

**URGENSI *SHARING* SUMBERDAYA
ANTARA DUNIA INDUSTRI DAN PENDIDIKAN
DALAM PENGEMBANGAN SDM BERDAYA SAING GLOBAL**

Oleh : Noor Fitrihana*)

FT – UNY

noor_fitrihana@uny.ac.id

Alokasi 20% anggaran pendidikan dari APBN sebagaimana diamanatkan UUD 1945 hasil amandemen menunjukkan meningkatnya kesadaran bangsa Indonesia bahwa program pengembangan SDM harus menjadi prioritas dalam menghadapi persaingan global. APBN 2009 merupakan peletakan batu pertama dimulainya pelaksanaan amanat UUD 1945 hasil amandemen secara murni dan konsekuen. Namun untuk membangun sistem pendidikan nasional yang kuat tidak hanya cukup dengan 20% dana APBN yang masih dibebani hutang negara hingga puluhan tahun ke depan. Untuk itu guna mempercepat proses pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang cerdas dan makmur diperlukan katalisator.

SDM berkualitas adalah kebutuhan bangsa untuk meningkatkan daya saing dalam menghadapi pasar global. Untuk itu dalam pengembangan SDM menjadi tanggung jawab bersama para *stake holder*. Dana pendidikan yang disediakan pemerintah tidak memungkinkan untuk menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai secara merata di seluruh wilayah Indonesia. Untuk itu perlu adanya pola kemitraan(*partnership*) antara lembaga pendidikan dan stakeholder terkait. Salah satunya adalah dengan dunia industri karena industri sebagai motor penggerak ekonomi sangat membutuhkan SDM yang *qualified dan certified* agar tetap eksis di era persaingan global. Selama ini masih ada gap antara kebutuhan SDM di industri dengan kompetensi SDM yang dihasilkan lembaga pendidikan.

Salah satu upaya mempersempit gap kompetensi tersebut adalah mengembangkan pola kemitraan antara dunia pendidikan dan industri. Ada enam model kemitraan yang dapat dikembangkan yaitu *training model, twinning model, research model, sharing resources, community development model, dan Built-operation and transfer*. Kerjasama ini harus bersifat simbios mutualis dengan memposisikan antara lembaga pendidikan dan industri sebagai mitra bisnis strategis.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Mitra Bisnis, Industri, Lembaga Pendidikan.

Pendahuluan

Pada tahun 2007 *Global Competitiveness Index* Indonesia berada di peringkat 54 jauh di bawah sesama negara ASEAN, yaitu Singapura peringkat 7, Malaysia peringkat 21 dan Thailand peringkat 28. Kondisi ini menunjukkan bahwa berbagai komoditi Indonesia kurang berdaya saing di pasar global termasuk SDMnya. Daya saing merupakan sekumpulan intuisi, kebijakan, dan faktor yang menentukan tingkat produktivitas dari suatu negara (www.gcr.we.forum.org).

Era persaingan global telah dimulai segala aspek dan dampaknya mau tidak mau harus kita rasakan. Dalam era global terutama pada sektor ekonomi akan terjadi perang harga, kualitas dan pelayanan tanpa mengenal batas-batas negara. Termasuk juga di bidang ketenagakerjaan. Sektor ketenagakerjaan (SDM) inilah yang menjadi sarana untuk menghasilkan harga yang kompetitif dengan produktivitasnya, menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas dan inovatif dengan keterampilan dan pengetahuannya (*hard skills*) dan memberikan pelayanan yang prima secara verbal maupun non verbal (*soft skills*).

Dunia pendidikan merupakan sumber utama dalam penyediaan tenaga kerja yang kompeten di pasar kerja. Namun masih ada *gap* antara kebutuhan SDM di industri dengan SDM yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan. Ancaman lain adalah akan ada serbuan tenaga kerja asing ke negara ini jika semua pintu globalisasi telah dibuka. Bangsa yang besar ini hanya mampu menyuplai tenaga kerja *level* bawah ke negara lain (TKI) sementara itu negara lain menyuplai para ahli untuk bangsa ini. Implikasinya dalam pengembangan SDM adalah walaupun hanya untuk memenuhi

kebutuhan lokal namun kualitas tetap dituntut untuk memenuhi standar global agar tetap mampu bersaing dan tidak tersisih di negeri sendiri.

Kritik tajam yang selalu dilontarkan oleh para pengguna lulusan lembaga pendidikan adalah kompetensi lulusan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan masih jauh dari standar kompetensi yang ditetapkan oleh industri. Tenaga kerja yang *qualified dan certified* sulit diperoleh oleh sebagian besar industri. Sehingga seringkali kalangan industri masih membutuhkan biaya besar dan mengalokasikan waktu yang cukup lama untuk program training guna menyetarakan kompetensi tenaga kerja baru (*fresh graduated*) dengan sistem kerja yang ada di industri.

Untuk menjembatani gap antara kebutuhan SDM yang profesional di industri dengan *output* lembaga pendidikan, dibutuhkan sinergi kekuatan antara dunia pendidikan dan dunia industri. Peran membangun SDM ini menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, industri, masyarakat, dan lembaga pendidikan. Dalam mencetak SDM yang profesional lembaga pendidikan harus dipacu oleh kalangan industri demikian pula untuk memenangkan persaingan, industri harus dipacu oleh dunia pendidikan. *Link and match* dunia pendidikan dan dunia industri haruslah semakin diwujudkan. Untuk itu sangat diperlukan kerjasama (*partnership*) yang baik, saling menguntungkan dan berkelanjutan antara dunia industri dan pendidikan.

Soeharto (2004) mengungkapkan beberapa pengertian *partnership* sebagai berikut:

- a. Dalam *Webster New World Encyclopedia partnership* dinyatakan sebagai dua atau lebih pihak yang mengerjakan urusan yang sama untuk kepentingan dan keuntungan yang sama.
- b. Menurut *Encyclopedia Britania* , *partnership* dinyatakan sebagai asosiasi secara sukarela dari dua pihak atau lebih dengan tujuan mengelola urusan yang disepakati, dan secara bersama sama menanggung kerugian ataupun memperoleh keuntungan.
- c. Dalam *World Bank Development Forum* disebutkan bahwa *partnership* sebagai hubungan dua lembaga atau lebih dalam waktu lama, yang membawa keuntungan bersama antara dua pihak atau lebih dengan konsep kesamaan derajat. Selbihnya sebagai kesatuan dari anggota tim untuk mencapai misi, tujuan yang dimiliki untuk keuntungan bersama dengan mekanisme kerja yang terkordinasi dan partisipasi.

Urgensi Partnership dan Sharing Sumber Daya dalam Pengembangan SDM

Sejak krisis ekonomi melanda, banyak perusahaan mengalami penurunan daya saing di pasar internasional. Demikian juga di bidang pendidikan kesulitan ekonomi menjadikan semakin terbatasnya dana pendidikan dari pemerintah. Pendidikan bertujuan menghasilkan SDM yang kompeten dan professional namun dukungan dana yang minim tentu sangatlah sulit mencapai tujuan tersebut.

Perubahan pasar dan kemajuan teknologi yang sangat cepat menempatkan profesionalisme sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan. Dalam kondisi ini pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan dan selaras dengan

perubahan tersebut menjadi kunci utama untuk meningkatkan profesionalisme dan meningkatkan daya saing. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam upaya meningkatkan daya saing dan kunci dalam memenangkan persaingan usaha yang semakin ketat seiring dengan liberalisasi ekonomi. Kenyataan ini menuntut suatu program pembinaan SDM yang komprehensif dan holistik (Beny Sutrisno, 2001).

Menurut Hendra Suryono (2001) pada era globalisasi dan tingginya *velocitas* menuntut pengelolaan sumber daya yang ada dengan tepat, terutama sumber daya yang terbarukan (*renewable*) yaitu keterampilan dan keahlian tenaga kerja agar tetap selaras dengan kemajuan teknologi yang sangat cepat dan perubahan pasar. Hal ini menuntut departemen sumber daya manusia di perusahaan untuk mampu mengelola SDM di perusahaan dengan baik sehingga kontinuitas dan ketepatan produksi terjamin. *Output* lembaga pendidikan yang sesuai kebutuhan industri hanya akan terwujud jika pelaksanaan pendidikan dipacu oleh industri dan industri hanya akan eksis jika didukung ketersediaan SDM yang berkualitas dari lembaga pendidikan. Tujuan pendidikan dan kebutuhan industri yang saling terkait ini perlu diikat lebih erat dengan membangun pola kemitraan (*partnership*) antara lembaga pendidikan dan industri.

Dengan membangun kemitraan yang berwawasan inovasi bisnis antara dunia industri dan lembaga pendidikan maka akan menjadi kekuatan yang besar untuk memenangkan persaingan dipasar global. Dengan menjadikan lembaga pendidikan sebagai mitra bisnis maka hasil dari produk pendidikan dapat dinikmati oleh

kalangan dunia usaha dan industri untuk meningkatkan *profit* usaha. Sebagai mitra bisnis maka antara lembaga pendidikan dan dunia industri harus menghasilkan produk yang berorientasi pada nilai jual (bisnis) di pasar global. Dengan dukungan industri maka lembaga pendidikan tidak lagi menghasilkan pengangguran terdidik seperti yang selama ini banyak disinyalir. Dengan dukungan industri lembaga pendidikan akan menghasilkan produk-produk berkomoditas bisnis yang mampu mendorong tumbuhnya *entrepreneurship* serta inovasi bisnis bagi industri dalam menembus pasar global. Melalui kerjasama tersebut sangat mungkin untuk menghasilkan berbagai produk yang diantaranya adalah.

1. SDM yang *qualified dan certified* yang sesuai standar kompetensi dibutuhkan oleh industri. SDM yang kreatif, inovatif, produktif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan perubahan pasar. SDM –SDM yang memiliki sikap kerja, budaya kerja, sadar mutu dan adaptif terhadap budaya organisasi di perusahaan.
2. Hasil –hasil penelitian yang bermanfaat bagi industri berupa pemecahan berbagai permasalahan yang dihadapi industri dalam bidang mutu, produksi, sumberdaya manusia, pemasaran dan inovasi produk yang memiliki nilai jual yang tinggi di pasar global.
3. Produk inovatif dan teknologi tepat guna yang dapat diaplikasikan dimasyarakat untuk pemberdayaan dan pencerdasan masyarakat.
4. Kurikulum pendidikan dan pelatihan yang relevan guna pengembangan SDM di Industri.

5. Tenaga ahli dalam bidang *research and development* produk industri untuk industri guna memperluas pasar.

Lembaga Pendidikan Sebagai Mitra Bisnis Startegis Bagi Industri

Proses manajemen SDM bagi industri meliputi 7 kegiatan dasar yaitu : 1) perencanaan sumberdaya manusia, 2) rekrutmen, 3) seleksi, 4) sosialisasi, 5) pelatihan dan pengembangan, 6) penilaian prestasi, dan 7) promosi, transfer demosi dan pemutusan hubungan kerja yang biasanya dilakukan oleh bagian HRD (*Human Resource Departement*) (Tim STIE YKPN, 2004). HRD dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengelola SDM yang dimiliki sehingga mampu mendukung kinerja perusahaan untuk memenangkan persaingan. HRD diharapkan mampu memaknai perbedaan individu dalam mencapai prestasi kerja di industri, melakukan analisis jabatan, pengukuran terhadap kecakapan kerja karyawan, mengelola motivasi kerja karyawan, mengkondisikan tercapainya kepuasan kerja bagi karyawan, mengatur pengembangan karir serta mengadakan pelatihan dan pengembangan personil untuk peningkatan kinerja perusahaan guna menghadapi persaingan global.

Banyaknya tugas HRD diperusahaan yang bersifat administrasi personalia atau pengawas dari peraturan perusahaan di bidang ketenaga-kerjaan seperti hal-hal yang menyangkut penyelenggaraan hubungan industrial di perusahaan, seperti pembuatan peraturan perusahaan/kesepakatan kerja bersama, menjalin kerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja, menyelesaikan perselisihan antara perusahaan dengan serikat pekerja atau karyawan, mengurus masalah pembayaran gaji karyawan,

mengurus cuti karyawan, penggantian biaya kesehatan, dan sebagainya seringkali sangat merepotkan bagi bagian HRD yang umumnya hanya terdiri dari beberapa orang saja. Untuk merencanakan pengembangan SDM melalui program pendidikan dan pelatihan agar selaras dengan kemajuan teknologi dan perubahan pasar seringkali terbengkalai.

Untuk pengembangan kompetensi karyawan (SDM) dipusahaan dibutuhkan perencanaan yang matang, penyusunan kurikulum/materi yang sesuai standar kompetensi dan kebutuhan perusahaan, atmosfer pembelajaran yang kondusif, tenaga pengajar yang kompeten, Metode pengajaran yang tepat agar program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat tercapai sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan serta efisiensi biaya. Jika hal ini ditangani oleh HRD yang telah memiliki beban tugas administratif yang sudah menumpuk dengan jumlah tenaga yang terbatas maka sudah pasti fungsi HRD guna pelatihan dan pengembangan SDM di perusahaan akan terbengkalai. Untuk kebutuhan pengembangan SDM ini lembaga pendidikan harus mampu memainkan peran dengan baik sebagai mitra bisnis untuk memenuhi kebutuhan di industri.

Sebagai mitra bisnis di industri maka lembaga pendidikan harus mampu memainkan peran baru fungsi pengembangan SDM di industri seperti yang diungkapkan oleh Ulrich (1997) yang dikutip oleh Arbono Lasmadi (2002) sebagai berikut.

1. Mitra Bisnis Strategis

Sebagai mitra bisnis strategis, Fungsi SDM dan para praktisinya dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam menterjemahkan strategi bisnis yang ditetapkan perusahaan, menjadi tindakan-tindakan yang nyata di lapangan. Fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu memberikan masukan-masukkan yang bernilai tambah kepada tim bisnis perusahaan, dalam penyusunan strategi bisnis. Disamping itu, seorang praktisi SDM harus mampu mengembangkan ketajaman pengetahuannya di bidang bisnis, mempunyai orientasi terhadap pelanggan dan mempunyai pemahaman tentang kompetisi yang terjadi dalam bisnis yang dijalani oleh perusahaan.

2. Ahli di bidang administrasi

Sebagai ahli di bidang administrasi, Fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu melakukan rekayasa ulang terhadap proses-proses kerja yang dilakukannya selama ini. Dengan demikian proses administrasi di bidang SDM akan menjadi lebih efisien dan efektif dalam melayani kebutuhan manajemen atau para karyawan akan informasi SDM.

3. Pendukung dan Pendorong Kemajuan Karyawan

Dalam perannya sebagai pendukung dan pendorong kemajuan karyawan, Fungsi SDM dan para praktisinya dituntut untuk mampu mengenali kebutuhan-kebutuhan para karyawan, menyalurkan kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan harapan-harapan perusahaan, dan

berupaya keras untuk melakukan langkah-langkah terbaik untuk mendorong agar kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi secara optimal. Fungsi SDM dan para praktisinya juga harus mampu untuk menciptakan suasana kerja yang dapat memberdayakan karyawan dan memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan.

4. Agen perubahan

Dalam kapasitasnya sebagai agen perubahan, Fungsi SDM dan para praktisinya dituntut untuk mampu menjadi katalisator perubahan di dalam perusahaan. Fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu berperan dalam mempercepat dan mengelola proses perubahan yang dicanangkan oleh perusahaan secara efektif. Disamping itu, mereka dituntut pula untuk mampu mengenali hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi oleh perusahaan bila perubahan dilakukan. Dengan demikian dapat mencegah terjadinya gejolak sosial, yang kontra produktif di dalam perusahaan.

Lebih jauh tentang pengembangan hubungan kerjasama industri dengan lembaga pendidikan menurut Ivanco dkk dalam Ananthkrishnan dan Hallyburton (2003) dapat dikategorikan dalam 4 bidang yang meliputi.

1. Perancangan dan pengembangan produk bagi industri.
2. Membangun kerjasama untuk memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh industri.
3. Memberikan jasa pelatihan dan konsultasi.

4. Kerjasama jangka panjang di bidang penelitian.

Model *Partnership* dan *Sharing Sumber Daya*

Lembaga pendidikan memiliki fungsi strategis dalam penyediaan tenaga kerja yang kompeten di pasar kerja. Namun berdasarkan fakta di atas masih ada *gap* antara kebutuhan SDM di industri dengan SDM yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan. Akibatnya, fungsi *supply-demand* antara dunia pendidikan dengan dunia industri tidak berjalan lancar. Alur proses pendidikan yang *multyentry- multy job placement* akan sangat sulit dicapai jika *output* dari proses pendidikan di Indonesia belum mampu memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja.

Agar *link and match* dapat segera terwujud maka Soeharto (2004) mengungkapkan ada 6 model *partnership* antara lembaga pendidikan dan industri berdasar asas kesetaraan dan peluang untuk diterapkan yang meliputi.

a. *Training model*

Aktivitas *partnership* yang mengembangkan kapabilitas dari personel lembaga yang berpartisipasi, yang didahului dengan kualifikasi personel pada bidang yang relevan dengan kebutuhan institusi atau *clients* yang berpartisipasi.

b. *Twinning model*

Aktivitas *partnership* yang mengimplementasikan program khusus yang disetujui oleh institusi yang berpartisipasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas program inovatif, agar terjadi peningkatan dan akselerasi dampak suatu kegiatan. Kebutuhan bersama antara dua

lembaga adalah faktor yang mendorong kegiatan, sehingga diperoleh keuntungan simbiose antar pihak yang bersekutu.

c. *Research model*

Aktivitas *partnership* untuk melakukan penelitian dengan identifikasi topik-topik penelitian yang bersumber dari problem – problem yang berkembang dan sejalan dengan kepentingan lembaga *partner*.

d. *Resource sharing*

Aktivitas *partnership* untuk mencapai tujuan yang didasarkan pada kebutuhan bersama dan menggunakan sumber daya yang tersedia dilembaga yang partisipasi.

e. *Community development model*

Aktivitas *partnership* yang mengarah pada keuntungan bersama untuk meningkatkan kondisi sosial ekonomi dan keberfahaman masyarakat yang dilayani.

f. *Built –Operation and Transfer(BOT)*

Usaha bersama dalam menggunakan sumber daya yang lebih maju dari institusi untuk keperluan dan tujuan produksi, tetapi kelak keuntungan akan dimiliki oleh lembaga yang berpartisipasi.

Sedangkan Rieger (2008) menyatakan bahwa ada 4 fokus kebutuhan utama yang mendorong kerjasama antara lembaga pendidikan dan industri yang meliputi.

1. Berlandaskan kebutuhan siswa.

Fokus pada peningkatan kompetensi siswa terkait kebutuhan SDM di industri dan untuk program pemagangan dan penempatan kerja setelah lulus.

2. Berlandaskan kebutuhan program.

Mengembangkan program atau kerjasama untuk mendidik/mencetak para peneliti ataupun mendirikan pusat penelitian secara bersama.

3. Berlandaskan kebutuhan penelitian

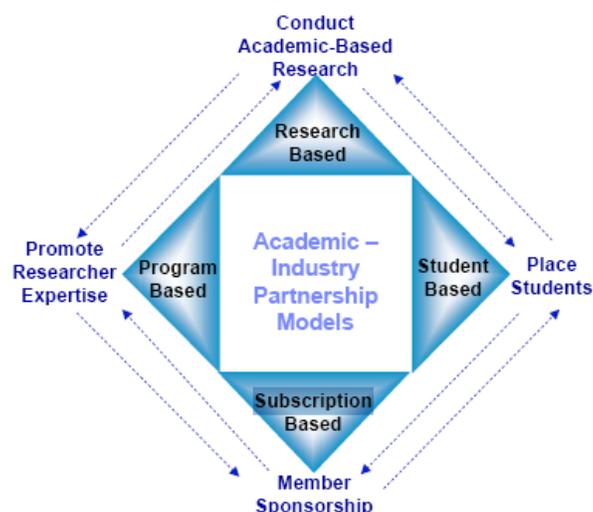
Berlandaskan pada kebutuhan penelitian untuk memecahkan berbagai kasus yang terjadi di lingkungan industri dan melakukan diseminasi hasilnya dengan masyarakat luas.

4. Berlandaskan kebutuhan relasi

Menjalin kerjasama dengan berbagai perusahaan pada semua tingkatan untuk memperoleh dana *sponsorship* guna membiayai kegiatan penelitian.

Hubungan ke empat fokus kebutuhan kerjasama tersebut di atas seperti

terlihat pada Gambar 1.



Gambar. 1. Model kebutuhan kerjasama antara lembaga pendidikan dan industri

Untuk melaksanakan berbagai model kerjasama tersebut tentu dibutuhkan saling mengenal. Lembaga pendidikan yang memiliki kepentingan dan tanggung jawab lebih besar dalam meningkatkan kualitas SDM tentunya harus lebih pro aktif untuk mendekati dunia industri. Untuk mengenalkan *brand lembaga* dapat melalui sosialisasi berbagai hasil karya dan prestasi akademik ke dunia industri dapat melalui media cetak, seminar maupun jurnal. Sayangnya berbagai kegiatan promosi lembaga pendidikan masih terfokus pada upaya memperoleh mahasiswa yang sebanyak-banyaknya. Promosi untuk menarik perhatian kalangan industri guna menjalin kerjasama yang lebih intensif untuk melakukan *sharing* sumber daya seringkali tidak dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang dilakukan di dalam kampus juga seringkali hanya menghasilkan laporan penelitian dan jurnal yang tersusun rapi di perpustakaan. Jurnal-jurnal hasil penelitian tersebut hanya dibaca oleh kalangan sendiri dan tidak tersosialisasikan di dunia usaha. Artinya promosi dan penjualan hasil karya ilmiah ke kalangan industri dan masyarakat belum tergarap dengan baik. Jaringan alumni seringkali juga memegang peranan penting untuk mewujudkan terjalannya kerjasama dengan industri. Namun loyalitas dan komunitas alumni juga seringkali tidak dikelola dengan baik oleh lembaga pendidikan. Untuk mewujudkan kerjasama yang baik masih dibutuhkan upaya lebih keras oleh kalangan akademisi agar meyakinkan dunia industri untuk menjadikan lembaga pendidikan sebagai mitra bisnis strategis.

Kerjasama yang berkelanjutan hanya akan terwujud jika pihak industri merasakan adanya keuntungan pada proses bisnis yang mereka lakukan. Bukan

sekedar melaksanakan bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan (CSR: *Corporate Social Responsibility*) dimana industri hanya diposisikan sebagai donatur bagi lembaga pendidikan tanpa ada kerjasama yang *simbiosis mutualisme*.

Penutup

Lembaga pendidikan bertujuan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja dan pengembangan IPTEKS. Penyelenggara pendidikan dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan yang memiliki standar kompetensi yang dibutuhkan industri/pengguna dan menghasilkan berbagai riset inovatif yang dapat memecahkan berbagai problematika masyarakat dan industri.

Berdasar keterkaitan kepentingan yang saling membutuhkan terhadap ketersediaan SDM berkualitas maka antara dunia industri dan lembaga pendidikan perlu membangun pola kemitraan (*partnership*) antara kedua belah pihak. Menjadikan lembaga pendidikan sebagai mitra bisnis dalam pengembangan SDM di industri untuk menunjang kinerja perusahaan adalah solusi terbaik untuk menghadapi persaingan global. Pendidikan adalah investasi peradaban yang lebih baik di masa depan.

Pustaka

Ananthkrishnan dan Hallyburton (2003). "Successful Outcomes Of Industry-Academic Partnership In Engineering Programmes Through A Cadetship Scheme", *World Transactions on Engineering and Technology Education Vol.2, No.3, 2003*.

Arbono Lasmadi ,(2002), "Peran Peran Baru Bagi Fungsi Sumber Daya Manusia dan Para Praktisinya". Diakses di [www. e-psikologi.com](http://www.e-psikologi.com) pada tanggal 15 Mei 2004.

Beny Sutrisno, (2001), "Griya Pelatihan APAC". PT. Apac Inti Corpora. Semarang.

Hendra Suryono (2001), "Griya Pelatihan APAC". PT. Apac Inti Corpora. Semarang.

PT. APAC INTI CORPORA, (2004). Peran Sertifikasi & Akreditasi Pendidikan Teknologi Kejuruan Dalam Dunia Industri. PT. Apac Inti Corpora. Makalah. Jakarta: Aptekindo.

Rieger ., (2008), "Models for Academic / Industry Partnerships".

Soeharto. 2004). "Partnership & School Laboratory". Makalah. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Program Hibah A2. Yogyakarta

Tim STIE YKPN. (2004). Meraih Tujuan dengan Manajemen. STIE YKPN. Yogyakarta.

www.gcr.we.forum.org.