

Seminar & Call For Papers

**“Implementasi Triple Helix Bagi
Peningkatan Daya Saing Indonesia
Dalam Perspektif
Ilmu Administrasi Bisnis”**

Bandung, 29 - 30 November 2012

Kongres ke-3

**Asosiasi Ilmu Administrasi Bisnis Indonesia
(AIABI)**

aiabi

**ASOSIASI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
INDONESIA**

Kampus Dayeuhkolot Institut Manajemen Telkom, Bandung

29 November 2012

Prosiding diedit oleh:

Yoke Pribadi Kornarius

Urip Santoso

Yudith Wijaya

Yulia Nurliana

ISBN: 978-602-17134-0-2



KATA PENGANTAR

Di tengah perkembangan masyarakat berbasis pengetahuan dewasa ini, peran perguruan tinggi menjadi semakin penting. Perguruan tinggi tak lagi hanya dipandang sebagai sumber pengetahuan dan penyedia manusia bersumberdaya namun juga sebagai pengembang inovasi, bersama dengan industri dan pemerintah. Pergerakan ke arah kolaborasi antara tiga institusi utama ini mengemuka melalui konsep Triple Helix.

Konsep Triple Helix sebagai gagasan kolaborasi antara tiga institusi utama yaitu perguruan tinggi, industri, dan pemerintah diyakini berpotensi menjawab berbagai tantangan ekonomi dan kemasyarakatan. Secara spesifik konsep Triple Helix mengandung tiga elemen mendasar, yaitu mempertegas peran perguruan tinggi dalam hal pengembangan inovasi, bersama dengan industri dan pemerintah; pergerakan ke arah hubungan kolaboratif diantara tiga institusi dimana kebijakan inovasi lebih merupakan hasil dari interaksi, bukan semata-mata ketetapan pemerintah; dan dorongan agar setiap institusi "saling mengambil peran", sebagai tambahan dari peran tradisionalnya. Peran baru ini dipandang sebagai sumber potensial utama bagi lahirnya inovasi.

Dalam konteks bisnis pada kondisi persaingan internasional dewasa ini, inovasi sedemikian penting sehingga tak dapat ditangani hanya oleh sebuah perusahaan atau bahkan sekelompok perusahaan; juga tak dapat dikembangkan oleh hanya seorang peneliti atau bahkan kolaborasi antar para peneliti; serta tak dapat lepas dari peran pemerintah. Apabila dijalankan, konsep ideal Triple Helix seyogyanya mampu menjawab tuntutan peningkatan daya saing Indonesia agar dapat menempatkan diri pada posisi strategis, minimal pada skala regional, terutama dalam menyongsong Komunitas Asean tahun 2015 yang segera menjelang.

Pertanyaannya adalah, bagaimana gagasan kolaborasi tersebut dapat di implementasikan secara efektif?; Langkah apa yang perlu

dilakukan dan darimana memulainya?; Bagaimana implementasi Triple Helix dapat berkontribusi bagi peningkatan daya saing bisnis Indonesia?. Pertanyaan tersebut diharapkan dapat terjawab melalui kontribusi pemikiran dari para akademisi dan praktisi melalui kegiatan "call for papers" untuk disajikan pada Seminar Nasional yang diselenggarakan dalam rangka Kongres Ke-3 Asosiasi Ilmu Administrasi Bisnis Indonesia.

Prosiding yang disajikan ini adalah kumpulan pemikiran, kajian, dan hasil penelitian dari para kontributor yang telah berpartisipasi dalam Seminar Nasional yang bertajuk: "Implementasi Triple Helix bagi Peningkatan Daya Saing Indonesia dalam Perspektif Administrasi Bisnis"

Harapannya, berbagai gagasan yang dipaparkan mampu menjadi alternatif bagi upaya peningkatan peran Perguruan Tinggi, bersama-sama dengan Pemerintah dan Pebisnis dalam pengembangan kapabilitas bangsa dan penguatan posisi Indonesia dalam lingkup regional.

Bandung, 29 November 2012

Ketua,

Nia Juliawati, Dra., M.Si.

SUSUNAN ACARA

08.30 - 09.00	Registrasi Peserta Seminar dan Kongres
09.00 - 09.30	PEMBUKAAN
	1. Opening Act
	2. Laporan Ketua Panitia
	3. Sambutan Ketua AIABI
	4. Sambutan dan Pembukaan Acara secara resmi
	5. Pembacaan Do'a
09.30 - 09.40	Keynote Speech
09.40 - 10.00	Coffee Break
10.00 -11.00	Presentasi
	1. Prof. Dr. Togar M. Simatupang
	2. Dr. Ilah Sailah
	3. Prof. Dr. Martani Husaini
	4. Pelaku Bisnis Nasional
11.00 - 12.00	Tanya Jawab
12.00 - 13.00	Istirahat, Sholat dan Makan Siang
13.00 - 15.00	Presentasi Paper Sessi I
15.00 - 15.30	Istirahat, Sholat dan Snack Sore
15.30 - 17.00	Presentasi Paper Sessi II

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
SUSUNAN ACARA	iv
DAFTAR ISI	v
Pemetaan Rumpun Kajian Manajerial.....	1
Analisis Faktor-Faktor Yang Mendorong Timbulnya Minat Berwirausaha Dan Hambatan Menjadi Wirausahawan (Studi Kasus Di Perguruan Tinggi Wilayah Kopertis III)	4
Peran Serta Sektor Bisnis Dalam Pencapaian MDGS (<i>Millenium Development Goals</i>) Melalui CSR (<i>Corporate Social Responsibility</i>).....	7
Analisis Kebijakan Dan Rancangan Mekanisme Pendanaan Publik Perubahan Iklim Di Sektor Kehutanan Dan Energi (Panas Bumi)	11
Analisis Pengembangan Kebijakan Hutan Tanaman Rakyat Sebagai Peluang Bisnis.....	15
Analisis Kontrak Pengadaan Barang Dan/Atau Jasa Menggunakan <i>Purchasing Process Approach</i> Dan PerPres RI No 54 Tahun 2010 (Studi Kasus Unit Bisnis MSC PT.Telkom Indonesia, Tbk).....	18
Korelasi Model Inovasi <i>Triple Helix</i> Dengan Kinerja Dosen Politeknik Telkom.....	22
Penguatan Kesadaran Hukum Atas Hak Kekayaan Intelektual Pada Produk Lokal	26
Sinergisitas <i>Triple Helix</i> Dalam <i>Science Technopark</i> Menuju Indonesia Maju.....	27
Pengaruh Jangka Panjang Faktor Makroekonomi Terhadap Pembiayaan Perbankan Syariah Kepada Usaha Mikro Kecil dan Menengah	29
Integrasi Harapan Wisatawan Dengan Upaya Penyedia Komponen Aset Pariwisata Aplikasi <i>Quality Function Deployment</i> untuk Layanan Wisata Agro	31

Perlunya Pemberian Mata Kuliah Ekspor-Import Pada Jurusan Administrasi Bisnis	32
Transformasi Badan Usaha Milik Negara Menjadi Perusahaan Negara Pencipta Kekayaan.....	34
Peranan Teknologi Informasi Dalam Bisnis.....	36
Determinan <i>Good Corporate Governance</i> Dalam Konteks <i>Triple Helix</i> (Pendekatan <i>Concession Theory</i> Dan <i>Agency Theory</i>)	39
Privatisasi BUMN Persero Terbuka (Tbk): Proses Transformasi <i>Closed</i> <i>System ke Open System</i> dalam Implementasi <i>Corporate</i> <i>Governance</i> Menuju Peningkatan Daya Saing <i>Public Enterprise</i> di Indonesia.....	41
Model Networking Dan Inovasi Usaha Kecil Teknologi Rendah (<i>Non</i> <i>High Tech</i>)	43
Pengaruh Budaya, Sosial, Personal Dan Psikologi Terhadap Perilaku Muzakki Yang Membayar Zakatnya Pada Badan Amil Zakat Kabupaten Sidoarjo.....	45
Pola Kemitraan yang Efektif dalam Meningkatkan Daya Inovasi UKM	48
Analisis Dampak Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Di Sektor Publik Dan Bisnis (Studi Empiris Pada Pemda Kab. Cirebon Dan Auditor Internal Perusahaan Di Kota Dan Kab. Cirebon).....	52
Keunggulan Komparatif Produk Ramah Lingkungan: Studi Kasus Alat-Alat Untuk Energi Terbarukan Indonesia Di Pasar India Dan ASEAN	55
Analisis Interaksi Perguruan Tinggi Dengan Dunia Bisnis Dalam Usaha Pembangunan Kompetensi Sumber Daya Manusia Ditinjau Dengan Menggunakan Konsep <i>Triple Helix</i> Studi Kasus: <i>Association Internationale Des Étudiants En Sciences</i> <i>Économiques Et Commerciales (Aiesec)</i>	58
Pengamanan Dan Legalitas Dokumen Elektronik Sebagai Dokumen Perusahaan Dalam Upaya Perlindungan Data Perusahaan	61

Strategi Lokasi Astra Biz-Center Bandung Serta Potensinya Dalam Mengembangkan Konsep Triple Helix	63
Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Di Kota Batam	65
Dampak Pemberlakuan Kawasan Ekonomi Khusus Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Kawasan.....	68
Corporate Governance Dan Kinerja Perusahaan Pada Family Firm Di Indonesia Periode 2004-2009.....	71
Implementasi Triple Helix : Mengubah DNA Birokrasi Pemerintah Dan Melembagakan Budaya Inovatif.....	74
Evaluasi Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Mendukung Usaha Ekonomi Produktif Lokal.....	78
Sinergi Kalangan Akademik, Dunia Usaha Dan Pemerintah Dalam Program Pengembangan Budaya Kewirausahaan Mahasiswa	81
Implementasi Triple Helix Dalam Meningkatkan <i>Competitive Advantage</i> Industri Kreatif	84
Analisis Implementasi Triple Helix Pada Kebijakan Penetapan Tarif Pelayanan Di Badan Umum Milik Daerah (Studi Kasus di Kab Gresik dalam Perspektif Konsep Kemampuan Membayar Masyarakat).....	86

**ANALISIS INTERAKSI PERGURUAN TINGGI DENGAN DUNIA BISNIS
DALAM USAHA PEMBANGUNAN KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA DINTINJAU DENGAN MENGGUNAKAN KONSEP TRIPLE
HELIX**

Studi kasus: *Association Internationale des étudiants en Sciences économiques et Commerciales (AIESEC)*

Oleh: Mega Mariesta Dewi

mega.mariesta@gmail.com

Ade Irma Susanti, Dra., MM

irma_samekto@yahoo.com

Institut Manajemen Telkom

ABSTRAK

Upaya perguruan tinggi dalam menyalurkan kontribusinya bagi masyarakat dapat dilakukan dalam berbagai bentuk kegiatan, salah satunya dalam hal pembangunan potensi sumber daya manusia yang berkualitas agar menjadi manusia yang berdaya saing tinggi di masa depan. Di masa sekarang, keterhubungan antara perguruan tinggi – dunia bisnis – pemerintah tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Konsep inilah yang disebut dengan Triple Helix.

*AIESEC (dibaca "aie-sek") merupakan salah satu bentuk bisnis yang dipandang mampu menjembatani hal ini. AIESEC adalah sebuah organisasi nirlaba global yang beroperasi di 113 negara, 6 teritorial, dan 2100 universitas dengan jumlah anggota lebih dari 80.000 orang yang bertujuan untuk menciptakan perdamaian dunia dan membangun kapabilitas kepemimpinan (leadership capabilities) melalui program kepemimpinan, serta menarik mahasiswa dan para recent graduates pada program pertukaran pelajar dan magang di lembaga profit maupun non-profit. AIESEC adalah singkatan dari *Association Internationale des étudiants en Sciences économiques et Commerciales*. Berpengalaman selama 64 tahun dan didukung oleh 4000 partner, AIESEC dinilai telah terpercaya dalam membangun para pemuda serta akses bagi para talented individuals yang peduli bagi perkembangan dirinya. Berdasarkan data yang tercatat dalam Alumni AIESEC Internasional, rata-rata alumni AIESEC tercatat sebagai pemimpin organisasi dan komunitas yang dinilai telah menjadi agen perubahan positif kepada masyarakat. Hingga saat ini AIESEC telah memiliki alumni lebih dari 1.000.000 alumni.*

Melalui AIESEC, maka para mahasiswa diharapkan dapat menjadi sumber daya yang berkompetensi tinggi, memiliki keahlian memimpin yang baik, mampu bersaing di kancah persaingan global, memiliki kemampuan penguasaan bahasa asing yang baik, serta mampu berkontribusi untuk memberikan dampak positif kepada masyarakat.

Kata Kunci: *Perguruan Tinggi, Dunia Bisnis, Triple Helix, AIESEC.*

ABSTRACT

Universiy efforts to distribute its contribution to society can be done in various forms of activities, one of them in terms of the potential development of qualified human resources in order to become a human being highly competitive in the future. Nowadays, the relationship between university - business - government can not be separated each other. It called Triple Helix concept.

AIESEC (pronounced "aie-sek") is a form of business that is considered capable of bridging it. AIESEC is a global nonprofit organization that operates in 113 countries, 6 territories, and 2100 university with a membership of more than 80,000 people which aims to create world peace and build kapabilitias leadership (leadership capabilities) through its leadership, and engage students and recent graduates on student exchange programs and internships in profit institutions and non-profit organizations. AIESEC is an acronym for Association Internationale des étudiants en Sciences économiques et Commerciales. Experienced during the past 64 years and is supported by partner 4000, AIESEC has been reliably assessed in building the youth as well as access to the talented individuals who care for their development. Based on the data recorded in the Alumni AIESEC International, AIESEC Alumni average listed as organizational leaders and communities considered to be an agent of positive change to the community. Until now AIESEC alumnus has had more than 1,000,000 alumni.

Through AIESEC, the students are expected to be highly competent resources, have good leadership skills, able to compete in the global competition, has the ability to master a foreign language, as well as to contribute to give a positive impact to the community

Keywords: *University, Business, Governance, Triple Helix, AIESEC.*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	1
DAFTAR ISI.....	3
I. PENDAHULUAN	4
1.2 Latar Belakang Penelitian	6
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Kegunaan Penelitian.....	9
1.6 Ruang Lingkup	10
1.7 Metodologi Penulisan.....	10
II. LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Konsep Triple Helix	10
2.2 Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	14
III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	15
IV. KESIMPULAN DAN SARAN.....	22

PENDAHULUAN

1.1 Profil AIESEC

AIESEC (dibaca "aie-sek") adalah sebuah organisasi pemuda global yang bertujuan untuk membangun kapabilitas kepemimpinan (*leadership capabilities*) melalui program kepemimpinan serta menarik mahasiswa dan para *recent graduates* pada program pertukaran pelajar dan magang di lembaga profit maupun non-profit. AIESEC adalah singkatan dari *Association Internationale des étudiants en Sciences économiques et Commerciales*. Kantor pusat organisasi ini terletak di Rotterdam, Belanda. Hingga 2012 jaringan AIESEC telah mencakup lebih dari 80.000 anggota yang tersebar di 113 negara & 6 teritorial. Oleh karenanya, AIESEC tercatat sebagai organisasi pemuda terbesar di dunia. AIESEC telah hadir di lebih 2.100 universitas dengan menyediakan lebih dari 20.000 *leadership experiences* kepada anggotanya serta mengirimkannya kepada 16.000 *international exchanges* setiap tahunnya. Selain itu, AIESEC didukung oleh lebih dari 4.000 partner di seluruh dunia yang menilai bahwa AIESEC adalah lembaga terpercaya dalam membangun para pemuda serta membuka akses bagi para *talented individuals* yang peduli bagi perkembangan dirinya.

AIESEC telah berpengalaman selama 64 tahun dalam membangun pemuda untuk menjadi pemimpin yang dapat bertanggung jawab serta berpikir secara global (*globally minded responsible leaders*). AIESEC adalah organisasi terbesar yang dijalankan oleh para pemuda yang menawarkan kepada anggotanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam magang internasional, pengalaman kepemimpinan hingga berpartisipasi dalam sebuah lingkungan belajar yang bersifat global (*global learning environment*).

AIESEC didukung oleh ribuan *partner* di seluruh dunia yang melihat bahwa AIESEC mendukung pengembangan para pemuda dan memberikan akses bagi *top talent* melalui program magang internasional. Berdasarkan data yang tercatat dalam Alumni AIESEC Internasional, rata-rata Alumni AIESEC tercatat sebagai pemimpin organisasi dan komunitas. Mereka menggunakan pengalaman, keahlian dan inspirasi yang telah diberikan oleh

AIIESEC untuk menjadi agen perubahan positif kepada masyarakat. Hingga saat ini AIIESEC telah memiliki alumni lebih dari 1.000.000 alumni.

Visi AIIESEC

Peace and Fulfillment of Humankind's Potential (Perdamaian dan Pemenuhan Potensi Manusia)

Misi AIIESEC

1. *Activating Leadership* (Mengaktifkan Kepemimpinan)
2. *Demonstrating Integrity* (Mendemonstrasikan Integritas)
3. *Living Diversity* (Hidup dalam Keberagaman)
4. *Enjoying Participation* (Menikmati setiap Partisipasi)
5. *Striving for Excellence* (Berjuang untuk Keunggulan)
6. *Acting Sustainably* (Bertindak secara berkelanjutan)

Logo AIIESEC



Gambar 1.1

Logo AIIESEC

Sumber: www.aiesec.org (diakses 9 November 2012)

Filosofi logo diatas adalah:

1. Pemuda yang diperlihatkan membawa buku.
2. Berjalan ke depan merepresentasikan berjalan menuju masa depan.
3. Peningkatan definisi menunjukkan pembentukan atau pembangunan pribadi individu.
4. Kemunculan dari warna biru muda ke biru tua menunjukkan pembangunan jalan masing-masing individu atau berjalan kedepan demi tercapainya visi pribadi.

5. 7 orang merepresentasikan 7 pendiri AIESEC.

Program AIESEC

1. *Global Community Development Programme (GCDP)*

Program ini meliputi lintas-budaya dampak positif melalui bekerja di luar negeri untuk proyek-proyek sosial dan pengembangan masyarakat yang mengarah pada pengembangan diri dan peningkatan keterampilan bagi anggota yang melakukan program tersebut.

2. *Global Internship Programme (GIP)*

Program ini menawarkan magang yang berkontribusi terhadap pengembangan profesional anggota dan membantu mereka untuk mengambil spesialisasi di bidang pekerjaan tertentu. Mereka biasanya jangka panjang di alam dan melibatkan bekerja pada proyek-proyek bisnis yang beragam.

3. *Team Member Programme (TMP)*

Dalam fase ini, anggota akan diperkenalkan dengan tim pengalaman praktis, mendapatkan akses ke jaringan global dan terlibat dalam proyek-proyek untuk membangun hard skill.

4. *Team Leader Programme (TLP)*

Pengalaman ini akan berujung pada pengembangan pribadi dan profesional melalui konsep membangun tim dan manajemen. Anggota mendapatkan pengalaman mengarahkan anggota lain dan membimbing mereka dalam pekerjaan mereka, sehingga menjadi bagian penting dari perkembangan mereka.

Latar Belakang Penelitian

Sejak didirikan pada tahun 1948, AIESEC bergerak sebagai organisasi nirlaba internasional yang hingga kini telah tersebar di 113 negara di dunia dengan lebih dari 80.000 anggota yang mayoritas terdiri dari mahasiswa dan *recent graduates*, serta alumni yang terjaring dalam AIESEC Alumni Internasional yang kini telah mencapai 1.000.000 anggota. Oleh karena

banyaknya jumlah anggota dan alumni tersebut, AIESEC disebut sebagai organisasi pemuda terbesar di dunia.

Suatu hal yang membuat AIESEC unik hingga menarik anggota dalam jumlah banyak adalah organisasi ini dijalankan oleh pemuda namun mereka juga dapat membagi pengalamannya kepada sesama anggotanya bahkan berimbas kepada pemuda lain. AIESEC dijalankan oleh pemuda untuk pemuda, memungkinkan pengalaman yang kuat kepada seluruh *stakeholder*-nya. Mereka dapat memberikan kontribusinya bagi perubahan yang terjadi di lingkungan sosial saat mengeksplorasi visi mereka untuk menciptakan dampak positif di masyarakat (*positive impact on society*).

Selain itu, AIESEC telah memiliki banyak partner perusahaan yang notabene merupakan perusahaan multinasional. Di antaranya adalah Unilever, PricewaterhouseCoopers (PwC), Microsoft, Facebook, ING, Union Bank of Switzerland (UBS), General Electric (GE), Coca Cola, Tata Consultancy Services, Mastercard, AVON, dan lain lain. (www.aiesec.org, diakses 9 November 2012)

AIESEC dipercaya dan diakui oleh berbagai lembaga internasional (seperti PBB) sebagai organisasi pemuda global yang mampu mencetak kader-kader terbaik dunia. Beberapa alumni AIESEC yang telah menjadi tokoh penting dunia antara lain Bill Clinton (mantan Presiden Amerika Serikat, AIESEC USA), Junichiro Koizumi (Perdana Menteri Jepang, AIESEC Jepang), Mike Jagger (Vokalis Band Rolling Stone, AIESEC UK), Kofi Annann (mantan Sekretaris Jenderal PBB, AIESEC Ghana), Peter Wuffli (mantan CEO UBS Global, AIESEC Switzerland), Dr. Helmut Panke (Chairman BMW Group, AIESEC Germany), dan masih banyak lagi.

Dibawah ini adalah tabel jumlah pencapaian yang telah diraih oleh AIESEC sepanjang tahun 1948-2012. Pencapaian ini juga menunjukkan bahwa AIESEC adalah organisasi pemuda terbesar di dunia (www.aiesec.org, diakses 9 November 2012)

Tabel 1.1
Pencapaian AIESEC 1948 – 2012

Number	Keterangan
1948	Tahun berdirinya AIESEC
86.000	Jumlah <i>member</i> AIESEC hingga tahun 2012
113	Jumlah negara yang tergabung dalam AIESEC
2.400	Jumlah universitas yang tergabung dalam AIESEC
500	Jumlah konferensi yang diadakan setiap tahun baik itu di level lokal, nasional, regional, atau global. Konferensi AIESEC terbesar yang diadakan setiap tahun bernama <i>International Congress</i> (IC) yang melibatkan lebih dari 600 pemuda di seluruh dunia dan 200 partner organisasi.
20.000	Jumlah kegiatan <i>exchange</i> yang terjadi setiap tahunnya.
8.000	Jumlah partner organisasi.
24.000	Kesempatan dalam program kepemimpinan (<i>leadership experiences</i>) yang tersedia setiap tahunnya.
1.000.000	Jumlah alumni yang tergabung dalam jaringan Alumni AIESEC Internasional (AAI)
780	Jumlah <i>Local Committee</i>
6	Jumlah Jaringan yang tebagi dalam 6 regional: Asia Pasifik, Timur Tengah - Afrika Utara, Eropa barat - Amerika Utara, Eropa Timur – Eropa Tengah, Afrika, Amerika Latin.

Sumber: www.aiesec.org (diakses 9 November 2012)

Pencapaian – pencapaian yang telah dilakukan oleh AIESEC seperti yang telah disebutkan diatas walaupun telah berlangsung sejak tahun 1948, tidak dapat dipisahkan dari peranan dan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Terlebih AIESEC adalah organisasi yang memusatkan pada

pembangunan karakter serta potensi kepemimpinan yang dimiliki oleh generasi muda dalam mencapai visinya: *peace and fulfillment of humankind potential* (perdamaian dan pemenuhan potensi manusia).

Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat dua elemen Triple Helix yang termuat dalam studi kasus diatas yaitu perguruan tinggi sebagai pusat pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia dengan dunia bisnis sebagai tempat penerapan inovasi dari hasil pendidikan di perguruan tinggi. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul **ANALISIS INTERAKSI PERGURUAN TINGGI DENGAN DUNIA BISNIS DALAM USAHA PEMBANGUNAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DINTINJAU DENGAN MENGGUNAKAN KONSEP TRIPLE HELIX**, Studi kasus: *Association Internationale des étudiants en Sciences économiques et Commerciales (AIESEC)*

Rumusan Masalah

Masalah yang ingin dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimanakah implementasi konsep Triple Helix di AIESEC dalam usaha pembangunan kompetensi Sumber Daya Manusia?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hasil usaha pembangunan kompetensi Sumber Daya Manusia dengan menggunakan konsep Triple Helix di AIESEC.

Kegunaan Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mendapatkan gambaran tentang implementasi Triple helix baik secara menyeluruh maupun dalam penerapan pada AIESEC.
2. Menciptakan pemahaman tentang pentingnya peranan Triple Helix dalam usaha pembangunan kompetensi Sumber daya Manusia.

3. Menemukan keunggulan kompetitif yang ditawarkan dengan penerapan Triple Helix pada AIESEC.

Ruang Lingkup

Adapun batasan masalah dalam penulisan makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian memiliki fokus pada penerapan Triple Helix pada AIESEC
2. Triple Helix yang ada dianalisis secara menyeluruh: Universitas – Dunia Bisnis – Pemerintah.

1.2 Metodologi Penulisan

Agar hasil penulisan yang diperoleh lebih mendalam maka penulisan makalah ini dilakukan dengan menggunakan metode :

1. Metode Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan informasi digunakan melalui studi artikel media internet serta buku relevan acuan yang dapat dijadikan sumber dan panduan dalam penyusunan makalah ini.

2. Metode Analisis

Penulisan ini dilakukan dengan menganalisis dan mengidentifikasi implementasi konsep Triple Helix di AIESEC.

LANDASAN TEORI

Konsep Triple Helix

Konsep Triple Helix menurut Etzkowitz & Leydesdorff adalah sinergi kekuatan antara akademisi, bisnis, dan pemerintah. Kalangan akademisi dengan sumber daya, ilmu pengetahuan, dan teknologinya memfokuskan diri untuk menghasilkan berbagai macam temuan dan inovasi yang aplikatif. Kalangan bisnis melakukan kapitalisasi yang memberikan keuntungan ekonomi dan kemanfaatan bagi masyarakat. Sedangkan pemerintah menjamin dan menjaga stabilitas hubungan keduanya dengan regulasi kondusif.

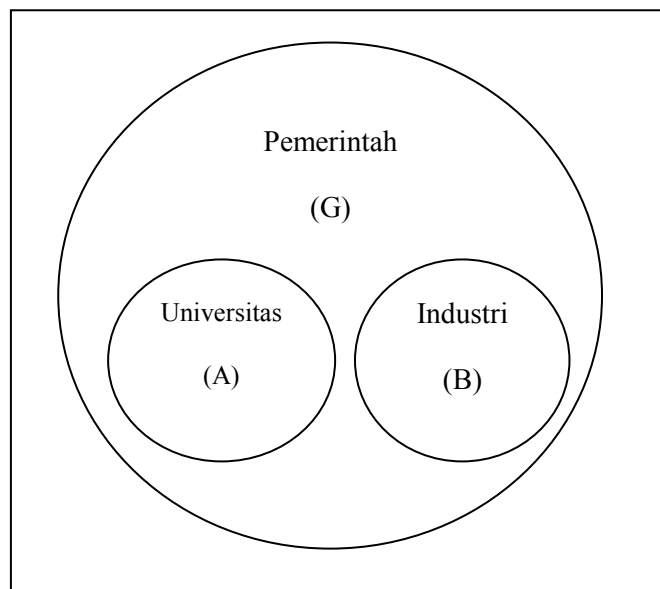
Sejauh ini terdapat 3 model hubungan ABG (Triple Helix) di dunia seperti yang dikemukakan oleh Etzkowitz & Leydesdorff, yaitu :

1. Model Triple Helix 1

Model ini menggambarkan model Triple Helix dimana peran negara sangat besar dalam mengarahkan serta mengarahkan universitas dan industri. Model Triple Helix 1 digambarkan sebagai sebuah model yang gagal oleh Etzkowitz & Leydesdorff karena kontrol negara yang dominan membuat inovasi cenderung kurang mengalami dorongan yang memadai terutama bagi universitas. Negara (pemerintah) sangat menentukan dalam tema penelitian dimana prioritas pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ditujukan untuk menjawab kepentingan pertahanan negara. (Trisniwaty, 2007 ; Etzkowitz, 2002)

Gambar 2.1

Model Triple Helix 2 menurut Etzkowitz & Leydesdorff



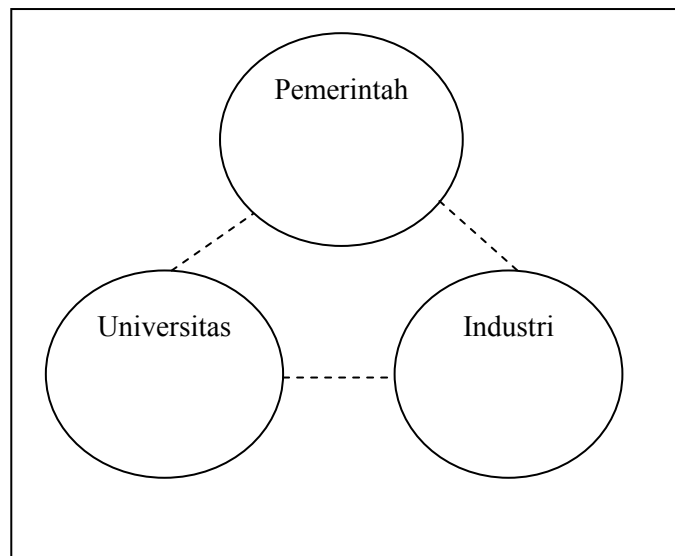
(Sumber: Trisniwaty, 2007 : 39)

2. Model Triple Helix 2

Model ini menggambarkan hubungan yang terpisah satu sama lain (universitas, industri, dan pemerintah). Model Triple Helix 2 muncul sebagai sebuah respon terhadap model 1 yang membawa kebijakan “*laissez – faire*” (persaingan bebas) yang mengurangi peran negara dan dunia bisnis mulai didorong untuk meningkatkan kontribusinya agar memulai program yang berfokus pada *industry led*. (Trisniwaty, 2007 ; Etzkowitz, 2002)

Gambar 2.2

Model Triple Helix 2 menurut Etzkowitz & Leydesdorff



(Sumber: Trisniwaty, 2007 : 41)

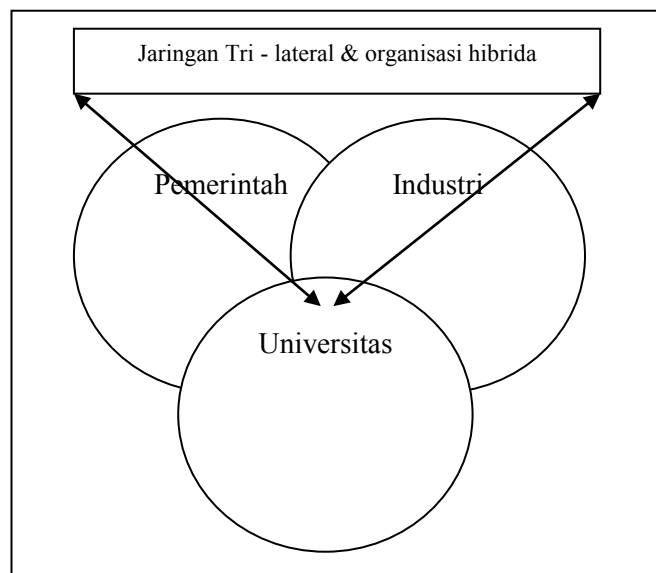
3. Model Triple Helix 3

Tujuan utama dari model triple helix 3 ini adalah upaya untuk merealisasikan inovasi dalam perusahaan hasil “*spin-off*” antara universitas, aliansi strategis perusahaan dengan laboratorium milik universitas ataupun pemerintah. Bentuk hubungan itu bukan didorong oleh pengotoran pemerintah namun didorong secara alami (secara langsung atau tidak langsung yang berhubungan dengan bantuan keuangan) .

Dalam model ini, antar elemen telah berhubungan secara erat dan ini merupakan perubahan yang menguntungkan. Ilmu pengetahuan yang dihasilkan dari universitas, dalam model ini telah terlihat pemanfaatannya. Universitas juga dipandang mampu menjadi suatu lembaga utama di bidang ilmu pengetahuan dan pendidikan. Akademisi khususnya para mahasiswa pun merupakan penemu yang potensial dan mereka ini menggambarkan suatu aliran dinamis sumber daya manusia dan sumber daya inovasi dari kelompok penelitian akademik. Disamping itu, universitas berusaha untuk menjadi *leader* di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dengan membentuk suatu perusahaan konsultan yang dapat dimanfaatkan industri dalam pengembangan produk. Selain universitas, peran organisasi hibrida (*hybrid organization*) juga dinilai memainkan peranan yang penting dalam hal pengembangan (*development*). Hybrid organization menurut Etzkowitz adalah dua organisasi yang menjalin *partnership* untuk membentuk organisasi baru, contoh: Motorola University. (Trisniwaty, 2007 ; Etzkowitz, 2011)

Gambar 2.3

Model Triple Helix 2 menurut Etzkowitz & Leydesdorff



(Sumber: Trisniwaty, 2007 : 43)

Triple helix tidak hanya menyatakan hubungan antara universitas, industri dan pemerintah, tetapi juga menyatakan perubahan/transformasi internal dalam setiap lingkungan. Universitas mengalami perubahan dari lembaga pendidikan menjadi lembaga yang mengkombinasikan pendidikan dan penelitian.

Dalam Triple Helix, setiap pihak tidak terpisahkan dengan pihak lain. Setiap pihak juga diharapkan untuk memberikan kontribusi yang sesuai dengan kapasitas dan kapabilitasnya secara sinergis dan seimbang. Pihak akademisi perguruan tinggi sebagai kaum intelektual memegang peran penting dalam pengembangan industri kreatif, mengingat akademisi sangat erat dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan inovasi penelitian. Oleh karenanya, transfer pengetahuan, teknologi dan inovasi berikut pendampingan sangat relevan untuk pengembangan industri kreatif. Hal ini sekaligus menunjukkan komitmen akademisi perguruan tinggi untuk berkontribusi pada pembangunan ekonomi nasional. (Trisniwaty, 2007 ; Murniati, 2009 ; Etzkowitz, 2011)

2.1 Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Suwanto & Priansa (2011 : 103) mengemukakan bahwa seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap perusahaan harus mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola ilmu pengetahuan (*knowlegde management*) dan kemajuan di bidang teknologi sebagai salah satu pijakan utama dalam mengembangkan perusahaan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Perusahaan diharuskan untuk mencari jalan atau usaha yang lebih efektif dan lebih efisien. Sebagai respon atas hal tersebut, maka perusahaan harus secara berkala dan berkesinambungan melakukan pengembangan SDM, baik SDM yang baru bergabung, maupun SDM yang telah ada dalam perusahaan.

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang agar dapat bekerja dengan baik selama kariernya, melalui pengembangan SDM, departemen SDM mengurangi ketergantungan perusahaan pada rekrutmen SDM baru. Bila SDM dikembangkan secara tepat, maka resiko persaingan dan ketidakpastian bisnis di masa depan bisa diantisipasi dengan baik.

Terdapat berbagai macam tujuan yang ingin dicapai dari pengembangan SDM, antara lain:

1. Produktivitas Kerja
2. Efisiensi
3. Kerusakan
4. Kecelakaan
5. Pelayanan
6. Moral Karyawan
7. Karier
8. Kepemimpinan
9. Kompensasi

Terdapat banyak manfaat dari proses pengembangan SDM, yang pada intinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan guna meraih keunggulan dan benefit yang optimal.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Seperti yang telah diuraikan dalam bagian pendahuluan bahwa AIESEC dipercaya dan diakui oleh berbagai lembaga internasional (seperti PBB) sebagai organisasi pemuda global yang mampu mencetak kader-kader terbaik dunia. Mereka memberikan kontribusinya di berbagai sektor dengan menggunakan pengalaman yang mereka dapat selama menjadi member AIESEC. Berikut ini

adalah beberapa alumni AIESEC yang telah menjadi tokoh penting dunia yang peneliti kelompokkan ke dalam bidang pemerintahan dan non-pemerintahan (bisnis) :

Tabel 3.1
Kategori Pengelompokan alumni AIESEC berdasarkan Bidang Pemerintahan dan Non-Pemerintahan (Bisnis)

Kategori Pemerintahan	Kategori Pemimpin Bisnis
Helmut Kohl, Mantan Kanselir Jerman	Andrija Kojakovic, CEO Nafta-INA
Janez Drnovsek, mantan Presiden Slovenia	Michael Smith, CEO Land's End
Junichiro Koizumi, mantan Perdana Menteri Jepang	Jorgan Buhl Rasmussen, CEO Carlsberg (AIESEC Denmark)
Alexander Erwin, Mantan Presiden <i>United Nations Conference on Trade and Development</i>	Ratan Naval Tata, CEO Tata Group
Martii Ahtisaari, Mantan Presiden Finlandia	Aljoša Tomaž, mantan CEO Abanke
Aleksander Kwasniewski, Mantan Presiden Polandia	Blake Goldring, CEO AGF Management
Cavaco Silva, Mantan Presiden Portugal	Uwe Doerken, CEO DHL Worldwide Express
César Gaviria, Mantan Presiden Kolombia	Dr Peter Wuffli, <i>Chief Financial Officer</i> UBS
Enrique Iglesias, Mantan Presiden Inter-American Development Bank	Enrique Iglesias, Mantan Presiden Inter-American Development Bank
Kent Libisio, Presiden <i>Industrial & Commerical Development Corporation Board of Kenya</i>	Dirk Schwarze, CEO Deutsche Bank AG
Nobuo Tanaka, Sekretaris Jenderal <i>International Energy Agency</i>	Lars A Stalberg, <i>Senior Vice President</i> Ericsson

George Bush Senior, Mantan Presiden Amerika Serikat	Ratan Naval Tata, Chairman of the Tata Group
---	--

(Sumber: <http://aiesecanu.org/aiesec-alumni/> diakses tanggal 19 November 2012)

Berdasarkan data diatas, peneliti menganalisis bahwa AIESEC mampu menjadi penghubung antar ketiga elemen Triple Helix yaitu Universitas, Dunia Bisnis dan Pemerintah. Universitas dalam hal ini sebagai *pool talent* bagi AIESEC dalam merekrut anggota mengingat keanggotaan AIESEC ditujukan untuk mahasiswa. Sedangkan Dunia bisnis dan Pemerintah mendapatkan *talent* yang berkualitas dari AIESEC. Mereka menilai bahwa AIESEC mampu mencetak kader-kader berkualitas dalam kontribusinya untuk membangun dunia yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan visi AIESEC: *Peace and Fullfillment of Humankind Potential* (Perdamaian dan Pemenuhan Potensi Manusia). Hal ini sesuai dengan pendapat Murniati (2009 : 1) yang mengemukakan bahwa Triple helix tidak hanya menyatakan hubungan antara universitas, industri dan pemerintah, tetapi juga menyatakan perubahan/transformasi internal dalam setiap lingkungan, termasuk dunia bisnis ke arah yang lebih baik. Setiap elemen dalam Triple Helix tidak dapat dipisahkan. Setiap elemen juga diharapkan untuk memberikan kontribusi yang sesuai dengan kapasitas dan kapabilitasnya secara sinergis dan seimbang.

Di bawah ini adalah bukti berupa *endorsement* dari beberapa alumni AIESEC dan entitas yang berpengalaman pernah bekerja/*partnership* dengan AIESEC:

Tabel 3.2

Endorsement bagi AIESEC dari Alumni dan Pelaku Bisnis yang pernah bekerjasama dengan AIESEC

<i>Endorsement</i>	<i>Analisis</i>
<i>“PriceWaterhouseCoopers and AIESEC, with a common philosophy and view of the future, have worked together for many years. We advise todays global business leaders; you are developing those of the future. We both share our knowledge, and in so doing</i>	Dari 8 <i>endorsements</i> di samping, peneliti menarik kesimpulan bahwa perusahaan – perusahaan yang pernah bekerja menggunakan sumber daya

<p><i>multiply it. We both pursue cultural and professional diversity, achieving the blend of perspectives that leads to innovation.” (Jim Schiro, Chief Executive Officer, PwC)</i></p> <p><i>“In our experience AIESEC students possess exactly the qualities we are looking for: international and intercultural awareness, integrity, intuition and communication skills. We are always happy to have talented, committed and open-minded AIESEC students on internships with us and to share their spirit which enriches the corporate culture tremendously.” (Dr Peter Wuffli, Chief Financial Officer, UBS)</i></p> <p><i>"I commend AIESEC's continuing efforts to develop the future business leadership of our countries." (Nelson Mandela, Mantan Presiden Afrika Selatan)</i></p> <p><i>"For Lufthansa AIESEC represents access to information on the attitudes and preferences of the next generation of managers and customers. We identify AIESEC people as bright, multilingual, who have worked and/or studied abroad and are therefore likely to be internationally mobile throughout their professional careers." (Matthias Mölleney, VP Marketing Lufthansa)</i></p> <p><i>“AIESEC is doing an excellent service worldwide by key contacts between academia and business practices creates” (Richard von Weizsacker, former President of the Federal Republic of Germany)</i></p> <p><i>“It is my view that AIESEC can be a key channel of communication for our efforts in increasing our profile to the student market. Through educating</i></p>	<p>manusia dari AIESEC mengakui bahwa AIESEC mampu mencetak kader – kader berkualitas. Mereka mampu berkontribusi di lingkungan mereka secara nyata menggunakan pengalaman-pengalaman yang telah diberikan oleh AIESEC seperti: <i>international & intercultural awareness</i>, integritas, dan <i>skill</i> untuk berkomunikasi dengan baik.</p> <p>8 <i>endorsements</i> tersebut juga mengakui bahwa <i>leadership skill</i> yang dimiliki oleh <i>member</i> AIESEC mampu didemonstrasikan dengan baik di lingkungan mereka, sehingga mereka mampu menciptakan perubahan yang positif di lingkungan mereka. Oleh karena itulah para pelaku bisnis yang pernah bekerja dengan AIESEC tidak ragu untuk mengakui bahwa para <i>member</i> AIESEC adalah para pemimpin bisnis di masa depan.</p> <p>Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa AIESEC mampu menjadi penghubung antara Perguruan Tinggi dengan dunia bisnis. Perguruan tinggi sebagai <i>talent pool</i> dimana keanggotaan AIESEC ditujukan untuk mahasiswa, sedangkan dunia bisnis sebagai tempat untuk menyalurkan bakat-bakat yang lahir dari AIESEC dan universitas.</p>
---	--

<p><i>students on Ericsson, its products, corporate philosophy and career opportunities we will contribute to the long-term growth of the company.”</i> (Lars A Stalberg, Senior Vice President, Ericsson)</p> <p><i>"As many of you already know, AIESEC is the world's largest student-managed association and one that Citibank, in a number of countries, has long been associated with. In fact, at last count, AIESEC students were working for us in 15 countries. Our principal linkage is with their "International Youth Exchange Programme" which has resulted in a large number of students becoming part of Citibank as interns while on an exchange programme from their home country."</i> (Peter C. Thorp, Vice President Citicorp Foundation)</p> <p><i>“Deutsche Bank has cooperated very closely with AIESEC for more than 10 years now. Our experience with AIESEC has been excellent, especially in the exchange of practical internships and in the organisation of corporate contact sessions at Universities. The association’s organisation shows above-average commitment and creativity. The work of the students themselves is exemplary.”</i> (Dirk Schwarze, CEO Deutsche Bank AG)</p> <p><i>“AIESEC has admirably met its objectives of providing students and recent graduates with the opportunity to interact with the business community internationally.”</i> (Ratan Naval Tata, Chairman of the Tata Group)</p>	
<p><i>“The United Nations has long recognized that the imagination, ideals and energies of young men and women are vital for the continuing development of the societies in which they live. And</i></p>	<p>8 <i>endorsements</i> disamping mengakui bahwa AIESEC mampu</p>

since its inception in 1948, AIESEC has contributed to this development by serving as an agent of positive change through education and- cultural exchange. In an era of globalization, your Programmes have helped young people around the world to develop a broader understanding of cultural, socioeconomic and business management issues.” **(Kofi Annan, Secretary-General, United Nations)**

“AIESEC is an effective advocate for young people and their aspirations for the future of their communities. ... it helps from responsible citizens with a worldwide vision. Its members are interested in actively participating, as future leaders in the economic world, in building a better society, helpin identify and address issues that affect well-being of communities and global society.” **(Federico Mayor, UNESCO)**

“AIESEC offers student excellent opportunities for sensitivity system, regional and cultural borders to learn during their studies and the willingness to full mental and local to create flexibility to the knowledge of the strengths of their own structures in the world to accept challenges” **(Dr. Helmut Panke, Chairman BMW Group)**

"I commend the members of AIESEC for working to help our country maintain its competitive edge. I salute your efforts to promote greater international understanding and cooperation." **(George Bush Senior, Mantan Presiden Amerika Serikat)**

"In our experience AIESEC students possess exactly the qualities we are looking for: international and intercultural awareness, integrity,

mencetak generasi muda untuk menjadi pemimpin di masa depan yang peduli akan lingkungannya. Mereka mampu menciptakan perubahan menuju masyarakat yang lebih baik terlebih untuk negara dan komunitasnya. Mereka adalah masyarakat dunia yang bertanggungjawab karena mereka memiliki pemahaman budaya yang baik. Pemahaman budaya yang baik ini adalah hasil dari penanaman AIESEC akan nilai-nilainya dimana salah satunya adalah *Living Diversity*. Mereka menggunakan pengalaman yang telah didapat selama di AIESEC yang kemudian diaplikasikan ke masyarakat, sehingga banyak di kemudian hari diantara mereka yang menjadi pemimpin dunia.

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa AIESEC mampu menjadi penghubung antara Perguruan Tinggi dengan pemerintah. Perguruan tinggi sebagai *talent pool* dimana keanggotaan AIESEC ditujukan untuk mahasiswa, sedangkan pemerintah sebagai tempat untuk menyalurkan bakat-bakat yang lahir dari AIESEC dan universitas.

intuition and communication skills.
(Rainer Kirchhofer, UBS AG)

“AIESEC produces global citizens who will hopefully understand and practice the values of open society in their companies and communities. This organisation of bright, enthusiastic young people from all corners of the globe is dedicated to providing international internships that serve both its student members and participating companies and promote understanding between cultures. The foundations I established and currently fund promote AIESEC’s activities in many countries...” **(George Soros, Chairman, Open Society Institute)**

"In the past few years, we have witnessed an incredible globalisation of the markets and mentalities. This trend has been breaking down boundaries and making international co-operation more important than ever. AIESEC encourages and facilitates this trend by bringing young people together, preventing prejudice and fostering an international mentality." **(Professor Klaus Schwab, President World Economic Forum)**

"We believe in AIESEC-trained people because they approach an assignment with intelligence, diligence and an eagerness of undying desire to succeed." **(J. Oliver Crom, President and CEO Dale Carnegie & Associates)**

Berdasarkan data diatas, peneliti menganalisis bahwa implementasi Triple Helix yang terjadi di AIESEC sesuai dengan model Triple Helix 3. Fenomena ini terlihat dari ketiga elemen dalam Triple Helix (Universitas – Pemerintah - Dunia

Bisnis) telah berhubungan secara erat dan ini merupakan perubahan yang menguntungkan.

AIESEC disini berperan sebagai konektor antar 3 elemen tersebut. Universitas dalam hal ini sebagai *pool talent* bagi AIESEC dalam merekrut anggota mengingat keanggotaan AIESEC ditujukan untuk mahasiswa. Sedangkan Dunia bisnis dan Pemerintah mendapatkan *talent* yang berkualitas dari AIESEC. Mereka menilai bahwa AIESEC mampu mencetak kader-kader berkualitas dalam kontribusinya untuk membangun dunia yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan visi AIESEC: *Peace and Fullfillment of Humankind Potential* (Perdamaian dan Pemenuhan Potensi Manusia). Hal ini sesuai dengan pendapat Murniati (2009 : 1) yang mengemukakan bahwa Triple helix tidak hanya menyatakan hubungan antara universitas, industri dan pemerintah, tetapi juga menyatakan perubahan/transformasi internal dalam setiap lingkungan, termasuk dunia bisnis ke arah yang lebih baik. Setiap elemen dalam Triple Helix tidak dapat dipisahkan. Setiap elemen juga diharapkan untuk memberikan kontribusi yang sesuai dengan kapasitas dan kapabilitasnya secara sinergis dan seimbang.

I. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat implementasi konsep Triple Helix di AIESEC yaitu dengan menyalurkan bakat-bakat yang dihasilkan ke dalam dunia bisnis dan pemerintahan. Peranan AIESEC disini adalah sebagai konektor antara ketiga elemen dalam Triple Helix.

Saran dari peneliti, sebaiknya bagi universitas, lembaga pemerintah, atau perusahaan yang belum bekerjasama dengan AIESEC, untuk mengadakan hubungan kerjasama mengingat bakat yang dihasilkan dari AIESEC telah diakui banyak lembaga memiliki kualitas yang tinggi dan dipercaya mampu membawa dampak yang positif bagi lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- AIESEC**. 2012. *AIESEC Branding New Members Induction*.
<http://www.wiziq.com/tutorial/58498-Bran>. Diakses tanggal 9 November 2012.
- AIESEC Australian National University**. 2012. AIESEC Alumni.
<http://aiesecanu.org/aiesec-alumni/> Diakses 15 November 2012.
- AIESEC Bandung Communication Dept.** 2012. AIESEC Endorsement.
<http://www.aiesecbandung.org/aiesec-endorsement/> Diakses 15 November 2012
- AIESEC at Yale University**. 2012. *AIESEC Yale*.
http://myaiesec.net/cms/aiesec/AI/Western%20Europe%20and%20North%20America/UNITED%20STATES/AIESEC%20YALE/AIESEC_Overview/index.html
Diakses 15 November 2012.
- AIESEC International**. 2011. *AIESEC*. <http://www.aiesec.org>. Diakses tanggal 9 November 2012.
- AIESEC in Chapel Hill**. 2011. *AIESEC Endorsement*.
http://www.aiesec.org/cms/aiesec/AI/Western%20Europe%20and%20North%20America/UNITED%20STATES/AIESEC%20CHAPEL%20HILL/partners/aiesec_quotes.html Diakses 15 November 2012.
- AIESEC-LC-CUHK**. 2012. Endorsement. http://www.aiesec-lc-cuhk.org/?page_id=68 Diakses 15 November 2012
- AIESEC-LC-HKU HKUSU**. 2012. Endorsements.
<http://aiesechku.org/homepage2011/about-aiesec/endorsement> Diakses 15 November 2012.
- AIESEC Manchester**. 2003. Endorsement of AIESEC.
http://www.angelfire.com/magic/aiesec/endorsements_of_AIESEC.htm. Diakses 15 November 2012.
- AIESEC Manitoba**. 2001. Endorsement.
http://home.cc.umanitoba.ca/~aiesec/html/about_endorsements.html. Diakses 15 November 2012.
- AIESEC Queens**. 2011. Endorsements.
<http://aiesec.ca/queens/employers/endorsements/> Diakses 15 November 2012
- Etzkowitz, Henry**. 2002. The Triple Helix of University – Industry – Government. www.sister.nu diunduh tanggal 15 November 2012.
- _____. 2011. The triple helix: science, technology and the entrepreneurial spirit", *Journal of Knowledge-based Innovation in China*, Vol. 3 Iss: 2 pp. 76 – 90 <http://dx.doi.org/10.1108/17561411111138937> diunduh tanggal 20 November 2012
- Murniati, Eka Dewi**. 2009. *Peran Perguruan Tinggi dalam Triple Helix Sebagai Upaya Pengembangan Industri Kreatif*. eprints.uny.ac.id diunduh tanggal 15 November 2012
- Suwanto & Priansa**. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Trisniwaty, Erny**. 2007. *Analisis Sistem Inovasi Nasional di Indonesia Dengan Pendekatan Model Triple Helix (Studi Kasus Kementrian Negara Riset dan Teknologi – Institut Pertanian Bogor – PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk*.
eprints.ui.ac.id. Diunduh tanggal 15 November 2012.



Riwayat Singkat Penulis

Mega Mariesta Dewi, mahasiswi tingkat akhir Institut Manajemen Telkom jurusan Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika (MBTI). Lahir di Yogyakarta pada tanggal 15 Oktober 1991. Jurnal pertamanya yang berjudul *Analisis Customer Relationship Management di PT. XL Axiata. Tbk* berhasil diterbitkan di jurnal Unikom (<http://jurnal.unikom.ac.id>). Selain memiliki hobi membaca, ia juga memiliki *interest* di bidang *marketing*, *human resource development*, ekonomi dan diplomasi. Selain pernah aktif berorganisasi di Badan Eksekutif Mahasiswa tingkat Universitas dan fakultas, ia juga pernah menjadi salah satu perwakilan Indonesia pada *The 3rd National Leadership Development Conference* di Singapura pada tahun 2011. Pada tahun 2012, ia terpilih sebagai salah satu *volunteer* bagi kegiatan sosial *Dare to Dream* yang diselenggarakan oleh Renmin University of China dimana proyek ini berfokus pada pendidikan remaja dan anak usia dini di wilayah pedesaan China. Ia juga dapat dijumpai dalam blognya: theivyleaguedream.tumblr.com