara konsisten dalam suatu lembaga. Oleh karena itu, lembaga pendidikan tinggi hendaknya merancang suatu gagasan yang memandang bahwa organisasi sebagai suatu budaya dan suatu sistem yang dianut bersama di kalangan para anggotanya, serta merupakan fenomena yang selalu menarik. Organisasi bukan hanya alat yang rasional untuk mengkoordinasikan dan mengendalikan sekelompok orang, Namun organisasi sebenarnya lebih dari itu. Organisasi juga mempunyai kepribadian, persis seperti individu, bisa tegar atau fleksibel, tidak ramah atau mendukung, inovatif dan konservatif.

Akhir-akhir ini, lembaga pendidikan telah mulai mengakui hal ini dengan menyadari pentingnya peran yang dimainkan budaya tersebut dalam kehidupan anggota-anggota organisasi. Berarti budaya organisasi lembaga pendidikan tinggi sebagai suatu variable independent yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi sejak adanya ide pelembagaan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan pemberdayaan SDM dan budaya organisasi lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi terkait dibatalkannya undang-undang Badan Hukum Pendidikan (BHP) oleh Mahkamah Konstitusi (MA). Dengan dibatalkannya BHP, lembaga perguruan tinggi mulai memikirkan dan membuat aturan lain yang di dalamnya tidak memberikan keleluasaan bagi lembaga pendidikan untuk mengkomersilkan aset pendidikan yang ada. Acuannya tetap pada kemandirian lembaga pendidikan, namun lebih pada pemberdayaan SDM di dalam lembaga pendidikan itu sendiri,

Dalam rencana pembangunan jangka panjang Departemen Pendidikan Nasional 2005-2025, ada  empat tema strategis pembangunan pendidikan yang perlu dipperhatikan, yaitu:

1. Peningkatan kapasitas dan modernisasi,
2. Penguatan pelayanan,
3. Daya saing regional,
4. Daya saing internasional.

Demikian juga setiap tema strategis pembangunan pendidikan jangka panjang akan diturunkan dalam program kerja departemen sesuai kebijakan pembangunan jangka menengah yang menekankan pada 3 tantangan yang perlu diberdayakan adalah :

1. Pemerataan dan perluasan akses
2. Peningkatan mutu, relevansi dan daya saing;
3. Peningkatan tata kelola, akuntabilitas dan citra publik.

Dengan demikain, memahami apa yang dimaksud dengan pemberdayaan dan budaya organisasi, bagaimana tipologinya, apa saja fungsinya dan bagaimana budaya organisasi diciptakan dan dipertahankan, akan meningkatkan kemampuan kita untuk menjelaskan dan meramal perilaku dari orang pada pekerjaan yang professional.

Selain dari hal di atas yang cukup penting untuk menunjang keprofesinalan individu ataupun lembaga terutama perguruan tinggi adalah akhlak mulia. Karakter dan akhlak mulia semua komponen organisasi perguruan tinggi tidak terlepas dari kualitas proses pembelajaran dan sistem penilaian dalam organisasi itu. Penilaian akhlak mulia di lembaga pendidikan tinggi hendaknya lebih mengedepankan *assessment of empowerment .* Pengembangan model asesmen akhlak mulia para pekerja, yang di dalamnya terdiri dari dimensi-dimensi *willingness, value, attitude*, dan *moral behavior*, dengan menggunakan pendekatan *self* dan *peer-assessment* secara terpadu dengan melibatkan dosen, karyawan dan staf lainnya secara inter dan intra individu. Secara struktur internal model *assessment* pembelajaran akhlak mulia dan karakter bangsa ini dinyatakan cukup baik digunakan untuk menilai akhlak mulia dan karakter para pekerja termasuk dosen, walaupun belum diteliti lebih jauh.

Pemberdayaan sumber daya manusia di perguruan tinggi yang diperkirakan dapat dilakukan adalah:

1. mengadakan analisis jabatan di perguruan tinggi: a) Melakukan analisis jabatan dosen sebagai pengajar dan pendidik, sebagai peneliti dan sebagai pengabdi kepada masyarakat. b) meningkatkan hubungan dosen dan mahasiswa, keterbukaan, demokratis, dialogis, saling membutuhkan dan melayani kebersamaan.c) memperhatikan jabatan dan kepangkatan dosen, tanggung jawab, kemampuan dasar dan wewenang
2. menyusun, menerapkan dan melaksanakan sistem pemberdayaan sumber daya manusia: 1) sumber daya manusia: a) pendidikan prajabatan dosen dan karyawan, b) pendidikan dan pelatihan dalam jabatan dosen dan karyawan, c) kesejahteraan dosen dan karyawan, d) kelayakan gaji dan upah dosen dan karyawan. 2) Penggunaan alat dan teknik di perguruan tinggi: a) diagram-diagram, komputer (*power-poin*), perancangan SWOT, dan rencana mutu strategis PT, model dan metode mengajar di PT. serta evalusi diri dengan *ceklis* bersekor.

PENUTUP

Perguruan tinggi yang bermutu merupakan lembaga pendidikan tinggi yang terkelola dengan baik sehingga mampu menghasilkan jasa kependidikan tinggi yang sesuai dengan kebutuhan para pelanggan. Oleh karena itu kegiatan perguruan tinggi merupakan proses dalam suatu sistem, sehingga semua komponen berkaitan satu dengan yang lain, baik dalam perencanaan, proses dan produk haruslah diamati dan dikendalikan sejah awal hingga akhir.

Untuk menjadikan perguruan tinggi bermutu banyak tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi diantaranya dunia yang menggelobal (globalisasi), industrialisasi dan sistem informasi yang canggih, kesemuanya perlu dihadapi dengan meningkatkan dan memperdayakan semua cipitas akademika perguruan tinggi (pimpinan, dosen, karyawan).

Pembergayaan cipitas akademika perguruan tinggi dapat dilakukan dengan mengadakan analisis jabatan di perguruan tinggi, merencanakan, menyusun dengan renstra perguruan tinggi, menerapkan dan melaksanakan sistem pemberdayaan sumber daya manusia dan reorganisasi serta melakukan evaluasi diri perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Goetsch, David L, Davis, Stanly B. 1997, *Introduction to Total Quality: Quality Management for Production, Processing and Services*, New-York: Prentice Hall, Inc

Kumar,Topler dan Krishan, 1981, *Prophecy and Progress: The Sociology pf Industrial and Past-industrial Society*, New-York: Pinguin Books

MPR-RI, Tahun 1999, *Ketetapan MPR 1999*, dihimpun oleh Redaksi Sinar Grafika, Jakarta: Sinar Grafika

Tampubolon, Daulat P, 2001. *Perguruan Tinggi Bermutu*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Undang-Undang Nomor 20, Tahun 2003

**TANTANGAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PERGURUAN TINGGI DI ERA PERSAINGAN GLOBAL**

**Makalah di presentasekan pada seminar Nasional Pendidikan**

**Bertema Pendidikan di Era Globalisasi dalam**

**Menghadapi Tantangan Masa Depan**

**Disusun oleh**

**Dr. Aisyah. A. R, M.Pd**

PALEMBANG

27 Juni 2011