

## Intelektualitas Dalam Masa Transformasi Kelembagaan Pendidikan Tinggi di Institut Agama Islam Negeri Kediri

Moch Muwaffiqillah<sup>1</sup>, Trimurti Ningtyas<sup>2\*</sup>

### Abstrak

Lembaga pendidikan tinggi merupakan fondasi perkembangan ilmu pengetahuan di dalam sebuah Negara. Adanya perguruan tinggi menjadi media untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan masyarakat. Institut Agama Islam Negeri adalah salah satu perguruan tinggi yang concern dalam pengembangan pengetahuan baik agama maupun umum. Terdapat 842 kampus dibawah Kementerian agama menjadi tantangan besar untuk mengembangkan lembaga tersebut baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Sehingga bentuk perkembangan kelebagaannya pun menjadi hal yang tidak bias dihindarkan. Penelitian ini berfokus pada dinamika transformasi kelembagaan di Institut Agama Islam Negeri Kediri. Peneliti mewawancarai 10 dosen di IAIN Kediri yang memiliki kriteria tertentu sehingga dapat menghasilkan kategori temuan yaitu pandangan tentang intelektualitas pada masa transformasi kelembagaan. Hasilnya adalah ukuran intelektualitas sulit diukur karena peta konsep tentang pengembangan keilmuan belum terbentuk pada masa transformasi kelembagaan. Selanjutnya intelektualitas profesional belum berkembang yang ditandai dengan tidak bertambahnya guru besar. Terakhir adalah kelembagaan masih diragukan karena belum banyak kontribusi intelektual pada khalayak. Pada model perubahan Schneider dan Beatty disebutkan bahwa budaya lembaga merupakan titik awal bagaimana perubahan itu bisa terjadi. Selain itu, struktur, skill dan system yang ada pada IAIN Kediri belum memadai dalam sebagai bagian dalam proses berubah. Sehingga intelektualitas yang terbentuk juga tidak mengalami perubahan yang signifikan dari adanya transformasi lembaga. Dimana yang berjalan atas perubahan adalah kondisi struktur lembaga, tetapi skill dan system tidak mengalami perubahan secara masih. Hal ini salah satunya dikarenakan adanya budaya lembaga yang sulit memberikan ruang perubahan pada skill dan system untuk pengembangan intelektualitas.

**Kata kunci:** transformasi lembaga, pendidikan tinggi.

#### History:

Received : 15 Mei 2023

Revised : 04 Juni 2023

Accepted : 27 Juni 2023

Published : 30 Juni 2023

<sup>12</sup> IAIN Kediri

\*Koresponden Penulis: [tyas03@iainkediri.ac.id](mailto:tyas03@iainkediri.ac.id)

**Publishers:** LPM IAIN Shaykh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung, Indonesia

**Licensed:** This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### Pendahuluan

Data dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) menyebutkan bahwa terdapat 370 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Indonesia. Sedangkan untuk Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tercatat sebanyak 4.043 perguruan tinggi. Begitu pula dengan jumlah dosen. Menurut rekap nasional semester 2015/2016 genap oleh PDDIKTI disebutkan bahwa jumlah dosen perguruan tinggi negeri hanya sebanyak 90.742 dosen. Angka yang cukup kecil jika dibandingkan dengan dosen perguruan tinggi swasta yang berjumlah 160.159 (Hidayati, 2016).

Perbandingan Doktor dari tiap tiga juta penduduk di beberapa negara adalah sebagai berikut : Amerika Serikat : 6.500, Jepang : 6.500, Jerman : 4000, Perancis : 5000. India : 1.250, Israel : 16.500, Indonesia : 65 . Selain itu lembaga pemeringkat Universitas Quacquarelli Symonds (QS) menyatakan bahwa tiga besar universitas top di Indonesia, seperti : ITB (Institut Teknologi Bandung), UI (Universitas Indonesia), dan UGM (Universitas Gajah Mada) peringkatnya mengalami penurunan (Efendi, 2007; Solichin, 2011). Kenyataan ini memberikan catatan tersendiri bahwa perkembangan perguruan tinggi di Indonesia belum mencapai suatu pemenuhan kebutuhan yang seharusnya ada (Novita, 2018; Solichin, 2011). Begitupun perkembangan jumlah doctor dan guru besar, tentunya menjadi hal menarik untuk mengejar ketertinggalan perkembangan intelektualitas yang ada di Negara kita.

UU No. 14 tahun 2005 memandang dosen adalah sebuah profesi. Profesi sendiri adalah suatu bentuk pekerjaan yang mengharuskan pelakunya memiliki pengetahuan tertentu yang diperoleh melalui pendidikan formal (Ardianingsih A, 2012; Mawaddah, 2021). Apabila dosen dipandang sebagai sebuah profesi, maka akan menuntut seorang dosen untuk memiliki pengetahuan dan keahlian khusus. Sehingga dalam menjalankan profesinya dibutuhkan etika yang mengatur pelaksanaan tugas dosen. Karena etika memiliki peran menjamin kualitas jasa yang diberikan kepada masyarakat akademisi (Ardianingsih A, 2012). Sebagai lembaga perguruan tinggi negeri PTKIN menyandang prestisius modernitas dan tradisionalitas sekaligus (Findlow, 2008). Statusnya yang negeri dipahami sebagai lembaga pendidikan yang memenuhi selera modernitas berupa legalitas yang ditancapkan oleh kekuasaan negara. Pendek kata, pendidikan dengan status negeri adalah pendidikan yang paling absah di negeri ini dalam korespondensinya dengan semangat negara yang lebih sering menempatkan dirinya sebagai agen dari modernitas (Sedra et al., 2011; Wain, 1996). Karenanya, berada dibawah naungan kementerian negara yang berarti "negeri" mendapatkan keistimewaan tersendiri bagi masyarakat. Namun demikian, keberadaannya yang berada dibawah Kementerian Agama, masih dipandang sebelah mata oleh masyarakat yang 'termodernisasikan' karena lembaga di bawah naungan Kementerian Agama selalu dipandang sebagai lembaga yang dipergunakan untuk melestarikan nilai-nilai agama *an sich* yang berarti sebagai pralambang pelembagaan nilai-nilai "tradisional" tanpa mampu berkompetisi dengan perguruan tinggi umum apalagi yang negeri yang merupakan representasi pralambang modernitas (Wallerstein, 1997).

Selama ini PTKI terkesan berat untuk mengimbangi ritme perguruan Tinggi yang berada dalam naungan Kemenristek-Dikti. Jumlah Guru Besar yang minim, jumlah rasio dosen mahasiswa yang kurang berimbang, karya ilmiah yang dipublikasikan dianggap masih minim, dan lain sebagainya yang memberikan kesan kurang terurusnya pendidikan tinggi dalam naungan kemenag ini. Tentu hal ini bertolak belakang dengan PTKI yang sudah mapan seperti UIN Jakarta, UIN Yogyakarta, UIN Surabaya, UIN Malang dan lainnya (hanya untuk menyebut beberapa nama). Namun demikian, kondisinya menjadi agak miris jika menelisik IAIN Kediri yang dari waktu ke waktu hanya memiliki dua guru besar dan belum ada tanda-tanda bertambah.

Transformasi dari STAIN ke IAIN Kediri tentunya memiliki dampak yang luarbiasa dengan proses yang tidak mudah. Pada tahun 2018 transformasi dari STAIN ke IAIN telah dilakukan dan terbentuklah IAIN Kediri dengan SK Presiden RI No. 26 tahun 2018. Perkembangan ini juga ditandai dengan pentingnya perkembangan tentang intelektualitas dengan di dalam pendidikan tinggi. Kesadaran akan pentingnya intelektualitas dalam PTKI menjadi hal yang seharusnya dominan dalam setiap pergulatan sosial budaya dan politik di Perguruan Tinggi. Intelektualitas seharusnya menjadi standar awal bagi setiap pergulatan yang ada di perguruan Tinggi. Intelektualitas menjadi awal mula dan akhir bagi setiap hal yang dianggap paling utama.

Konteks pergulatan intelektualisme para dosen ini diacukan pada rasionalitas tujuan dan rasionalitas nilai sebagaimana di atas. Motivasi untuk meneguhkan pijakan yang kokoh dalam satu tatanan sosial perguruan tinggi menjadi hal yang patut untuk ditelisik. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan intelektualitas dalam masa transformasi kelembagaan IAIN Kediri. Menggunakan analisis teori perubahan Schneider dan Beatty untuk melihat indikator perubahan yang di dalamnya bisa berdampak pada intelektualitas di IAIN Kediri.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dengan metode penelitian kualitatif. Peneliti ingin menjelaskan tentang kondisi intelektualitas di masa transformasi kelembagaan. Peneliti mewawancarai 10 dosen di IAIN Kediri yang memiliki kriteria tertentu sehingga dapat menghasilkan kategori temuan yaitu pandangan tentang intelektualitas pada masa transformasi kelembagaan. Kriteria tersebut adalah yang telah mengajar lebih dari 15 tahun, 10-15 tahun, 5-10 tahun dan kurang dari 5 tahun. Selain itu peneliti juga melakukan observasi pada aktivitas intelektual yang ada di dalam kampus pada masa transformasi kelembagaan.

## **Hasil dan Pembahasan Dosen dan intelektualitasnya di IAIN Kediri**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan manusia untuk mendapatkan kualitas hidup yang lebih baik. Pendidikan di Indonesia terus berkembang baik dalam kurikulum maupun sarana dan prasarana. Pendidikan dapat ditempuh melalui lembaga pendidikan formal dan informal. Salah satu lembaga pendidikan formal adalah perguruan tinggi. Perguruan tinggi sebagai salah satu pondasi pendidikan di suatu negara memiliki tugas dan tanggung jawab dalam membentuk pemimpin-pemimpin bangsa di masa depan yang memiliki intelektualitas tinggi serta budi pekerti yang luhur. Pencapaian tugas tersebut tidak lepas dari peran serta dan kontribusi sumber daya pendidik serta sarana pendidikan yang juga harus berkualitas (Nurkhaerani, 2013). Hasil penelitian ini disebutkan bahwa di IAIN Kediri intelektualitas profesional belum berkembang hal ini ditandai dengan tidak bertambahnya guru besar. Minimnya jumlah guru besar menjadi tantangan tersendiri dalam mengembangkan suatu kelembagaan, karena SDM adalah kunci utama dalam pengembangan sebuah organisasi (Faggian, A., McCann, P., & Sheppard, 2007; Holborow, 2011; Winters, 2011).

Sebagai salah satu pilar perguruan tinggi, dosen memiliki kewajiban untuk ikut melaksanakan tridharma tersebut. Kualitas pendidikan di perguruan tinggi salah satunya dapat dilihat dari kualitas kinerja dosen dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja dosen sangat beragam. Keragaman kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal dari dalam diri maupun faktor eksternal (Nurkhaerani, 2013; wahyudi, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelembagaannya dalam transformasinya masih diragukan karena belum banyak kontribusi intelektual pada khalayak. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kelembagaan dalam berkontribusi ke luar sebagai bagian dari pengakuan eksternal masih banyak yang perlu dibenahi. Menurut Siagian, penilaian prestasi kerja atau evaluasi kerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan, baik untuk kepentingan pegawai maupun organisasi. Bagi pegawai, penilaian kerja berguna bagi perkembangan karirnya sedangkan bagi organisasi hasil penilaian tersebut memiliki arti dan peran yang penting dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, informasi mengenai kinerja dan karakteristik dosen sangat diperlukan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan proses serta hasil dari pendidikan (Anggraeni, 2014; Retnowati, 2021; Siagian, 2007).

Antonio Gramsci menyatakan bahwa fungsi intelektual ada dua jenis: pertama, intelektual tradisional semacam guru, ulama dan para administrator yang secara terus menerus melakukan hal yang sama dari tahun ke tahun, dari generasi ke generasi. Kedua adalah intelektual organik, Gramsci memandang intelektual organik merupakan kalangan yang berhubungan langsung dengan kelas, penguasa dan perusahaan yang memanfaatkan mereka untuk berbagai kepentingan, serta untuk memperbesar kekuasaan dan kontrol. Gramsci yakin bahwa intelektual organik aktif dalam masyarakat, yakni senantiasa berupaya mengubah pikiran dan memperluas pasar (Holub, 2005; Jones, 2007). Pada penelitian ini ditemukan bahwa di IAIN Kediri ukuran intelektualitas sulit diukur karena peta konsep tentang pengembangan keilmuan belum terbentuk pada masa transformasi kelembagaan. Sehingga intelektualitas yang bersifat tradisional masih mendominasi di dalam transformasi kelembagaan ini. Pendidik memahami bahwa tugasnya adalah mendidik, belum memahami bahwa peran dari intelektual adalah menciptakan perubahan yang dapat dinikmati khalayak luas. Pada kenyataannya, IAIN Kediri sendiri dalam transformasi kelembagaan belum menampakkan bentuk pengakuan tersebut.

Dosen dengan tugasnya yang diamanahkan dalam tridharma memberikan peluang yang besar dalam sumbangsih kebermanfaat di masyarakat. Tidak hanya pada aspek keagamaan yang biasa dikenal dengan dosen agama islam. Tetapi lebih luas lagi, bahwa pengetahuan tentang agama dan integrasinya dengan pengetahuan lain mempunyai peluang besar untuk dapat memberikan perubahan berdampak pada masyarakat. Melalui peta riset dan pengabdian, dapat memberikan pandangan hasil dari intelektualitas dapat berdampak pada masyarakat.

**Intelektualitas dalam perubahan kelembagaan di IAIN Kediri**

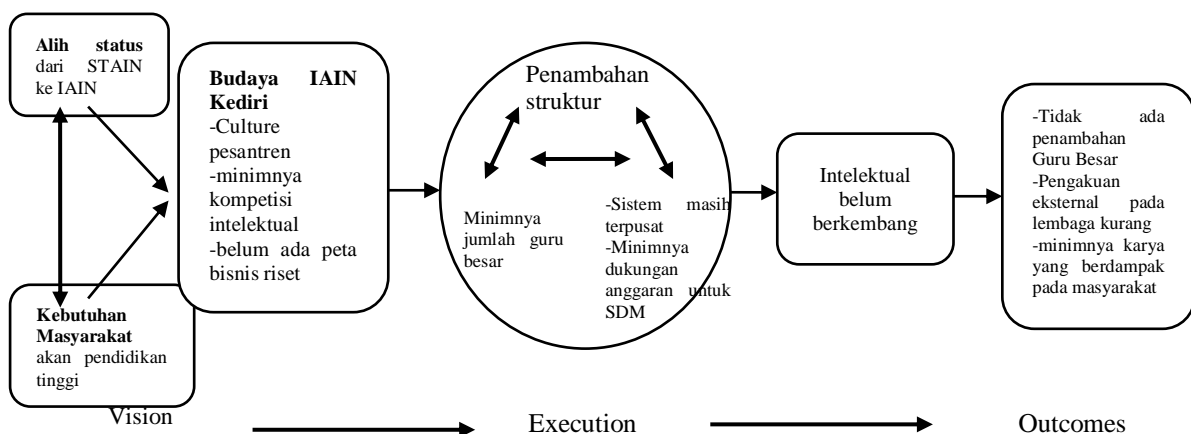
Secara umum dari 10 responden yang ada, 9 diantaranya menyampaikan bahwa Instansi dan lembaga berpengaruh terhadap perkembangan intelektualisme. Dari uraian di atas, atmosfer akademis yang terjadi di IAIN Kediri bisa dikategorikan lebih mengarah pada “intelektual tradisional” yang belum memberikan energi perubahan dan pergerakan sosial pada masyarakat luas. Beberapa probleb mengenai Formalitas, terpisah dengan masyarakat, elitis dan belum diakui pengaruhnya secara luas merupakan tanda-tanda kuat mlempehnya peran intelektual di dua kampus tersebut. Sebenarnya, permasalahan tersebut disadari dan di akui secara transparan oleh para informan.

Memberikan banyak perubahan struktur dalam transformasi kelembagaan adalah kunci dalam setiap perubahan organisasi. STAIN Kediri juga selalu berbenah dan semakin berkembang dengan pesat sehingga berubahlah sekarang kedudukan menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri. Pada tahun 2018 ini, IAIN Kediri tercatat memiliki 3 fakultas dan sebuah program pasca sarjana yang menaungi beberapa jurusan dan program studi di bawahnya. Antara lain fakultas tersebut adalah:

1. Ushuluddin dan Studi Agama
2. Tarbiyah dan keguruan
3. Syariah dan Hukum, serta
4. Program Pasca Sarjana

Bertambahnya fakultas adalah salah satu ciri dari berubahnya struktur, sehingga dalam model perubahan Schneider dan Beatty disebutkan bahwa struktur adalah salah satu aktivitas perubahan yang harus dilalui dalam rangkaian proses transformasi kelembagaan. Selain itu skill harusnya juga menjadi bagian dari aktivitas perubahan, tetapi pada kenyataannya dalam masa transformasi belum ditampilkan adanya penambahan jumlah guru besar maupun bentuk pengakuan intelektualitas ke luar. Sehingga anggapannya skill baik dari lembaga maupun actor di dalam lembaga belum memnuhi harapan yang ada baik oleh pengguna maupun masyarakat secara umum(Ningtyas et al., 2020). Sedangkan sistem dalam suatu aktivitas perubahan kelembagaan ditandai dengan bertambahnya jumlah pelayanan yang ada dan harus diselenggarakan oleh kampus. Artinya intelektualitas tentunya harus mendukung perkembangan sistem. Kenyataannya, peta konsep riset juga belum memadai, pedoman pelaksanaan layanan pendidikan secara menyeluruh juga masih terus disiapkan. Tentunya hal ini menjadi catatan bagi intelektual baik organic maupun tradisional agar terus meningkatkan kompetensi sehingga systemnya bisa terjaga dengan baik. Berikut adalah model perubahan dari Schneider dan Beatty yang peneliti pakai untuk memetakan perkembangan intelektualitas dalam transformasi kelembagaan sehingga bisa digambarkan sesuai dengan gambar 1 di bawah ini (Kusdi, 2013).

Gambar 1  
Intelektualitas dalam masa transformasi kelembagaan IAIN Kediri



Sumber : Diadopsi dari Schneider dan Beatty (Kusdi, 2013)

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa tahapan perubahan kelembagaan tidak mempunyai dampak yang signifikan pada intelektualitas perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan kondisi budaya organisasi yang ada di IAIN Kediri kurang bisa mendorong pengembangan intelektualitas SDM yang ada salah satunya adalah minimnya kompetisi intelektual. Intelektual organik yang tumbuh menjadi tantangan tersendiri, sehingga kekuasaan bisa dinisbahkan sebagai bagian dari intelektual. Padahal seharusnya intelektual tradisional juga menjadi bagian fundamental untuk menumbuhkan kompetisi intelektual. Adanya lingkungan yang kompetitif tentunya dapat menjadi penggerak adanya perubahan. Dominasi intelektual tradisional yang tidak dibarengi dengan penyesuaian akan intelektual organik memberikan bentuk ketidakharmonisan salah satunya adalah mandegnya pengembangan ilmu pengetahuan dengan ditandai minimnya kompetisi intelektual. Kondisi tersebut berdampak pada implementasi perubahan itu sendiri mulai dari struktur, skill dan system menjadi tidak maksimal. Hasilnya Jumlah Guru besar tidak banyak tumbuh, pengakuan masyarakat pada lembaga IAIN sendiri kurang karena minimnya karya yang dihasilkan dengan dampak langsung ke masyarakat terutama untuk menyelesaikan masalah baik social maupun keagamaan.

Antonio Gramsci dalam bukunya *The Prison Notebooks* mengatakan bahwa “orang dapat mengatakan: semua manusia adalah intelektual, tetapi tidak semua orang dalam masyarakat memiliki fungsi intelektual”(Jones, 2007). Fungsi intelektual inilah yang bisa kita lihat dalam outcomes intelektualitas dalam masa transformasi kelembagaan yaitu hasilnya masih minim dari harapan. Tidak ada penambahan Guru Besar, pengakuan eksternal baik pengguna maupun masyarakat luas pada lembaga kurang karena minimnya karya yang berdampak pada masyarakat. Seharusnya adanya penambahan struktur diimbangi dengan kebijakan daya dukung untuk pengembangan SDM dan system sehingga transformasi kelembagaan dapat menghasilkan intelektualitas yang lebih baik daripada sebelumnya.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini menemukan bahwa intelektualitas sulit diukur karena peta konsep tentang pengembangan keilmuan belum terbentuk pada masa transformasi kelembagaan. Selanjutnya intelektualitas profesional belum berkembang yang ditandai dengan tidak bertambahnya guru besar hal ini dikarenakan budaya organisasi yang masih lekat dengan budaya pesantren dengan minimnya kompetisi. Terakhir adalah kelembagaann masih diragukan karena belum banyak kontribusi intelektual pada khalayak. Pada model perubahan Schneider dan Beatty disebutkan bahwa budaya lembaga merupakan titik awal bagaimana perubahan itu bisa terjadi. Selain itu, struktur, skil dan system yang ada pada IAIN Kediri belum memadai dalam sebagai bagian dalam proses berubah. Sehingga intelektualitas yang terbentuk juga tidak mengalami perubahan yang signifikan dari adanya transformasi lembaga. Dimana yang berjalan atas perubahan adalah kondisi struktur lembaga, tetapi skill dan system tidak mengalami perubahan secara masih. Hal ini salah satunya dikarenakan adanya budaya lembaga yang sulit memberikan ruang perubahan pada skill dan system untuk pengembangan intelektualitas.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam menggambarkan kepentingan yang ada dalam proses transformasi kelembagaan terkait dengan intelektualitas. Sehingga penelitian selanjutnya agar lebih menekankan pada kepentingan yang ada di dalamnya serta factor yang bias mempengaruhi perkembangan intelektualitas dalam masa transformasi kelembagaan. Selain itu IAIN Kediri sebagai lembaga bisa memetakan kebijakan yang efektif berbasis pada pengembangan SDM sehingga kebutuhan akan guru besar dapat terpenuhi dan mendukung transformasi kelembagaan.

## Referensi

- Anggraeni, R. D. (2014). Increasing Lecturer Competence as the Quality Assurance of Lecturer Performance Rinny. *Management Studies*, 2(5), 309–329.
- Ardianingsih A, Y. S. (2012). Etika, Profesi Dosen dan Perguruan Tinggi: Sebuah Kajian Konseptual. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 8.
- Efendi, A. (2007). *Revolusi Kecerdasan Abad 21 (Kritik MI, EI, SQ, AQ, dan Successful Intelegence atas IQ)*. Alfabeta.
- Faggian, A., McCann, P., & Sheppard, S. (2007). Human Capital, Higher Education and Graduate Migration: An Analysis of Scottish and Welsh Students. *Urban Studies*, 44(13), 2511–2528.
- Findlow, S. (2008). Islam, modernity and education in the Arab States. *Intercultural Education*, 19(4), 337–352. <https://doi.org/10.1080/14675980802376861>
- Hidayati, N. (2016, April 16). *Perbandingan jumlah PTN dan PTS berdasarkan PDDIKTI*. 160. [www.duniadosen.com](http://www.duniadosen.com)
- Holborow, M. (2011). Neoliberalism, human capital and the skills agenda in higher education – the Irish case. Marnie Holborow Dublin City University, Ireland. *Journal for Critical Education Policy Studies*, 10(1), 93–111.
- Holub, R. (2005). *Antonio Gramsci: beyond Marxism and postmodernism*.
- Jones, s. (2007). *Antonio gramsci*. Routledge.
- Kusdi. (2013). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika.
- Mawaddah, S. (2021). Kompetensi Profesi Guru Dalam Menjalankan Peran , Hak , Dan Kewajiban Guru. *Seri Publikasi Pembelajaran*, 1(2), 1–21.
- Ningtyas, T., Larasati, E., Warsono, H., & Purnaweni, H. (2020). *DESCRIBE CHANGES MANAGEMENT SYSTEM FOR PUBLIC ORGANIZATION IN INDONESIA ( Case Study of Bureaucracy Innovation at Margono Hospital Purwokerto )*. 3839–3847.
- Novita, D. (2018). Strategi Pengembangan Program Studi Dalam Meningkatkan Perolehan Jumlah Mahasiswa Pada Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen KINERJA*, Vol. 4(1), 30–45. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/kinerja/article/view/614>
- Nurkhaerani, R. dkk. (2013). EKSPLORASI KINERJA DOSEN TERSERTIFIKASI DALAM MELAKSANAKAN TRIDHARMA PERGURUAN TINGGI DI INDONESIA. *Xplore*, 2(1), 1–8.
- Retnowati, T. H. dkk. (2021). A Model of Lecturer Performance Evaluation : Sustainable Lecturer Performance Mapping. *International Journal of Instruction*, 14(2), 83–102.
- Sedra, P., Marten, M., Makdisi, U., & Okkenhaug, I. M. (2011). *FROM MISSION TO MODERNITY : EVANGELICALS , REFORMERS , AND EDUCATION IN NINETEENTH - CENTURY EGYPT*. 193–199.
- Siagian, sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Solichin, A. (2011). Strategi Peningkatan Peringkat Perguruan Tinggi di Webometrics : Studi Kasus Universitas Budi Luhur. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 19(Januari 2009).
- wahyudi. (2022). *FIVE COMPONENTS OF WORK MOTIVATION IN THE*. 5(2), 466–473.

Wain, K. (1996). *Foucault , Education , the Self and Modernity*. 30(3).

Wallerstein, I. (1997). *Lintas Batas Ilmu Sosial*. Oscar.

Winters, J. V. (2011). Regional Science and Urban Economics Human capital , higher education institutions , and quality of life ☆. *Regional Science and Urban Economics*, 41(5), 446–454.  
<https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2011.03.001>