

BAB V

MODEL EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN BERBASIS KEMITRAAN DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN PROFESIONAL KEDINASAN



A. Rasional dan Asumsi Dasar Pengembangan Model

Pada dasarnya model merupakan visualisasi atau konstruksi konkret dari suatu konsep yang akan dibangun atau dikembangkan sesuai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Page & Thomas (1978, dalam Sudarwan Danim, 2002: 46) mengemukakan pengertian model sebagai: “means of transferring a relationship or process from its actual setting to one in which it can be more conveniently studied”. Dalam The Grolier International Dictionary (1981, dalam Sudarwan Danim, 2002: 46), model didefinisikan sebagai: “A preliminary pattern representing an item not yet constructed, and serving as the plan from which the finished work, usually larger, will be produced”. Model juga dapat diartikan sebagai “A tentative ideational structure used as a testing device”.

Menurut Ofyar Z. Tamin (2000: 82), model dapat digunakan sebagai alat bantu atau media untuk menyederhanakan suatu realita (dunia sebenarnya) secara terukur, beberapa diantaranya adalah model fisik (model arsitek, model teknik, dll), model peta dan diagram, serta model statistik dan matematik (fungsi persamaan) yang dapat menerangkan secara terukur beberapa aspek fisik, sosial ekonomi, dll. Dari sisi lain, model dapat pula digolongkan menjadi: (1) Model empirik (Empirical Model) yakni model yang semata-mata mendasarkan pada percobaan dan pengamatan; (2) Model

konseptual (Conceptual Model) yakni model yang menyajikan proses-proses suatu kegiatan tertentu dalam suatu sistem yang solid.

Adapun model yang dimaksudkan dalam penelitian ini yakni model konseptual (Conceptual Model) untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan melalui kerjasama kemitraan antara Pusdiktek dengan berbagai perguruan tinggi mitra. Model konseptual efektivitas manajemen pendidikan berbasis kemitraan dalam penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan ini merupakan pengembangan mekanisme kerjasama kemitraan yang saat ini dilaksanakan antara Pusdiktek dengan berbagai Perguruan Tinggi Mitra. Pengembangan ini dilakukan sejalan dengan adanya perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pendidikan kedinasan sesuai Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang mengisyaratkan dibatasinya pendirian Sekolah Tinggi Kedinasan (STK) oleh Departemen Teknis. Perubahan paradigma penyelenggaraan pendidikan kedinasan ini juga menyelaraskan dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, yang memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengelola dan bertanggung jawab dalam sektor pendidikan. Isue 'Good Governance' juga merupakan salah satu faktor pendorong untuk melakukan reformasi dalam penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan keahlian teknik yang dilakukan Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi Mitra. Model konseptual efektivitas manajemen pendidikan berbasis kemitraan dalam penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan bidang Pekerjaan Umum (MPBK-PU), dikembangkan dengan berbagai asumsi dasar agar model ini dapat diimplementasikan secara efektif. Dalam paparan berikut secara berturut-turut akan dijelaskan secara terinci tentang asumsi, komponen model serta hubungan antar

komponen. Prasyarat agar model ini dapat diimplementasikan secara efektif juga akan dipaparkan secara terinci yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari model MPBK-PU.

Pada prinsipnya model konseptual ini merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam upaya memahami atau mendekati realitas. Oleh karena itu pengembangan model konseptual dimaksudkan sebagai suatu abstraksi visual atau konstruksi dari suatu konsep. Suatu model yang diterjemahkan kedalam suatu pola, pendekatan atau konstruksi manajemen pendidikan berbasis kemitraan dalam penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan ini sangat dibutuhkan untuk memberikan acuan bagi Lembaga/Departemen yang akan melaksanakan kerjasama pendidikan dengan Perguruan Tinggi. Adapun tujuan pengembangan model MPBK-PU ini antara lain agar model ini dapat digunakan sebagai: (1) Alat 'deteksi' dalam pengendalian manajemen pendidikan melalui kerjasama kemitraan; (2) Alat pengenal (identification tool) dalam perencanaan dan pemrograman kegiatan pendidikan profesional kedinasan. Secara spesifik tujuan pemodelan efektivitas manajemen pendidikan berbasis kemitraan ini antara lain untuk membantu memahami dan mengerti hubungan antara satu komponen (unit analisis) dengan komponen lainnya dalam satu sistem, sehingga dapat dijadikan alat (tool) dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan secara komprehensif.

Model MPBK-PU merupakan pendekatan pengembangan manajemen pendidikan yang berlandaskan pada konsep dan prinsip kemitraan yang diterapkan dalam keseluruhan tahap penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan. Adapun alasan rasional pengembangan model MPBK-PU yakni:

Pertama, Adanya kebutuhan peningkatan kualitas SDM dalam penyelenggaraan pembangunan bidang pekerjaan umum diberbagai daerah sebagai konsekwensi logis dari berlakunya UU No. 22 Tahun 1999 yang telah disempurnakan dengan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang menegaskan bahwa kewenangan pangkal dalam penyelenggaraan pembangunan ada pada daerah kota dan kabupaten. Pemerintahan daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh Undang-Undang ini ditetapkan menjadi urusan pemerintah yakni politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter dan fiscal nasional serta agama. Namun disisi lain kualitas SDM Pemda Kota dan Kabupaten relatif masih rendah jika dibandingkan dengan kualifikasi SDM yang dibutuhkan untuk penyelenggaraan pembangunan sarana dan prasarana bidang pekerjaan umum. Untuk memenuhi kebutuhan SDM berkualitas melalui rekrutment staff baru juga sangat dibatasi sebagai konsekwensi logis dari kebijakan zero growth yang diterapkan secara nasional. Oleh karena itu peningkatan kualitas SDM internal yang menangani pembangunan infrastruktur bidang pekerjaan umum sangat diperlukan untuk merubah struktur piramida kepegawaian yang ada saat ini menuju struktur kepegawaian yang ideal sesuai kebutuhan tenaga untuk pembangunan infrastruktur bidang pekerjaan umum.

Kedua, Adanya perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pendidikan kedinasan sesuai jiwa UU No.20/2003 tentang Sisdiknas. Dengan efektifnya pelaksanaan Undang-Undang ini, maka keberadaan sekolah kedinasan yang tidak sesuai dengan aturan akan dihapus, kecuali untuk bidang-bidang yang sangat khusus dan strategis. Langkah konkrit dari kebijakan tersebut ada tiga opsi yang ditawarkan kepada Sekolah Tinggi Kedinasan, yakni: 1) Mengalihkan sekolah kedinasan menjadi PTS; 2) Bergabung

dengan Perguruan Tinggi; 3) Mengembalikan fungsinya pada fungsi awal pendirian, yaitu sebagai Balai Pelatihan untuk keperluan daerah setempat (Harian Media Indonesia, 1 Mei 2004, hal. 26). Berdasarkan kebijakan tersebut, maka pola kemitraan yang dilakukan Departemen Pekerjaan Umum melalui Pusdiktek dengan berbagai perguruan tinggi mitra merupakan satu langkah terobosan dalam penyelenggaraan pendidikan kedinasan tanpa harus mendirikan sekolah kedinasan sendiri.

Ketiga, Penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan melalui kerjasama kemitraan Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi Mitra yang saat ini dilaksanakan perlu disempurnakan karena UU tersebut mengindikasikan adanya keharusan melibatkan peran aktif pemda provinsi, pemda kota dan kabupaten serta masyarakat. Pendidikan merupakan salah satu urusan wajib dari Pemda provinsi, kota dan kabupaten. Sementara itu, perguruan tinggi memiliki kewenangan dalam mengelola pendidikan secara otonom. Perubahan paradigma ini sangat mendukung dikembangkannya model kemitraan antara perguruan tinggi dengan institusi di luar perguruan tinggi (sektor publik, sektor swasta, dan organisasi masyarakat/LSM).

Keempat, Pemda Propinsi dan Pemda Kota/Kabupaten saat ini belum banyak dilibatkan dalam proses penyelenggaraan pendidikan kedinasan khususnya dalam penetapan program studi yang dibutuhkan dalam menjawab gap kompetensi dalam penyelenggaraan pembangunan prasarana dan sarana bidang pekerjaan umum di berbagai daerah di Indonesia. Demikian pula dalam hal pembiayaan, pemda propinsi maupun pemda kota dan kabupaten belum banyak memberikan kontribusi yang memadai bagi karyasiswa utusan dari pemda yang bersangkutan. Padahal sesuai prinsip otonomi, pemda

bertanggung jawab dalam penyelenggaraan sektor pendidikan dan berkewajiban untuk mengalokasikan dana khusus bagi kepentingan peningkatan kualitas SDM.

Kelima, 'Good Governance' merupakan isu global dan nasional yang harus diimplementasikan dalam penyelenggaraan pembangunan baik oleh pemerintah (sector public), sektor swasta, dan masyarakat. Dalam kerjasama kemitraan saat ini ditenggarai belum sepenuhnya melaksanakan prinsip-prinsip 'good governance', sehingga perilaku kemitraan dalam penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan keahlian teknik sering menghambat terwujudnya efektivitas pendidikan.

Berdasarkan pertimbangan rasional tersebut serta mencermati kondisi eksisting penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan keahlian teknik melalui kerjasama kemitraan antara Pusdiktek dengan berbagai Perguruan Tinggi Mitra, maka model MPBK-PU dikembangkan dengan asumsi dasar sebagai berikut:

Pertama, MPBK-PU akan efektif bila Pimpinan Departemen Pekerjaan Umum memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kualitas SDM penyelenggara pembangunan prasarana dan sarana bidang pekerjaan umum di seluruh Indonesia, sebagai bagian dari upaya kontrol kualitas (quality control) pembangunan sarana dan prasarana bidang pekerjaan umum yang menjadi tugas dan tanggung jawab Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini diwujudkan dengan sikap konsisten dalam menetapkan satu unit organisasi khusus yang diberi kewenangan khusus untuk mengelola kegiatan pendidikan keahlian teknik bidang pekerjaan umum.

Kedua, MPBK-PU akan efektif bila Pemda Propinsi, Kota, dan Kabupaten menyadari akan pentingnya SDM berkualitas di daerahnya masing-masing untuk mendukung kualitas penyelenggaraann pembangunan prasarana dan sarana bidang

pekerjaan umum. Hal ini dapat diwujudkan dalam bentuk keterlibatan aktif Pemda dalam kegiatan sosialisasi pendidikan profesional dan mengirimkan pegawainya yang tepat (sesuai persyaratan) serta memberikan kontribusi pendanaan bagi karyasiswa yang diutus dari daerahnya masing-masing.

Ketiga, MPBK-PU akan efektif bila kebijakan Departemen Pekerjaan Umum memberikan kewenangan kepada Unit Organisasi Pengelola Pendidikan Profesional Kedinasan Pekerjaan Umum (Pusdiktek) untuk menjalin kemitraan dengan perguruan tinggi serta mengembangkan jejaring (Networking) dengan berbagai instansi yang terkait (stakeholders) dalam penyelenggaraan pendidikan kedinasan.

Keempat, MPBK-PU akan efektif bila ada komunikasi yang baik antara Pusdiktek dengan Pusat-Pusat Penelitian (Permukiman, Jalan, dan Pengairan/Sumber Daya Air) dan Dit. Bintel di lingkungan Departemen Pekerjaan Umum. Komunikasi yang baik ini diwujudkan dengan kesediaan membahas bersama-sama produk-produk NSPM untuk memberikan pengayaan dalam kurikulum pendidikan keahlian teknik bidang pekerjaan umum.

Kelima, MPBK-PU dapat diimplementasikan apabila semua instansi yang bermitra memiliki persepsi yang sama tentang prinsip dan tujuan bermitra yakni untuk meningkatkan kualitas SDM dalam rangka mendukung Otonomi Daerah, dan bukan semata-mata hanya untuk kepentingan instansi yang bermitra.

Keenam, MPBK-PU dapat diimplementasikan secara efektif bila pimpinan (top leader) dari masing-masing instansi yang bermitra memiliki kesamaan persepsi tentang pentingnya kualitas penyelenggaraan pendidikan yang ditunjukkan secara spesifik dengan

indikator kualitas Input, Proses, dan Produk/Output dalam penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan.

B. Model Konseptual Efektivitas Manajemen Pendidikan Berbasis Kemitraan.

Berdasarkan keempat alasan rasional dan asumsi dasar tersebut diatas, maka terdapat kebutuhan mendesak untuk mengkaji ulang manajemen pendidikan profesional kedinasan melalui kerjasama kemitraan Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi agar sejalan dengan perubahan paradigma penyelenggaraan pembangunan. Pendidikan kedinasan hendaknya diarahkan untuk menyelesaikan berbagai masalah dalam penyelenggaraan pembangunan (Profesionalitas, Etika dan Moral Kerja), serta diarahkan untuk menyesuaikan terhadap perubahan paradigma. Menurut Azyumardi Azra (2002: 29), sebagaimana dipaparkan dalam Bab 2, perlu melakukan perubahan kebijakan yang lebih terbuka, transparan, dan akuntabel. Ini merupakan bagian penting dari prinsip-prinsip Good Governance.

Perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya pendidikan kedinasan menjadi semakin penting, karena sebagaimana dikemukakan Tilaar (1999: 181), saat ini terdapat jurang pemisah yang cukup besar antara dunia universitas dengan dunia kerja. Dunia Kampus seringkali terisolasi dari dunia kerja dan industri. Konsep Kemitraan antara Departemen Teknis dengan Perguruan Tinggi sebenarnya ditujukan untuk memberikan kemampuan akademik yang menekankan pada penguasaan ilmu dan teknologi (iptek) yang sifatnya aplikatif sesuai dengan kebutuhan pembangunan, dan kemampuan profesional yang menekankan pada keahlian-keahlian tertentu yang dituntut oleh dunia kerja. Dengan mengembangkan model manajemen pendidikan berbasis

kemitraan diharapkan terwujud peningkatan kemampuan tenaga profesional para lulusan pada berbagai jalur, jenis, dan jenjang pendidikan sesuai dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan keahlian teknik melalui kerjasama kemitraan ini perlu terus ditingkatkan efektivitasnya, sehingga birokrasi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat, lebih adaptif terhadap perubahan-perubahan, memiliki produktivitas yang lebih tinggi, serta menyadari sepenuhnya bahwa fungsi pokok pemerintah adalah menciptakan kondisi yang mampu merangsang inisiatif masyarakat dalam pembangunan nasional. Peranan pendidikan kedinasan model kemitraan dalam penyiapan tenaga kerja produktif, terampil, dan menguasai iptek untuk memacu pertumbuhan ekonomi akan lebih besar lagi jika kinerja lulusannya semakin bermutu dan relevan dengan kebutuhan pembangunan. Sebagaimana dikemukakan dalam laporan Bank Dunia bahwa lambatnya pembangunan di Negara berkembang karena Perguruan Tinggi tidak berkualitas dan kurang relevan dengan kebutuhan pembangunan di negaranya masing-masing. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan di bidang pekerjaan umum antara lain dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan profesional keahlian teknik melalui kerjasama kemitraan antara Pusdiktek Departemen Pekerjaan Umum dengan berbagai perguruan tinggi mitra di seluruh Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, prinsipnya ada 3 (tiga) perubahan paradigma yang menjadi landasan utama dalam pengembangan Model Konseptual Efektivitas Manajemen Pendidikan Berbasis Kemitraan Departemen Pekerjaan Umum (MPBK-PU) yakni:

1. Paradigma Desentralisasi/Otonomi Daerah.

“It is clear that the decentralization policy of the Government will have impact on the need for professionals in the region. There are indications, which have been confirmed during the field survey, that the organization in the region at provincial, kabupaten and kota level are not fully aware of the implications on their future human resources. What type of professionals is required? What education level? An how many? It is clear that the future organization needs skilled and competent professionals”. (DHV Consultant, 2003:04-3)

Pernyataan diatas dilandasi hasil survey yang dilakukan staf DHV Consultant dalam rangka menyusun “strategic Management Plan” untuk Pusdiktek, yang dibiayai dari ADB Loan No. 1572-INO. Pernyataan tersebut mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia di berbagai daerah propinsi dan daerah kota/kabupaten sebagai implikasi dari kebijakan otonomi daerah yang mengisyaratkan bahwa kewenangan pangkal dalam penyelenggaraan pembangunan ada pada daerah kota dan kabupaten.

Reformasi bidang politik di Indonesia tentang otonomi daerah telah membawa perubahan yang sangat mendasar pada kebijakan pengembangan sektor pendidikan yang bertumpu pada otonomi/ desentralisasi. Reformasi ini terjadi pada tahun 1999 dengan diterbitkannya Undang-Undang No. 22/1999 Tentang Pemerintahan Daerah. Dalam perjalanannya sejak tahun 1999 ternyata UU No.22/1999 ini dirasakan mengandung beberapa kelemahan khususnya berkaitan dengan kewenangan antar berbagai tingkat pemerintahan. Dalam perjalanannya disadari bahwa efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan lagi dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintah daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan

pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas maka Undang-Undang No.22 Tahun 1999 dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan situasi ketatanegaraan serta tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah, sehingga disempurnakan dengan Undang-Undang No.32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Undang-Undang ini telah diatur dengan jelas kewenangan masing-masing tingkat pemerintahan (Pusat, Provinsi, Kota dan Kabupaten). Pemerintahan daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya, kecuali urusan-urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat (politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter & fiskal nasional dan agama). Penyelenggaraan urusan pemerintahan merupakan pelaksanaan hubungan kewenangan antara Pemerintah dan pemerintahan daerah propinsi, kabupaten dan kota atau antarpemerintahan daerah yang saling terkait, tergantung, dan sinergis sebagai satu sistem pemerintahan (Pasal 11 ayat 2). Dalam Undang-Undang No. 32/2004 ini dijelaskan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah propinsi adalah urusan dalam skala propinsi, dimana salah satu diantara ke 16 urusan itu adalah penyelenggaraan pendidikan dan alokasi sumber daya manusia potensial (Pasal 13 ayat 1). Demikian pula halnya, urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota, dimana satu diantaranya adalah penyelenggaraan pendidikan (Pasal 14 ayat 1). Sehubungan dengan itu, dalam penyelenggaraan kemitraan pusdiktek dengan perguruan tinggi daerah yang selama ini dilakukan, dimasa yang akan datang harus menyesuaikan dengan

perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan yakni melibatkan unsur pemerintah daerah propinsi dan pemerintah kota/kabupaten.

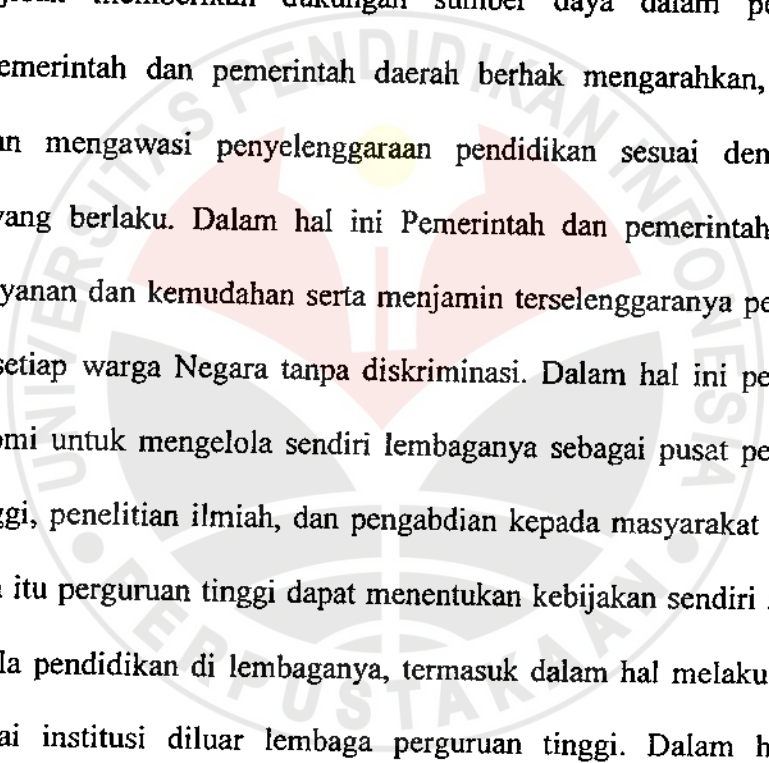
Misi pendidikan kedinasan yang diselenggarakan Pusdiktek perlu diarahkan dalam upaya menghadapi perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pembangunan yang tidak lagi terpusat (*centralized*), tetapi sudah mengarah pada Desentralisasi/Otonomi Daerah (*Desentralized*). Oleh karena itu dalam rangka mengembangkan model efektivitas manajemen pendidikan berbasis kemitraan Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi harus melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengembangkan kerjasama kemitraan dengan pemerintah daerah propinsi dan pemerintah daerah kota/kabupaten dalam penyelenggaraan pendidikan kedinasan untuk meningkatkan kualitas SDM yang mampu mengantisipasi kemajuan iptek dan tantangan era global.
2. Menata manajemen pendidikan berbasis kemitraan dalam penyelenggaraan pendidikan kedinasan yang dapat mendorong upaya pemenuhan kebutuhan peningkatan SDM penyelenggara pembangunan bidang pekerjaan umm di seluruh Indonesia.
3. Meningkatkan demokratisasi penyelenggaraan pendidikan kedinasan berbasis kemitraan secara berkelanjutan dalam upaya pemerataan peningkatan kualitas SDM di seluruh Indonesia.

2. Paradigma Baru Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengindikasikan adanya pendelegasian otoritas pendidikan pada daerah dan mendorong

otonomisasi di tingkat sekolah serta pelibatan masyarakat dalam pengembangan program-program kurikuler serta pengembangan sekolah lainnya. Prinsip penyelenggaraan pendidikan sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang ini antara lain harus diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan. Hak dan kewajiban masyarakat juga diatur dalam Undang-Undang ini, sebagaimana ditegaskan dalam pasal 8 bahwa masyarakat berhak untuk berperanserta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi program pendidikan. Disamping itu masyarakat juga berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan. Pemerintah dan pemerintah daerah berhak mengarahkan, membimbing, membantu, dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Dalam hal ini Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga Negara tanpa diskriminasi. Dalam hal ini perguruan tinggi memiliki otonomi untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggaraan pendidikan tinggi, penelitian ilmiah, dan pengabdian kepada masyarakat (pasal 24 ayat 2). Oleh karena itu perguruan tinggi dapat menentukan kebijakan sendiri secara otonom dalam mengelola pendidikan di lembaganya, termasuk dalam hal melakukan kemitraan dengan berbagai institusi diluar lembaga perguruan tinggi. Dalam hal pendanaan Undang-Undang 20/2003 ini juga menegaskan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga Negara (Pasal 11). Pendanaan pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Dalam hal ini Pemerintah dan



pemerintah daerah bertanggung jawab menyediakan anggaran pendidikan melalui Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Penerimaan dan Belanja Daerah (APBD). Adapun sumber pendanaan pendidikan dari masyarakat mencakup antara lain sumbangan pendidikan, pinjaman, sumbangan perusahaan, dan lain-lain penerimaan yang sah. Oleh karena itu, perguruan tinggi dapat memperoleh sumber dana dari masyarakat dengan penyelenggaraannya dilakukan dengan memegang teguh prinsip akuntabilitas publik (pasal 24 ayat 3). Peserta didik yang memenuhi kriteria dan persyaratan tertentu yang ditetapkan Undang-Undang juga berhak mendapatkan beasiswa. Salah satu persyaratan yang ditetapkan adalah peserta didik yang berprestasi namun orang tuanya tidak mampu membiayai pendidikannya. Berdasarkan pasal-pasal dalam Undang-Undang ini menunjukkan adanya perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pendidikan, dimana demokratisasi pendidikan merupakan hal yang sangat mendasar dalam rangka mendorong penyelenggaraan sektor pendidikan pada tingkat pemerintah daerah, yang implementasinya ada pada tingkat sekolah/perguruan tinggi. Kewenangan pemerintah sesuai jiwa Undang-Undang ini hanyalah sebatas memfasilitasi terhadap berbagai usulan pengembangan yang digagas sekolah. Paradigma baru penyelenggaraan lembaga pendidikan/sekolah ini diharapkan dapat menjadi tahap awal dalam mengatasi rendahnya kualitas proses dan hasil pendidikan yang berakibat pada rendahnya rata-rata kualitas sumber daya Indonesia dalam konteks persaingan global dan regional.

Khusus tentang pendidikan kedinasan sebagaimana dijelaskan dalam pasal 29 yakni merupakan pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh departemen atau lembaga pemerintah non departemen. Pendidikan kedinasan berfungsi meningkatkan kemampuan

dengan Perguruan Tinggi; 3) Mengembalikan fungsinya pada fungsi awal pendirian, yaitu sebagai Balai Pelatihan untuk keperluan daerah setempat (Harian Media Indonesia, 1 Mei 2004, hal. 26). Berdasarkan kebijakan tersebut, maka pola kemitraan yang dilakukan Departemen Pekerjaan Umum melalui Pusdiktek dengan berbagai perguruan tinggi mitra merupakan satu langkah terobosan dalam penyelenggaraan pendidikan kedinasan tanpa harus mendirikan sekolah kedinasan sendiri.

Ketiga, Penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan melalui kerjasama kemitraan Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi Mitra yang saat ini dilaksanakan perlu disempurnakan karena UU tersebut mengindikasikan adanya keharusan melibatkan peran aktif pemda provinsi, pemda kota dan kabupaten serta masyarakat. Pendidikan merupakan salah satu urusan wajib dari Pemda provinsi, kota dan kabupaten. Sementara itu, perguruan tinggi memiliki kewenangan dalam mengelola pendidikan secara otonom. Perubahan paradigma ini sangat mendukung dikembangkannya model kemitraan antara perguruan tinggi dengan institusi di luar perguruan tinggi (sektor publik, sektor swasta, dan organisasi masyarakat/LSM).

Keempat, Pemda Propinsi dan Pemda Kota/Kabupaten saat ini belum banyak dilibatkan dalam proses penyelenggaraan pendidikan kedinasan khususnya dalam penetapan program studi yang dibutuhkan dalam menjawab gap kompetensi dalam penyelenggaraan pembangunan prasarana dan sarana bidang pekerjaan umum di berbagai daerah di Indonesia. Demikian pula dalam hal pembiayaan, pemda propinsi maupun pemda kota dan kabupaten belum banyak memberikan kontribusi yang memadai bagi karyasiswa utusan dari pemda yang bersangkutan. Padahal sesuai prinsip otonomi, pemda

arti penting kesetaraan antara institusi Negara, swasta, dan masyarakat. Bahkan bagi institusi swasta paradigma ini mengisyaratkan pentingnya peningkatan peran swasta dan masyarakat dalam keseluruhan proses penyelenggaraan pembangunan. Meningkatnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat akan hak-haknya sebagai dampak globalisasi yang ditandai revolusi di bidang telekomunikasi, transportasi dan turis manca Negara telah mendorong munculnya tuntutan gencar yang dilakukan masyarakat kepada pemerintah untuk segera merealisasikan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (good governance). Pola-pola lama dalam penyelenggaraan pemerintahan sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu, tuntutan masyarakat tersebut merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya ditanggapi pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pembangunan yang terarah bagi terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik, termasuk dalam hal penyelenggaraan pendidikan bagi masyarakat. Kata 'good' dalam 'good governance' mengandung arti: Pertama, nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak masyarakat dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan masyarakat dalam pencapaian tujuan nasional, kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan social; Kedua, aspek-aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan tersebut. Secara spesifik UNDP mendefinisikan 'governance' sebagai "the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a country's affairs at all levels of society" (Dharma Setyawan, 2004: 224). Oleh karena itu, UNDP memberikan definisi 'good governance' sebagai hubungan yang sinergis dan konstruktif antara sektor publik (pemerintah), sektor swasta dan masyarakat. Karakteristik 'good governance' menurut UNDP yakni:

1) Partisipasi; 2) Penegakan hukum; 3) Transparansi; 4) Responsif; 5) Orientasi terhadap consensus; 6) Kesamarataan; 7) Efisiensi dan Efektivitas; 8) Akuntabilitas; 9) Visi Strategis.

Menurut Santosa (2000: 86) dalam Dharma Setyawan (2004: 225), sebuah 'governance' dikatakan baik (good and sound) apabila sumber daya dan masalah-masalah public diselenggarakan secara efektif dan efisien, dimana ia merupakan respons terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks pendidikan, perwujudan 'good governance' harus tercermin dalam penyelenggaraan pendidikan yang berorientasi pada aspirasi masyarakat (putting customer first). Pusdiktek sebagai pengelola pendidikan kedinasan harus mengenali siapa pelanggannya, dan dari pelanggan ini Pusdiktek akan lebih memahami aspirasi dan kebutuhan masyarakat yang menjadi segmen sasaran kegiatannya. Penyelenggaraan pendidikan kedinasan yang efektif dan efisien harus mengacu pada kepentingan masyarakat yang kompleks dan terus berubah di masa-masa yang akan datang serta harus dapat menyerap aspirasi anggota masyarakat. Dalam hal ini pelanggan Pusdiktek adalah Pemerintah Daerah Propinsi, Pemerintah Kota dan Pemerintah Kabupaten di seluruh Indonesia serta unit-unit kerja dalam lingkungan internal Departemen Pekerjaan Umum.

Khusus dalam rangka kerjasama kemitraan Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi Mitra, beberapa prinsip 'good governance' yang sangat diperlukan dalam kerjasama kemitraan ini antara lain Kesetaraan, Keterbukaan (transparansi), Profesionalitas, Akuntabilitas Publik, Kejelasan aturan main (kepastian hukum), Adanya visi bersama, Orientasi pada mufakat serta Efektif dan Efisien. Masing-masing prinsip tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kesetaraan, dimaksudkan masing-masing instansi yang bermitra harus menempatkan diri dalam posisi yang sejajar, baik dalam melaksanakan kewajiban maupun memperoleh kesempatan dan hak dalam kerjasama; 2) Keterbukaan, dalam pengertian masing-masing mitra memiliki kebebasan memperoleh/mengetahui informasi dan proses pelaksanaan program dan kegiatan kerjasama untuk kepentingan bersama. Menurut Tony Lendrum (2003: 317), paradigma baru kemitraan antara lain harus 'shared information for mutual benefit'; 3) Profesionalitas dimaksudkan masing-masing mitra harus melaksanakan program dan kegiatannya sesuai standard kualitas yang disepakati; 4) Akuntabilitas publik artinya masing masing mitra harus secara bersama-sama dapat mempertanggungjawabkan kegiatan yang dilaksanakan kepada publik, khususnya berkenaan dengan kualitas lulusan pendidikan profesional yang akan terjun ke dunia kerja dan masyarakat; 5) Kejelasan hukum/aturan dimaksudkan agar aturan yang ditetapkan bersama dalam rangka kemitraan ini harus adil bagi semua pihak, masing-masing dapat memperoleh 'reward' dan 'punishment' sesuai hasil kerja dari masing-masing mitra. Hal ini bisaanya dicantumkan secara terinci dalam kontrak kerjasama kemitraan. Menurut Tony Lendrum (2003: 317), tidak ada istilah kemitraan tanpa diikat dengan kesepakatan (No-contract, no term relationship or equivalent). 6) Adanya visi bersama, dimaksudkan agar masing-masing mitra merumuskan bersama-sama tentang visi kemitraan untuk kepentingan bersama; 7) Orientasi pada mufakat dimaksudkan agar musyawarah dan mufakat merupakan prinsip yang harus dijunjung tinggi dalam mencapai tujuan kemitraan; 8) Efisien dan efektif artinya proses dan pelaksanaan program kemitraan harus dapat mencapai hasil yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang sehemat mungkin.

Khusus dalam proses belajar dan mengajar (PBM) yang dilaksanakan dalam kerjasama kemitraan ini juga harus dapat mencerminkan pelaksanaan prinsip-prinsip 'good governance' yang dapat dirangkum dalam 6 (enam) prinsip yakni: 1) Kejujuran Intelektual, dalam PBM harus menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran akademis; 2) Tanggung Jawab Profesional, antara lain materi pembelajaran harus dapat dipertanggung jawabkan secara profesional, produk pembelajaran harus dapat dipertanggung jawabkan sesuai kaidah-kaidah keilmuan; 3) Keterbukaan, yakni hak karyasiswa untuk memperoleh informasi secara proporsional; 4) Kesetaraan Perlakuan, antara lain memperhatikan prinsip kesetaraan bagi semua karyasiswa, semua karyasiswa harus diperlakukan sama, baik dalam memperoleh hak, kesempatan, maupun dalam menunaikan tugas dan kewajiban; 5) Responsive yakni harus tanggap terhadap kebutuhan karyasiswa; 6) Efektif dan Efisien yakni dalam proses PBM harus dapat mencapai hasil optimal dengan memanfaatkan sumber daya karyasiswa seoptimal mungkin.

4. Paradigma Manajemen Mutu Terpadu.

Manajemen Mutu Terpadu (MMT) atau lebih dikenal dengan Total Quality Management (TQM) merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan yang terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya (Fandy Tjiptono, 2000: 4). Definisi kualitas sendiri nampaknya belum ada yang dapat diterima secara universal, namun ada beberapa kesamaan persepsi tentang elemen-elemen kualitas, yakni: Pertama, kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan; Kedua, kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan; Ketiga, kualitas merupakan

kondisi yang dinamis, apa yang dianggap merupakan kualitas yang baik saat ini, mungkin dianggap kurang berkualitas di masa yang akan datang. Berdasarkan elemen-elemen tersebut, kualitas nampaknya merupakan suatu kondisi yang selalu berubah (dinamis) serta berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan (customer). Deming (1928) menjelaskan bahwa kualitas dapat dicapai melalui perbaikan proses. Perbaikan atau peningkatan kualitas proses akan meningkatkan keseragaman output/produk, mengurangi duplikasi/overlapping dalam pekerjaan serta berbagai kekeliruan/kesalahan dalam pelaksanaan kegiatan, mengurangi pemborosan tenaga kerja, waktu dan material serta peningkatan output dengan usaha yang minimum. Manajemen kualitas perguruan tinggi yang berfokus pada peningkatan kinerja terhadap berbagai dimensi kualitas penyelenggaraan pendidikan dapat difasilitasi dengan sejumlah model implementasi. Pakar di bidang pendidikan, Yin & Yan (1997) sebagaimana dipaparkan dalam Bab 2, telah mengidentifikasi tujuh model kualitas pendidikan (model kemitraan) yang dapat diadopsi, diadaptasi atau dipadukan oleh setiap institusi pendidikan dalam rangka menyempurnakan kualitasnya yakni: 1) goal and specification model; 2) resource-input model; 3) process model; 4) satisfaction model; 5) legitimacy model; 6) absence of problems model, dan 7) organizational learning model.

Nampaknya dalam pengembangan model efektivitas manajemen pendidikan berbasis kemitraan dalam penyelenggaraan pendidikan kedinasan perlu mengadopsi atau menggabungkan keseluruhan model tersebut karena model yang dikembangkan harus dapat meningkatkan efektivitas dalam keseluruhan proses penyelenggaraan pendidikan mulai dari Input, Proses dan Output. Model yang dikembangkan perlu memperhatikan karakteristik Manajemen Mutu Terpadu yakni: (1) Fokus pada pelanggan, baik pelanggan



internal (karyasiswa) maupun pelanggan eksternal (instansi pengutus) ; (2) Memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas; (3) Menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah; (4) Memiliki komitmen jangka panjang; (5) Membutuhkan kerjasama tim (teamwork); (6) Memperbaiki proses secara berkesinambungan (continuous improvement); (7) Fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia; (8) Memiliki kesatuan tujuan (Fandy Tjiptono, 2000: 4-5).

5. Model Konseptual MPBK-PU

Dalam upaya mengantisipasi perubahan paradigma sebagaimana dikemukakan diatas serta mengacu pada berbagai pendapat pakar sebagaimana dipaparkan di dalam Bab 2 dan hasil penelitian lapangan (Data Empirik) sebagaimana dipaparkan dalam Bab IV, dapat direkomendasikan agenda peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan melalui kerjasama kemitraan Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi yakni sebagai berikut:

- Meningkatkan kualitas program studi pendidikan profesional kedinasan dengan mengacu pada hasil 'need assesment' ('Consumer Needs Analysis) dengan melibatkan unsur Departemen, Pemda Propinsi, Pemda Kota dan Kabupaten, Perguruan Tinggi dan Assosiasi Professi. (Paul Gibbs and Michael Knapp, 2002:58; Philip Kotler and Karen F.A.Fox, 1995:290; Nuril Huda, 1999:10; R.Kunjana Rahardi, 2002:164; William J. Platt, 1970:19; Tilaar,2000:107)
- Meningkatkan kualitas program kegiatan penunjang kerjasama, antara lain: pengembangan kurikulum, pengembangan teknologi pembelajaran, dan seleksi peserta didik serta evaluasi tenaga pengajar. (William J. Platt, 1970:19;

Greenwood and Gaunt, 1994:127-128; Philip Kotler and Karen F.A. Fox, 1995:294; Paul Gibbs and Michael Knapp, 2002:28)

- Meningkatkan kualitas networking (kemitraan) dengan Pemda Propinsi, Pemda Kabupaten dan Pemda Kota serta Assosiasi Profesi. (Tilaar, 2000:112; Dedi Supriadi, 1997:59; Tony Lendrum, 2003:7; Sufyarman, 2003: 169; Chip R. Bell, 1997:25; Allan R.Cohen and David L. Branford, 2000:394)

Pengembangan model manajemen pendidikan berbasis kemitraan yang didasarkan pada peningkatan kualitas sebagaimana dikemukakan diatas perlu mengakomodir prinsip-prinsip Manajemen Mutu Terpadu (TQM) dan Good Governance yang secara spesifik terkait dengan unit analisis penelitian sebagaimana dirangkum dalam tabel 5.1

Tabel 5.1 tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing unit analisis sangat terkait dengan prinsip-prinsip TQM maupun prinsip-prinsip Good Governance. Faktor Strategis Kemitraan (FSK) yang paling terkait dengan TQM yakni prinsip orientasi jangka panjang yang mengarah pada kesatuan tujuan antar pihak-pihak yang bermitra. Dalam prinsip Good Governance secara spesifik menekankan perlunya visi bersama (shared vision). Program kemitraan (PK) yang disusun menurut prinsip TQM harus fokus pada pelanggan atau dapat memberikan kepuasan pada pelanggan (customer satisfaction). Hal ini sejalan dengan salah satu butir prinsip Good Governance yang menegaskan bahwa program yang disusun dan dikembangkan harus dapat dipertanggung jawabkan ke publik (Akuntabilitas publik). Perilaku kemitraan (Pr.K) dalam prinsip TQM ditegaskan perlunya kerjasama baik dalam tim (team work) dan prinsip Good Governance mengisyaratkan perlunya orientasi pada mufakat. Indikator kualitas kemitraan (IKK)

terkait 3 prinsip dalam TQM yakni menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, perbaikan berkesinambungan, dan obsesi tinggi terhadap kualitas. Dalam prinsip Good Governance, berturut-turut prinsip profesionalitas, kesetaraan dan keterbukaan serta efisien dan efektif.

Tabel 5.1 Keterkaitan Unit Analisis dengan Prinsip-Prinsip TQM dan Good Governance Untuk Pengembangan Model MPBK-PU

No.	Paradigma		Unit Analisis
	TQM	Good Governance	
1.	Perspektif jangka panjang.	Visi bersama	FSK
2.	Memiliki kesatuan tujuan antar pihak-pihak yang bermitra.	Visi bersama	FSK
3.	Fokus pada pelanggan ("Need Assessment").	Akuntabilitas publik	PK
4.	Mebutuhkan kerjasama tim ("Tim work").	Orientasi pada mufakat	Pr.K
5.	Menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.	Profesionalitas	IKK
6.	Memperbaiki proses secara berkesinambungan ("continuous Improvement").	Kesetaraan dan keterbukaan	IKK
7.	Memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas.	Efisiensi dan efektif	IKK

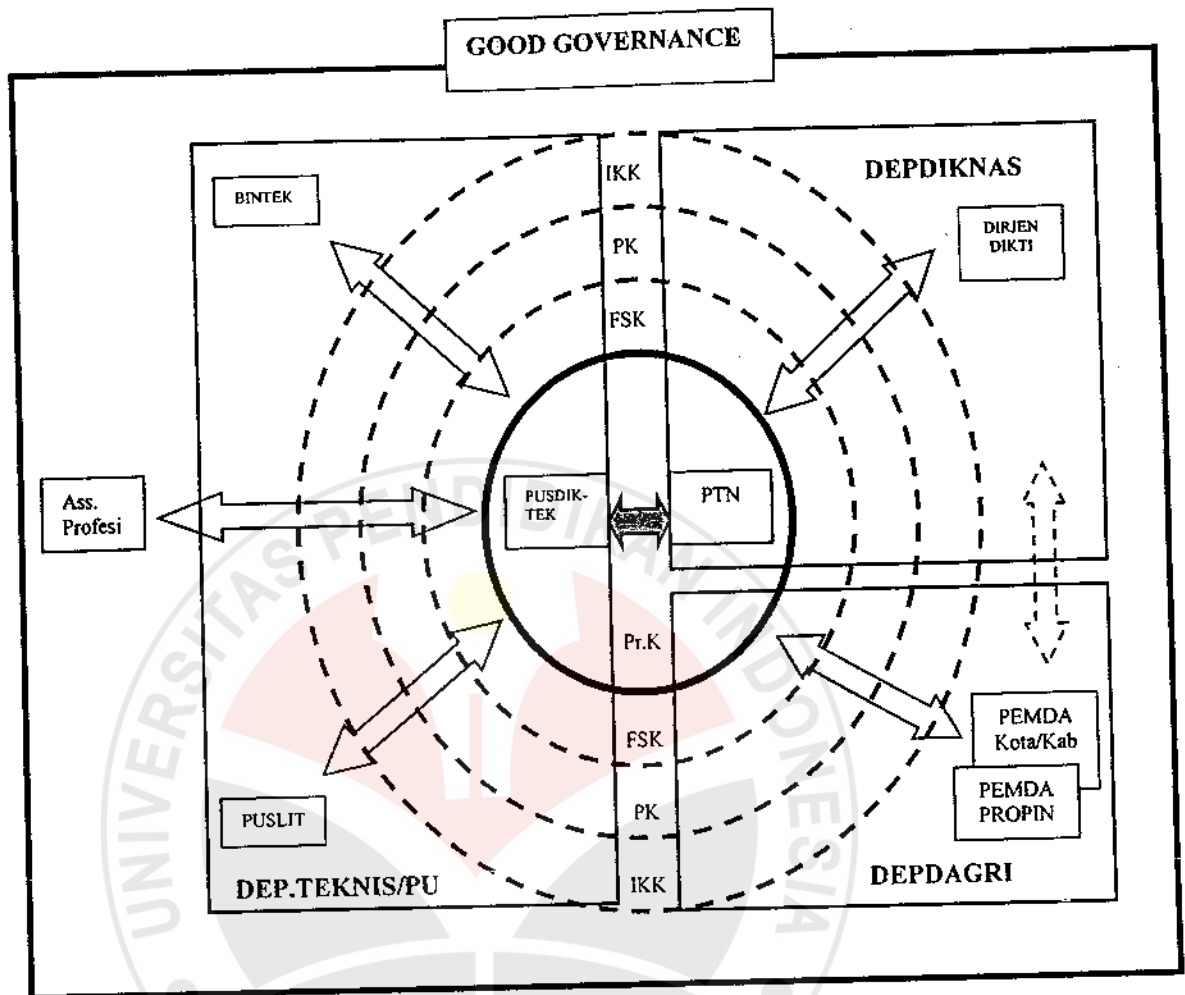
Sumber: Diolah dari hasil studi kepustakaan dan penelitian lapangan, 2004

Disamping itu, model konseptual efektivitas manajemen pendidikan berbasis kemitraan ini harus tetap mengacu pada Undang-Undang No.32 Tahun 2004 yang

menegaskan perlunya memberikan peranan yang besar kepada pemerintah daerah dan masyarakat di dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan pendidikan. Kewenangan pangkal dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan menurut jiwa Undang-Undang tersebut, pada dasarnya ada pada daerah kota dan kabupaten, sehingga pemda perlu melibatkan seluruh komponen masyarakat untuk berperan dalam upaya menjaga kualitas pendidikan di daerah masing-masing. Penyelenggaraan pendidikan ini tentunya perlu melibatkan pemerintah propinsi sesuai wewenang provinsi dalam mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pendidikan di daerahnya dengan kerjasama berbagai pihak termasuk Departemen Pekerjaan Umum dan Universitas di daerah. Melihat kepada fungsi universitas di daerah sebagai pusat yang mempunyai kemampuan dan kedudukan yang otonom, maka lembaga universitas di daerah dapat dijadikan pusat jaringan kerjasama Departemen Pekerjaan Umum untuk masing-masing provinsi. Perguruan Tinggi di berbagai daerah dapat dijadikan sebagai mitra dalam upaya meningkatkan kualitas SDM di daerahnya masing-masing. Dalam pelaksanaan kemitraan di bidang pendidikan antara Pemda Kota/Kabupaten dengan Pemda Provinsi terdapat hubungan koordinatif dan konsultatif, sedangkan antara Pemda Propinsi dan Pemerintah Pusat terdapat hubungan akuntabilitas vertikal. Kemitraan Perguruan Tinggi di masing-masing daerah dengan Pusdiktek Departemen Pekerjaan Umum perlu lebih diintensifkan dengan berlandaskan pada prinsip efektivitas kemitraan serta perilaku kemitraan yang baik sesuai dengan konsep dan prinsip kemitraan sebagaimana dipaparkan dalam bab 2, serta data empirik yang diperoleh dilapangan. Perilaku kemitraan yang baik ini dapat diimplementasikan sesuai dengan faktor-faktor strategis kemitraan dalam jangka panjang, yang ditunjukkan dengan adanya manfaat bagi perguruan tinggi mitra, Departemen

Pekerjaan Umum, dan instansi pengutus. Perilaku kemitraan yang baik ini juga dapat diwujudkan dalam penyusunan program kemitraan yang baik berlandaskan kebutuhan masyarakat (*putting customer first*). Dengan perilaku kemitraan yang baik ini juga dapat mewarnai kualitas penyelenggaraan pendidikan mulai dari tahap input, kemudian proses dan output/produk. Oleh karena itu posisi perilaku kemitraan akan menentukan kualitas ketiga komponen lainnya (Kualitas Program kemitraan, Kualitas Faktor Strategis Kemitraan, dan Kualitas Penyelenggaraan Kemitraan yang mencakup Input, Proses, Output). Program-program kemitraan yang dikembangkan dengan mendasarkan pada kebutuhan pemda dalam penyelenggaraan pembangunan bidang pekerjaan umum, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi upaya peningkatan kinerja organisasi. Kalau kinerja lulusannya baik dalam upaya memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi, maka secara langsung akan meningkatkan kepercayaan pemda dan masyarakat kepada Perguruan Tinggi Mitra dan Departemen Pekerjaan Umum yang menyelenggarakan program ini. Kedua komponen ini tentunya akan mempengaruhi kualitas input, karena akan semakin banyak karyasiswa yang mengikuti seleksi karena berminat mengikuti program studi yang dikembangkan. Hal ini secara otomatis akan memberikan peluang bagi Pusdiktek untuk memperoleh calon karyasiswa yang berkualitas. Demikian pula program-program penunjang yang dikembangkan Pusdiktek berupa TOT yang ditujukan bagi para dosen akademisi dan dosen praktisi diharapkan dapat meningkatkan kualitas input. Program SSS dan CPD yang wajib diikuti oleh setiap karyasiswa diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas output/produk. Model konseptual efektivitas manajemen pendidikan berbasis kemitraan

dalam penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan Pekerjaan Umum (MPBK-PU) dapat dilihat pada diagram 5.1. berikut:



Gambar 5.1
Model Konseptual Efektivitas Manajemen Pendidikan Berbasis Kemitraan (MPBK-PU)

Lingkaran tebal yang digambarkan dalam model MPBK-PU menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen pendidikan berbasis kemitraan Pusdiktek dan perguruan tinggi mitra sangat ditentukan oleh perilaku kemitraan masing-masing institusi yang bermitra (Pusdiktek dan Perguruan Tinggi Mitra). Data empirik sebagaimana dipaparkan dalam Bab IV menunjukkan bahwa FSK (Faktor Strategis Kemitraan), PK (Program Kemitraan), dan IKK (Indikator Kualitas Kemitraan) sangat dipengaruhi oleh perilaku

kemitraan (Pr.K). Perguruan Tinggi Mitra yang menunjukkan perilaku kemitraan yang baik, dapat mengembangkan program kerjasama kemitraan yang cukup banyak dan beragam (D1, D3, D4, dan Magister). Lingkaran-lingkaran berikutnya menggambarkan komponen-komponen lainnya yang sangat penting diperhatikan yakni berturut-turut FSK, PK, dan IKK. Kemitraan Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi Mitra perlu dikembangkan dengan memperhatikan keempat komponen tersebut, sehingga dapat dijalin kerjasama yang baik dengan pemerintah daerah propinsi, pemerintah daerah kota dan kabupaten dalam hal rekrutmen karyasiswa serta kontribusi pendanaan untuk masing-masing karyasiswa. Disamping itu kerjasama dengan Pusat-Pusat Penelitian dan Direktorat BinteK di lingkungan Departemen Pekerjaan Umum perlu lebih diintensifkan dalam rangka peningkatan kualitas kurikulum dengan muatan-muatan praktis dengan memanfaatkan NSPM (Norma, Standar, Pedoman dan Manual) yang disusun oleh Puslit-Puslit dan BinteK. Kerjasama dengan Assosiasi Profesi yang selama ini belum tersentuh, perlu dilakukan dalam rangka kerjasama kemitraan Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi Mitra, mengingat saat ini kemitraan Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi Mitra mengembangkan program studi Magister sistem modular, yang memerlukan akreditasi sertifikat masing-masing modul dari Assosiasi profesi yang terkait. Keseluruhan penyelenggaraan kegiatan kerjasama ini perlu memperhatikan prinsip-prinsip good governance, atau dengan kata lain keseluruhan prinsip-prinsip good governance perlu diterapkan dalam setiap tahap kegiatan kemitraan Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi Mitra.

C. Perangkat dan Komponen Model serta Hubungan Antar Komponen.

1. Perangkat Model MPBK-PU.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa pengembangan model konseptual MPBK-PU ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan melalui kerjasama kemitraan antara Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi Mitra di seluruh Indonesia. Peningkatan efektivitas ini sangat penting sejalan dengan perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pendidikan kedinasan. Dalam rangka merealisasikan model MPBK-PU, diperlukan komponen/perangkat untuk menunjang penerapannya agar dapat mencapai hasil yang optimal. Adapun perangkat/komponen yang harus ada dalam mengimplementasikan MPBK-PU yakni:

Pertama, Pusdiktek harus memiliki Dokumen Program Jangka Panjang, Program Jangka Menengah dan Program Tahunan yang diturunkan dari Visi, Misi, Kebijakan dan Strategi yang antisipatif terhadap berbagai perubahan paradigma penyelenggaraan pendidikan.

Kedua, Pusdiktek harus memiliki kriteria yang jelas dalam menentukan perguruan tinggi mitra, sehingga kerjasama kemitraan ini memiliki keunggulan kompetitif, memberikan dampak positif bagi upaya peningkatan kinerja organisasi yang mengutus karyasiswa, memberi manfaat yang besar bagi Departemen Pekerjaan Umum dalam wujud kualitas pembangunan prasarana dan sarana bidang pekerjaan umum di seluruh Indonesia, serta memberikan manfaat bagi Perguruan Tinggi Mitra dalam wujud peningkatan mutu dosen dan kesejahteraan tenaga kependidikan yang terlibat langsung maupun tidak langsung.

Ketiga, Pusdiktek dan Perguruan Tinggi Mitra harus menetapkan seperangkat kriteria dan indikator kualitas keberhasilan penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan keahlian teknik bidang pekerjaan umum yang mencakup kriteria dan indikator kualitas Input, Proses, dan Output/Produk.

Keempat, harus ada dokumen kesepakatan antara Pusdiktek dan Perguruan Tinggi Mitra sebagai acuan dalam mengarahkan perilaku kemitraan yang baik antar kedua pihak yang bermitra. Dokumen kesepakatan ini harus dapat merangkum keseluruhan prinsip-prinsip kemitraan yang harus dilakukan oleh masing-masing instansi yang bermitra.

2. Komponen Model MPBK-PU.

Berdasarkan deskripsi data lapangan di dalam Bab IV menunjukkan bahwa efektivitas pendidikan merupakan faktor yang penting terutama bila dikaitkan dengan masalah penggunaan sumber daya sebagai input, baik berupa personal (Karyasiswa dan Tenaga Pengajar) maupun material (Prasarana dan Sarana Pendidikan). Efektivitas pendidikan juga sangat dipengaruhi proses berupa desain kurikulum, strategi pembelajaran, teknologi pembelajaran, dan proses pemanfaatan prasarana dan sarana pendidikan. Oleh karenanya, kualitas proses akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain methoda/cara kerja, alat-alat, ketrampilan/keahlian personal, termasuk di dalamnya faktor moral dan etika kerja dari personal yang menjalankan proses pembelajaran. Perilaku kemitraan yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip kemitraan yang dilandasi jiwa/ruh kemitraan merupakan dorongan bagi terciptanya kerjasama kemitraan jangka panjang. Jiwa/ruh kemitraan yang akan mewarnai perilaku kemitraan yakni setia kepada kemitraan, mengedepankan kepentingan bersama, menghargai perbedaan sudut

pandang, menghargai budaya masing-masing mitra, bersikap lapang dada atas kekurangan mitra, dan positif thinking terhadap mitra. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kemitraan seseorang. Khusus dalam kegiatan administrasi pendidikan model kemitraan, perilaku kemitraan yang baik dari setiap personal yang terlibat di dalamnya, merupakan faktor yang menentukan bagi tercapainya tujuan-tujuan kerjasama kemitraan pendidikan. Oleh karena itu jika kita ingin mendapat gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor penentu efektivitas kemitraan pendidikan, kita harus memahami komponen-komponen MPBK-PU, dan hubungan antar masing-masing komponen. Dalam MPBK-PU telah diformulasikan empat komponen model yang sangat mempengaruhi efektivitas kemitraan yakni: 1) Perilaku Kemitraan; 2) Faktor-faktor strategis kemitraan; 3) Program Kemitraan; dan 4) Indikator Kualitas Kemitraan. Dalam hal ini perilaku kemitraan merupakan landasan utama atau merupakan faktor penentu utama dalam mewujudkan efektivitas kemitraan.

3. Hubungan Antar Komponen Model MPBK-PU

Dalam rangka peningkatan efektivitas penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan keahlian teknik bidang pekerjaan umum, kondisi empirik dilapangan menunjukkan keterkaitan yang sangat erat antara satu komponen dengan komponen lainnya sebagaimana digambarkan dalam model MPBK-PU. Adapun hubungan antar masing-masing komponen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Perilaku kemitraan merupakan landasan utama yang mempengaruhi efektivitas kemitraan. Perilaku kemitraan ini secara langsung mempengaruhi faktor-faktor strategis kemitraan, program kemitraan dan indikator kualitas kemitraan. Masing-

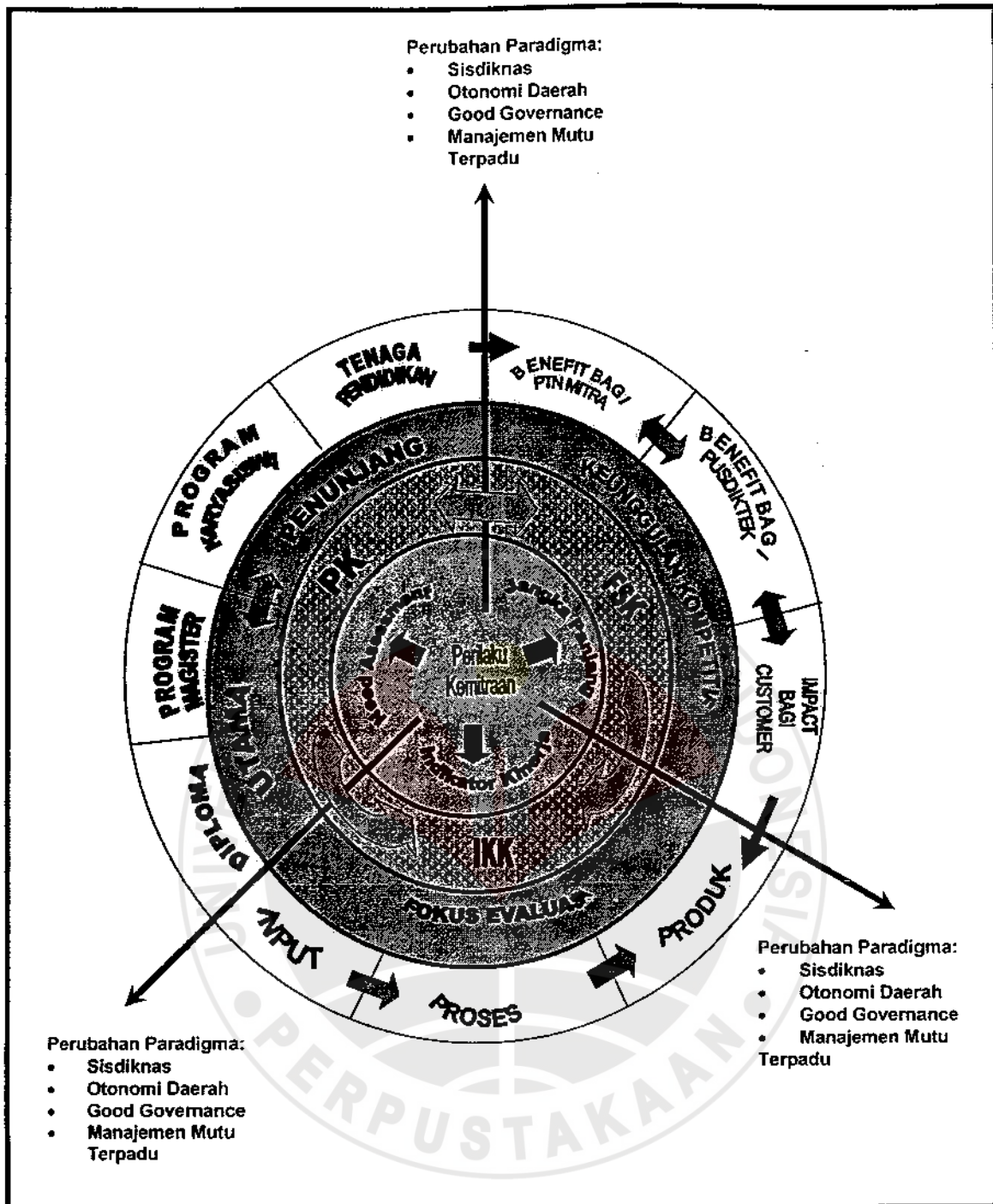
masing komponen model MPBK-PU akan efektif apabila perilaku kemitraannya baik, sebaliknya jika perilaku kemitraannya tidak baik, masing-masing komponen model tidak akan efektif.

- 2) Perilaku kemitraan yang baik dari masing-masing institusi yang bermitra akan konsisten dalam pengembangan program-program kemitraan yang didasarkan pada hasil 'need assesment' (Consumen Need Analysis), dan bukan lagi menggunakan pendekatan 'top down' atau pertimbangan politis semata, sehingga program studi yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur bidang Pekerjaan Umum di berbagai daerah. Penelitian terhadap konsumen sangat penting sebagai langkah awal dalam pengembangan program khususnya untuk program studi baru, agar program-program yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi instansi pengutus dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di berbagai daerah.
- 3) Faktor-faktor strategis kemitraan disamping dipengaruhi oleh perilaku kemitraan, juga sangat ditentukan oleh program-program utama dan penunjang yang dikembangkan Pusdiktek sebagaimana dikemukakan diatas, antara lain program diploma dan magister yang sesuai dengan kebutuhan daerah, program-program TOT untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan (dosen perguruan tinggi mitra dan tenaga pengelola kerjasama), sehingga banyak manfaat yang diperoleh Perguruan Tinggi Mitra. Adapun program CPD secara tidak langsung diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi instansi pengutus, karena melalui kegiatan

CPD ini para alumni diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh dari bangku kuliah dengan baik di instansinya masing-masing. Program pelatihan Administrasi Pendidikan bagi para kepala Balai diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi organisasi Balai dan Pusdiktek, karena melalui kegiatan TOT Administrasi Pendidikan ini, diharapkan penyelenggaraan kerjasama dapat lebih efektif.

- 4) Indikator kualitas kemitraan akan sangat ditentukan oleh indikator kinerja yang disepakati oleh masing-masing mitra yang mencakup indikator Input, proses, dan output. Dalam proses penetapan indicator kinerja secara bersama-sama, disamping dipengaruhi langsung oleh perilaku kemitraan masing-masing institusi yang bermitra, juga sangat dipengaruhi oleh program kemitraan yang ditetapkan sebelumnya, khususnya program penunjang berupa SSS untuk karyasiswa, dan TOT bagi tenaga kependidikan (dosen akademisi, dosen praktisi, pengelola kerjasama, dan para kepala Balai). Serangkaian program kegiatan TOT yang dikembangkan juga akan mempengaruhi kualitas proses, sehingga kegiatan pembelajaran akan efektif dalam rangka menghasilkan kinerja lulusan yang baik.

Secara diagramatis hubungan antar komponen MPBK-PU dapat dilihat pada gambar 5.2. halaman berikut.



Gambar 5.2
Hubungan Antar Komponen Model MPBK-PU

Sumber : Diolah dari Hasil Penelitian Lapangan (Studi dokumentasi, wawancara dan questioner), Desember 2004

Gambar 5.2 tersebut secara diagramatis merangkum keterkaitan atau hubungan antar komponen Model MPBK-PU sebagaimana dipaparkan sebelumnya. Gambar tersebut menempatkan perilaku kemitraan sebagai 'center' (pusat) yang dapat mempengaruhi secara langsung ketiga komponen lainnya. Hal ini ditunjukkan dengan tiga anak panah yang keluar dari lingkaran paling dalam ke arah 'Need Assesment', Jangka Panjang, dan Indikator kinerja. Hal ini berarti bahwa perilaku kemitraan yang baik akan mendasarkan penyusunan programnya pada 'need assesment', menetapkan institusi yang akan bermitra dengan perspektif jangka panjang, dan menetapkan indikator kualitas kemitraan dengan cara bersama-sama menentukan indikator kinerja. Dengan demikian perilaku kemitraan akan menentukan kualitas program kemitraan (dalam diagram tersebut disingkat dengan huruf PK), baik program utama maupun program penunjang. Perilaku kemitraan juga dapat langsung mempengaruhi faktor-faktor strategis kemitraan (dalam gambar ditulis dengan huruf FSK), karena kerjasama yang dilakukan selalu berorientasi jangka panjang. Hal ini dilakukan dengan cara menetapkan kriteria yang jelas untuk memilih Perguruan Tinggi Mitra, sehingga prinsip kompetitif antar Perguruan Tinggi Mitra dapat tetap diwujudkan, agar kerjasama ini memberi dampak positif bagi customer (instansi pengutus), memberi manfaat bagi Departemen Pekerjaan Umum dan Perguruan Tinggi Mitra sendiri. Perilaku kemitraan ini juga dapat langsung mempengaruhi indikator kualitas kemitraan (dalam gambar ditulis dengan huruf IKK), karena dalam kerjasama yang baik secara bersama-sama pula disepakati tentang indikator kinerja input, proses, dan output. Adapun penjelasan secara terinci tentang masing-masing komponen dapat diuraikan sebagai berikut:

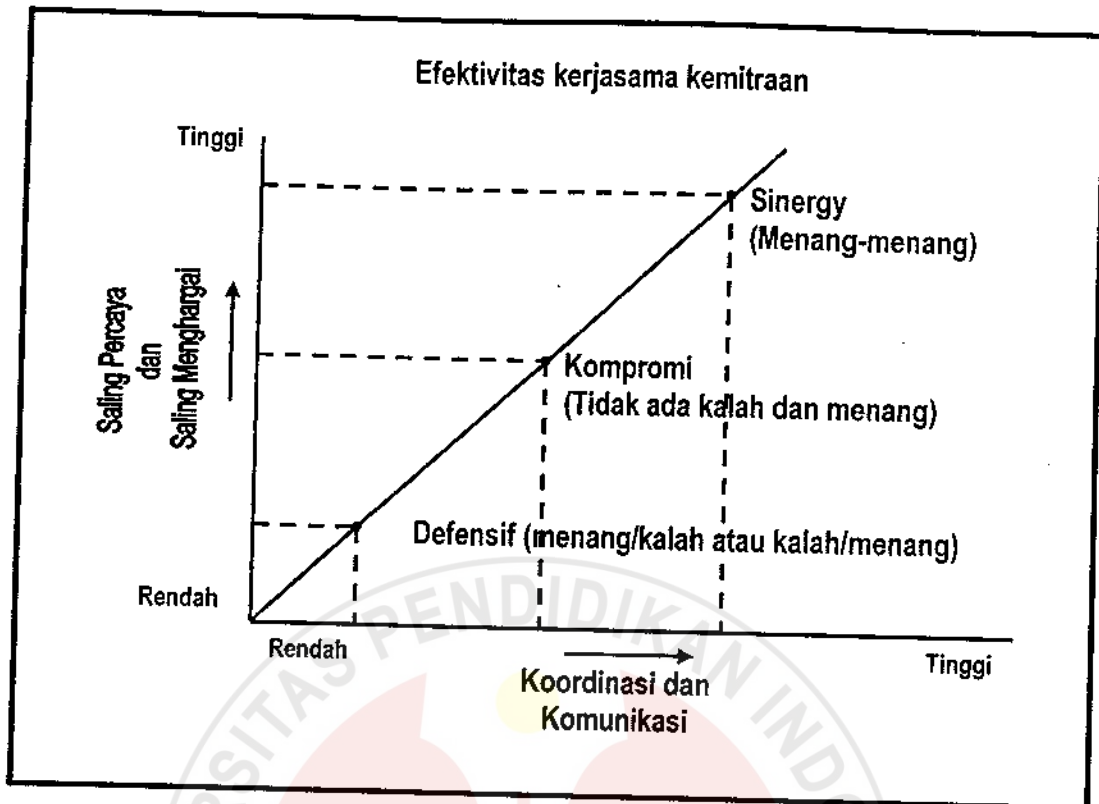


a. Sikap/Perilaku Kemitraan

Menurut Kathryn A. Baker (2004), Tilaar (2004), Wood and Gray (1997), Bell (1997), Royston Greenwood (2004), Dedi Supriadi (1997) kemitraan dalam penyelenggaraan pendidikan dapat lebih mendorong kegiatan pendidikan lebih efisien dan efektif, memperkecil peluang pemborosan, mengeliminir sesuatu yang sifatnya berlebihan, serta mendorong kerjasama secara sinergi antara dua kekuatan yang memiliki sumber dana dengan kekuatan yang memiliki gagasan dan keahlian. Hal ini secara spesifik sebagaimana juga dikemukakan oleh Royston Greenwood (2004): “Berdasarkan beberapa teori, kita membandingkan efisiensi dan efektivitas lembaga yang bermitra relative lebih baik dari pada lembaga/instansi yang tidak bermitra. Kita juga berargumen bahwa kemitraan dapat meminimalkan biaya”. Namun demikian, berdasarkan hasil penelitian, tercapainya tujuan kemitraan sebagaimana dikemukakan diatas sangat tergantung dari sikap/perilaku masing-masing individu di dalam lembaga/instansi yang bermitra. Pada dasarnya kompetensi (kemitraan) ditunjukkan oleh perilaku seseorang. Perilaku tersebut dibentuk tidak terbatas pada kemampuan teknis, tetapi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, proses aktualisasi konsep diri (pengalaman, identifikasi, dan refleksi) dan penyesuaian diri terhadap lingkungan. Sehubungan dengan itu, perilaku manusia dikaitkan dengan lingkungannya dapat dibagi dalam dua bentuk perilaku yakni: pertama, perilaku sebagai upaya memenuhi kepentingan untuk mencapai sasaran; Kedua, perilaku sebagai respon terhadap lingkungan. Perilaku yang pertama terbentuk dari dalam dan berjalan secara sadar. Penggerak dari dalam itu adalah sistem nilai yang tertanam dan sudah mendarah daging, melembaga dan hidup didalam diri orang yang bersangkutan. Nilai yang tertanam tersebut merupakan nilai yang menjadi keyakinan, pendirian, dan

pegangan. Hal itu terjadi melalui pembuktian pengalaman bahwa nilai itu akan dapat menjadi kenyataan, misalnya pencapaian prestasi kerja. Perilaku merupakan aktualisasi, sosialisasi, dan internalisasi dari keyakinan, pendirian atau sikap. Dengan mempelajari perilaku dapat diperoleh pemahaman tentang keyakinan seseorang, meskipun perilaku yang sama belum tentu merupakan cerminan atau aktualisasi dari pendirian yang sama. Bentuk perilaku yang kedua merupakan respon terhadap treatment dari kondisi lingkungan. Pembentuk perilaku katagori kedua ini dapat berupa 'stimulus respon', dimana stimulus dapat berupa rangsangan seperti pujian, hadiah (reward) atau teguran (punishment) yang bersifat sementara. Pembentuk perilaku ini dapat juga berupa 'challenge response', dimana 'challenge' dapat berupa tantangan yakni berupa tanggung jawab, persaingan, perlombaan, kejuaraan, dan sebagainya. Perilaku yang terbentuk melalui proses ini dapat bertahan lama.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dilapangan sebagaimana diuraikan di dalam Bab IV, sikap/perilaku kemitraan ternyata banyak berpengaruh terhadap keberhasilan kerjasama kemitraan. Perguruan Tinggi Mitra yang menunjukkan sikap/perilaku kemitraan yang baik ditunjukkan dengan kesungguhan mengikuti dan melaksanakan setiap kegiatan yang dilaksanakan Pusdiktek bagi para dosen maupun pengelola program kemitraan. Keikutsertaan dalam berbagai kegiatan tersebut sebagai wujud saling percaya dan saling menghargai antar lembaga yang bermitra. Saling percaya dan saling menghargai serta koordinasi dan komunikasi yang intensif antar pihak-pihak yang bermitra merupakan landasan utama untuk mencapai synergy dalam manajemen pendidikan profesional kedinasan berbasis kemitraan, sebagaimana dapat dilihat pada gambar 5.3 berikut:



Gambar 5.3
Pengaruh Perilaku Terhadap Efektivitas Kerjasama Kemitraan Pendidikan
Profesional Kedinasan

Sumber: Diolah dari Stephen R.Covey (1989:270) dan hasil penelitian lapangan, 2004

1. Tingkat terendah dalam kerjasama kemitraan muncul dari koordinasi dan komunikasi yang rendah dengan tingkat kepercayaan yang rendah dan tidak saling menghargai. Hal ini dicirikan dengan sikap defensive, protektif dan sering menggunakan bahasa hukum (yang muncul menang-kalah). Berdasarkan hasil penelitian, yang termasuk dalam katagori ini adalah kerjasama Pusdiktek dengan Institut Teknologi Bandung (ITB).

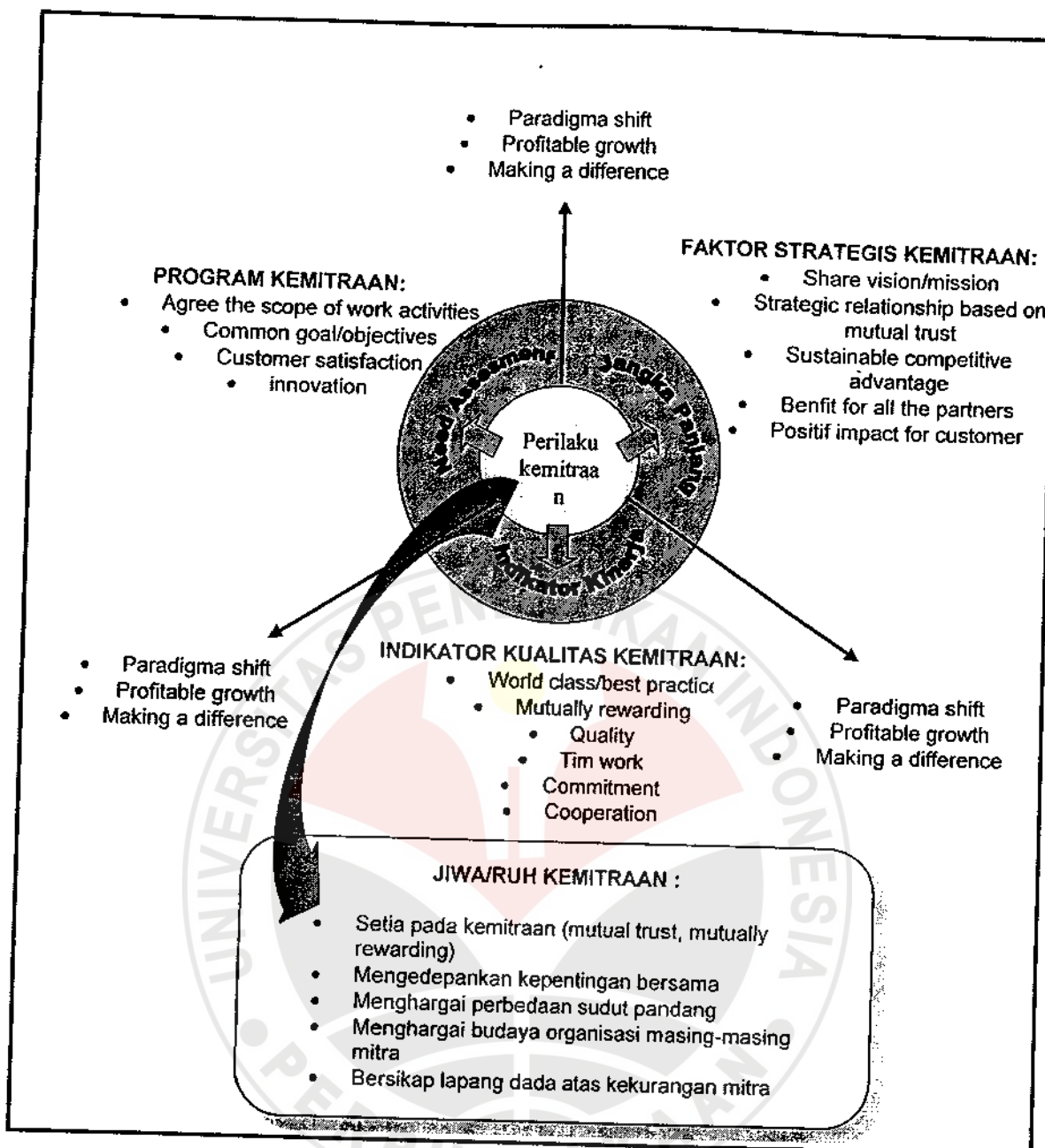
2. Tingkat kedua, masing-masing menghindari konfrontasi dengan koordinasi yang cukup baik, komunikasi yang cukup intensif tapi tidak empati, kurang saling menghargai dan tidak memberikan kepercayaan yang penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ITS termasuk dalam katagori ini.
3. Posisi sinergi dicapai dengan tingkat kepercayaan yang tinggi dan saling menghargai serta koordinasi dan komunikasi yang intensif. Kerjasama Pusdiktek dengan UNDIP dapat dimasukkan dalam katagori ini.

Sikap/Perilaku kemitraan yang baik ini sangat berpengaruh terhadap banyaknya program kegiatan kerjasama yang dikembangkan sebagai bagian dari kegiatan kemitraan. Salah satu alasan pemutusan hubungan kerjasama secara sepihak pada tahun 1994 yang dilakukan Departemen Pekerjaan Umum terhadap ITB, UNDIP dan ITS, karena Pimpinan Departemen saat itu menganggap bahwa prinsip-prinsip kemitraan tidak ditegakkan oleh masing-masing Perguruan Tinggi yang bermitra. Kerjasama dengan ITB dalam wadah LPPU (Lembaga Politeknik Pekerjaan Umum) pada tahun 1994 dihentikan karena LPPU sulit dikendalikan oleh Departemen Pekerjaan Umum, LPPU tidak mengakomodir keinginan pihak Departemen Pekerjaan Umum tentang isi/muatan kurikulum yang sesuai kebutuhan Departemen. Masalah kualitas penyelenggaraan pendidikan tidak mendapat perhatian serius dari pengelola LPPU, sehingga banyak keluhan dari customer (instansi pengutus) terhadap kinerja lulusannya. Disamping itu, program-program studi yang dikembangkan sama dengan program studi yang ada di perguruan tinggi pada umumnya, tidak spesifik untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kualitas SDM bidang ke PU an. Dosen-dosen yang dilibatkan juga tidak ada dosen

praktisi, bahkan tidak ada pengendalian secara khusus kepada tenaga kependidikan berupa GBPP, Kurikulum, Syllabus, dll. Kondisi itu menggambarkan bahwa perilaku kemitraan sangat berpengaruh terhadap program-program studi yang dikembangkan, faktor-faktor strategis kemitraan, maupun indikator kinerja kemitraan. Dengan sikap/perilaku kemitraan yang tidak baik, menyebabkan tidak ada perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pendidikan kedinasan pola kemitraan dibandingkan dengan penyelenggaraan pendidikan pada umumnya.

Dalam gambar ditunjukkan bahwa perilaku kemitraan sangat ditentukan oleh jiwa/ruh kemitraan yakni: 1) Setia pada kemitraan; 2) Mengedepankan kepentingan bersama; 3) Menghargai perbedaan sudut pandang; 4) Menghargai budaya organisasi masing-masing mitra; 5) Bersikap lapang dada atas kekurangan mitra; dan 6) Positif thinking terhadap mitra. Jiwa/ruh kemitraan yang melekat pada diri seseorang sangat tergantung pada Value (nilai) yang diyakininya, antara lain nilai-nilai agama (religius), nilai-nilai moral, adat, budaya, dan lain-lain. Disamping itu, budaya organisasi yang mencakup keyakinan dasar organisasi (the organisation's belief) dan sistem nilai (value systems) sangat berpengaruh terhadap perilaku kemitraan. Oleh karena itu, hasil pengamatan lapangan menunjukkan bahwa sistem yang dikembangkan organisasi belum menjamin keberhasilan organisasi dalam menjalin kemitraan, tanpa keterlibatan orang-orang yang tepat, baik secara individual maupun tim dalam mengelola kerjasama kemitraan. Dengan berfungsinya jiwa/ruh kemitraan sebagaimana dikemukakan diatas secara langsung akan berpengaruh pada proses penyusunan program kemitraan, yang antara lain dicirikan dengan memiliki sasaran dan tujuan yang sama, menyepakati lingkup kegiatan bersama yang berorientasi pada kepuasan pelanggan (instansi pengutus).

Dalam penyusunan program kegiatan kemitraan selalu mengembangkan inovasi-inovasi baru seperti halnya yang telah dilakukan dalam kemitraan ini yakni mengembangkan program studi Magister Teknik Sistem Modular untuk program studi Manajemen Prasarana & Sarana Perkotaan serta program studi Pengembangan Sumber Daya Air. Jiwa/ruh kemitraan yang baik juga akan berpengaruh pada perilaku kemitraan dalam mewarnai faktor-faktor strategis kemitraan antara lain membangun visi bersama, mengembangkan kerjasama strategis yang didasarkan pada prinsip saling percaya, berorientasi pada 'sustainable competitive advantage', fokus pada manfaat untuk semua partner yang bermitra serta memiliki dampak positif bagi instansi pengutus. Indikator kinerja yang dihasilkan oleh perilaku kemitraan yang baik akan fokus pada kualitas prima dalam keseluruhan tahap penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan (Input – Proses – Output/produk), kerja tim (tim work), memiliki komitmen yang tinggi, dan kerjasama yang baik dengan mitra kerja. Perilaku kemitraan yang baik ini juga akan selalu 'concern' terhadap perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pendidikan yakni paradigma otonomi daerah, paradigma sisdiknas dan paradigma 'good governance'. (lihat gambar 5.4).



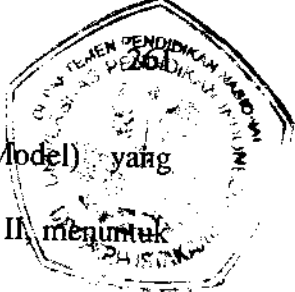
Gambar 5.4

Pengaruh Perilaku Kemitraan Terhadap Komponen Model MPBK-PU

Sumber : Diolah dari Tony Lendrum (2003:40), Allan R Cohen, David L Branford (2000:394) dan Chip R Bell (1997:25) serta Hasil Penelitian Lapangan, Desember 2004

b. Program Kemitraan.

Perilaku kemitraan sebagaimana dikemukakan diatas akan banyak mewarnai kuantitas dan kualitas program kemitraan, dimana program-program studi yang dikembangkan akan berorientasi pada kebutuhan masyarakat dan instansi pengutus, bukan semata-mata pertimbangan dari pengelola pendidikan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Miftah Thoha (1999: 12), R. Kuncana Rahardi (2002: 164), Azyumardi Azra (2002: 29), dan Nuril Huda (1999: 10) bahwa pelaksanaan pendidikan dimasa yang akan datang harus berorientasi pada aspirasi masyarakat (*putting customer first*), pendidikan harus memiliki kesesuaian dengan kebutuhan masyarakat dan kebutuhan kompetensi kerja yang benar-benar dibutuhkan oleh masyarakat pengguna jasa lulusan (instansi pengutus). Program-program yang dikembangkan juga harus berkualitas dan relevan dengan kebutuhan unit kerja, sebagaimana dikemukakan William J. Olatt (1970: 19), Greenwood dan Gaunt (1994: 127-128), Philip Kotler & Karen F.A. Fox (1995: 294), dan Paul Gibbs & Michael Knapp (2002: 28) bahwa untuk meningkatkan kualitas dan relevansi perlu perencanaan dan pemograman yang harmonis antara rencana pengembangan sumber daya manusia (*manpower planning*), dengan perencanaan dan pemograman di bidang pendidikan (*planning for education*). Mendesain program baru bukan hanya sekedar menyusun daftar jenis kursus-kursus atau program-program studi, tapi harus melalui penelitian terhadap konsumen, melakukan proses skrining (*screening process*), kemudian perlu diujicoba untuk mengetahui apakah program-program tersebut betul-betul dibutuhkan oleh konsumen. Setelah itu baru dapat dikembangkan program studi baru yang siap untuk dilaksanakan.



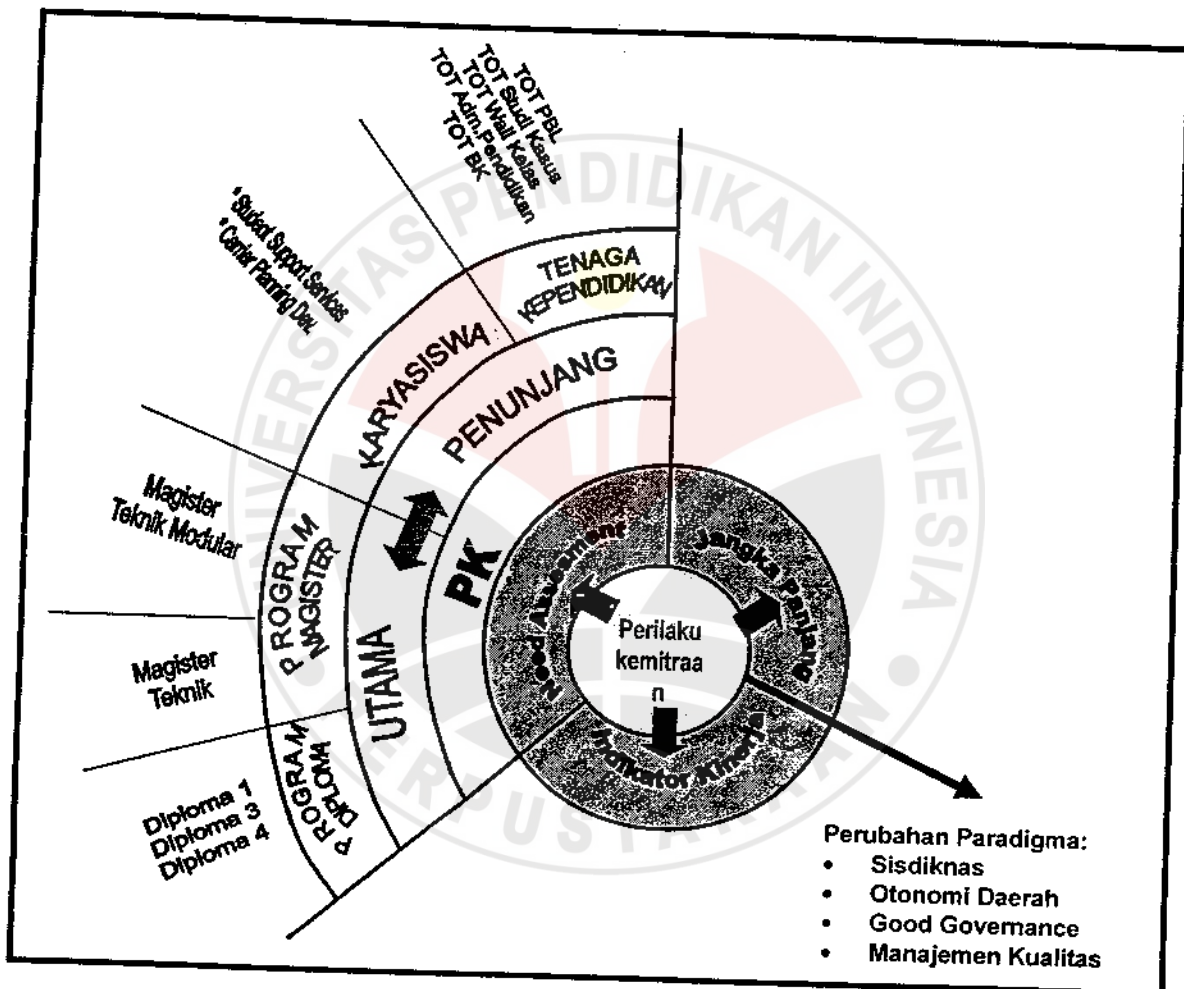
Mengacu pada model A-B-C-D (The A-B-C-D System Model) yang diperkenalkan oleh Haines (1998: 30), sebagaimana dipaparkan dalam Bab II, menuntun cara berfikir agar dalam penyusunan program dimulai dari formulasi 'outcome' yang diharapkan dalam penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan keahlian teknik. Sebagai kerangka model konseptual, The A-B-C-D System model menuntun sistem berfikir yang efektif untuk menganalisis suatu sistem, termasuk sistem pemrograman yang dimulai dari impact/outcome. Oleh karena itu, pemrograman yang baik harus juga berfikir dan berorientasi pada outcome.

Oleh karena itu, program-program kemitraan yang dikembangkan berlandaskan pada perilaku kemitraan yang baik sebagaimana dikemukakan dalam sub bab sebelumnya, harus berdasarkan "need assessment" dengan fokus pada 'outcome', sehingga sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh instansi pengutus, berorientasi pada perubahan paradigma penyelenggaraan pembangunan, serta sesuai kebutuhan riil masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur. Alur kerja pemrograman pendidikan dapat dilihat pada gambar 5.4. Program kemitraan ini terdiri dari dua bagian yakni program utama dan program penunjang. Program utama terdiri dari program studi Diploma (D4, D3, dan D1), program studi Magister Teknik (Sumber Daya Air, Penyelenggaraan Jaringan Jalan, Perencanaan Wilayah dan Kota, Penyehatan Lingkungan Permukiman, Manajemen Asset, Perencanaan Pembangunan Prasarana, Pengembangan Wilayah dan Kawasan), dan program studi Magister Teknik Sistem Modular (Manajemen Pembangunan Prasarana Perkotaan, Pengembangan Sumber Daya Air). Program-program studi yang dikembangkan tersebut nampaknya sangat spesifik

sesuai kebutuhan peningkatan SDM dalam penyelenggaraan pembangunan bidang Pekerjaan Umum.

Program-program kegiatan penunjang yang dikembangkan sangat terkait dalam mendukung kualitas penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan. Program-program penunjang dimaksud adalah kegiatan-kegiatan TOT bagi para dosen dan tenaga pengelola kependidikan serta program Student Suport Services (SSS) dan Program Carier Planning Development (CPD) bagi para karyasiswa sebagai bagian dari kegiatan layanan bimbingan dan konseling. Kegiatan-kegiatan TOT yang sudah dikembangkan dan dilaksanakan yakni TOT Pembelajaran Orang Dewasa, TOT Studi Kasus, TOT Good Governance, TOT Adminiatrasi Pendidikan, TOT Walikelas, dan TOT Bimbingan Konseling. Disamping kegiatan TOT, dikembangkan juga kegiatan layanan bimbingan konseling berupa pembekalan kepada karya siswa sebelum mengikuti kegiatan belajar mengajar (Student Support Service), kegiatan layanan bimbingan konseling selama mengikuti pendidikan (Perwalian), dan kegiatan layanan bimbingan konseling setelah karyasiswa lulus, sebelum kembali ketempat tugas. Program ini diberi label 'Career Planning Development' (CPD). Kegiatan-kegiatan tersebut diikuti oleh tenaga kependidikan dari masing-masing Perguruan Tinggi Mitra serta pimpinan dan staf Balai di berbagai daerah. Tingkat partisipasi Perguruan Tinggi Mitra dalam mengikuti berbagai kegiatan penunjang tersebut sangat bervariasi dan ternyata sangat tergantung dari kualitas perilaku kemitraan dari masing-masing Perguruan Tinggi Mitra. Sebagai contoh UNDIP dengan perilaku kemitraan yang baik dapat mengembangkan program-program kegiatan kerjasama yang paling banyak dibanding Perguruan Tinggi Mitra lainnya. Demikian pula halnya Politeknik Negeri Manado dan Politeknik Negeri Padang, dengan perilaku

kemitraan yang baik, dapat mengembangkan program studi D3 dan D4 secara paralel dengan jumlah karyasiswa yang cukup banyak. Sementara itu ITB dengan kualitas perilaku kemitraan yang kurang baik, hanya mengembangkan satu program studi yakni Magister Teknik Pengembangan Sumber Daya Air. Secara diagramatis hubungan perilaku kemitraan dengan kegiatan penyusunan program kemitraan dapat dilihat pada gambar 5.5. berikut:



Gambar 5.5
Hubungan Antar Perilaku Kemitraan Dengan Program Kemitraan
Model MPBK-PU

Sumber : Diolah dari Hasil Penelitian Lapangan, Desember 2004

c. **Faktor Strategis Kemitraan.**

Kerjasama antara Departemen pekerjaan Umum dengan berbagai perguruan tinggi mitra dapat menghasilkan sinergi antara dua lembaga yang masing-masing memiliki potensi yang berbeda yakni institusi pertama (Departemen Pekerjaan Umum) memiliki sumber daya yang cukup untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Institusi yang kedua (Perguruan Tinggi) memiliki potensi keahlian di bidang teknik yang dibutuhkan oleh Departemen Pekerjaan Umum. Menurut Tilaar (2003:7), Dedi Supriadi (1997: 59), Toni Lendrum (2003:7), kemitraan yang strategis akan memberikan manfaat untuk semua institusi yang bermitra. Dengan bekerjasama, maka berbagai sumber yang tersedia pada masing-masing institusi yang bermitra akan saling melengkapi sehingga dicapai efektivitas dalam penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan keahlian teknik pekerjaan umum.

Perilaku kemitraan yang baik akan mengedepankan kepentingan jangka panjang dalam rangka peningkatan kualitas SDM di berbagai daerah untuk mendukung otonomi daerah secara berkesinambungan. Oleh karena itu, pertimbangan keunggulan kompetitif dalam menetapkan institusi lain yang akan menjadi mitra kerja harus menjadi bagian utama dari pertimbangan strategis dalam kemitraan. Dalam hal ini Departemen Pekerjaan Umum harus memiliki kriteria tertentu untuk menetapkan perguruan tinggi yang akan bermitra, sehingga kerjasama kemitraannya akan memiliki keunggulan kompetitif. Indikator kemitraan strategis yang memiliki keunggulan kompetitif yakni adanya manfaat (benefit) bagi masing-masing institusi yang bermitra (dalam kasus studi ini yakni Pusdiktek dengan 21 Perguruan Tinggi Mitra) dan dampak (impact) positif bagi instansi pengutus (customer). Benefit bagi Perguruan Tinggi Mitra akan diperoleh kalau

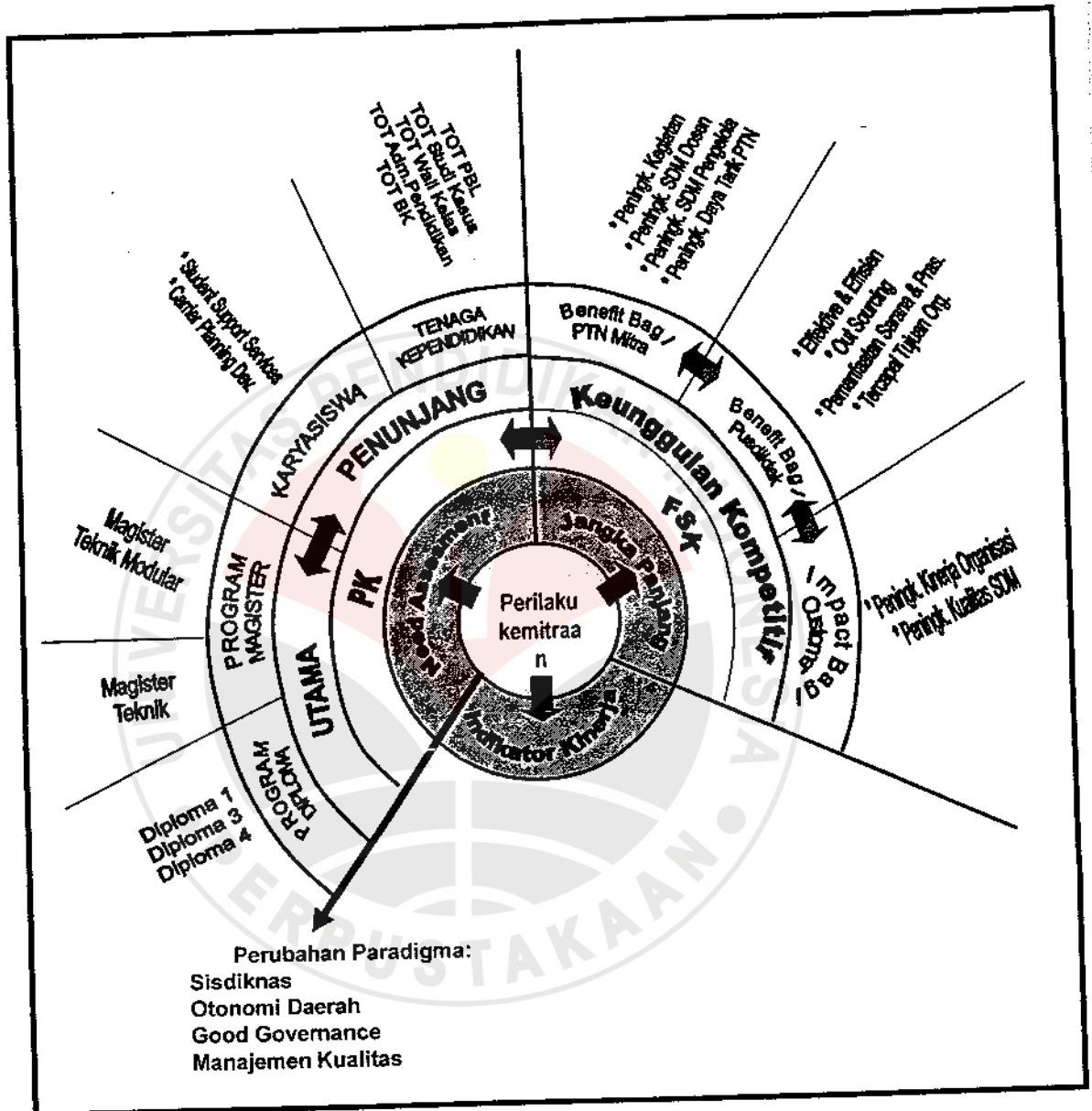
Perguruan Tinggi Mitra mengikuti semua program kegiatan penunjang yang dilaksanakan Pusdiktek berupa kegiatan-kegiatan TOT bagi tenaga kependidikan. Secara spesifik Perguruan Tinggi Mitra akan memperoleh manfaat antara lain: peningkatan kualitas dosen, peningkatan kegiatan yang berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan dosen, peningkatan daya tarik Perguruan Tinggi Mitra, karena berbagai kegiatan kerjasama dengan Departemen Teknis.

Benefit bagi Pusdiktek akan diperoleh seandainya program-program kegiatan, baik program utama maupun program penunjang dapat berjalan dengan baik. Benefit yang akan diperoleh Departemen/Pusdiktek antara lain dapat memanfaatkan sarana dan prasarana yang dimiliki Departemen (Idle capacity), tercapainya tujuan organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menangani penyelenggaraan pembangunan bidang permukiman dan prasarana wilayah/pekerjaan umum di berbagai daerah. Tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, karena tidak perlu investasi yang cukup besar untuk mendirikan sekolah kedinasan sendiri. Secara diagramatis faktor-faktor strategis kemitraan tersebut dapat dilihat pada gambar 5.6.

d. Indikator Kualitas Manajemen Pendidikan Berbasis Kemitraan.

Menurut Greenwood dan Gaunt (1994: 127-128), William J. Platt (1970:19), Sufyarma (2003: 169), Engkoswara (1986: 80-81), Brojonegoro (1998: 61), indikator keberhasilan pendidikan dapat dinilai dari kualitas input, proses dan produk, dimana keseluruhan kualitas tersebut sangat dipengaruhi oleh perilaku kemitraan dari masing-masing institusi/lembaga yang bermitra dalam pengembangan program studi,

pengembangan kurikulum, menetapkan teknologi pembelajaran, menciptakan suasana dalam proses pembelajaran, menetapkan kriteria evaluasi dan kualitas keberhasilan peserta didik serta peningkatan kualitas manajemen pendidikan.



Gambar 5.6
 Hubungan Antar Perilaku, Program dan Faktor Strategis Kemitraan Model MPBK-PU



Pertama dari sisi input, kualitas manajemen pendidikan berbasis kemitraan dapat dinilai dari keberhasilan pelaksanaan kegiatan sosialisasi yang diselenggarakan secara bersama-sama antara Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi Mitra. Keberhasilan sosialisasi ini dapat diukur dari jumlah lembaga/institusi dan perorangan yang mengetahui program pendidikan kedinasan keahlian teknik yang diselenggarakan Pusdiktek dan Perguruan Tinggi Mitra. Secara lebih terukur, keberhasilan ini dapat dilihat dari jumlah calon karyasiswa yang mengikuti proses seleksi didik. Keberhasilan sosialisasi juga dapat ditunjukkan dengan jumlah calon karya siswa yang dapat diterima serta memenuhi persyaratan administrasi (Aparatur bidang pekerjaan umum, Usia dewasa 30 – 45 tahun dan berpengalaman di bidangnya lebih dari 2 tahun) dan persyaratan nilai kelulusan (C), karena hal ini dapat menunjukkan tingkat ketepatan melakukan sosialisasi. Indikator kualitas input juga dapat dinilai dari jumlah hasil litbang PU (NSPM-PU) yang digunakan sebagai bahan masukkan untuk penyusunan kurikulum dan modul pendidikan profesional kedinasan. Kelengkapan dan kualitas prasarana dan sarana serta kualitas pengajar dan kualitas manajemen yang mendukung kelancaran penyelenggaraan pendidikan juga merupakan faktor-faktor indikator input yang perlu diperhatikan. Hasil evaluasi yang dilakukan Pusdiktek terhadap kelengkapan input ini dapat dilihat pada tabel terlampir. Untuk masing-masing jenis input tersebut perlu ditetapkan kualitas proses yang harus dipenuhi sebagai persyaratan kualitas minimal keberhasilan penyelenggaraan pendidikan profesional.

Kedua dari sisi proses, keberhasilan dalam “proses” dapat ditunjukkan dengan kualitas desain kurikulum, strategi dan teknologi pembelajaran yang memperhatikan karakteristik karyasiswa mencakup kondisi psikologis, sosial, budaya, dan ekonomi

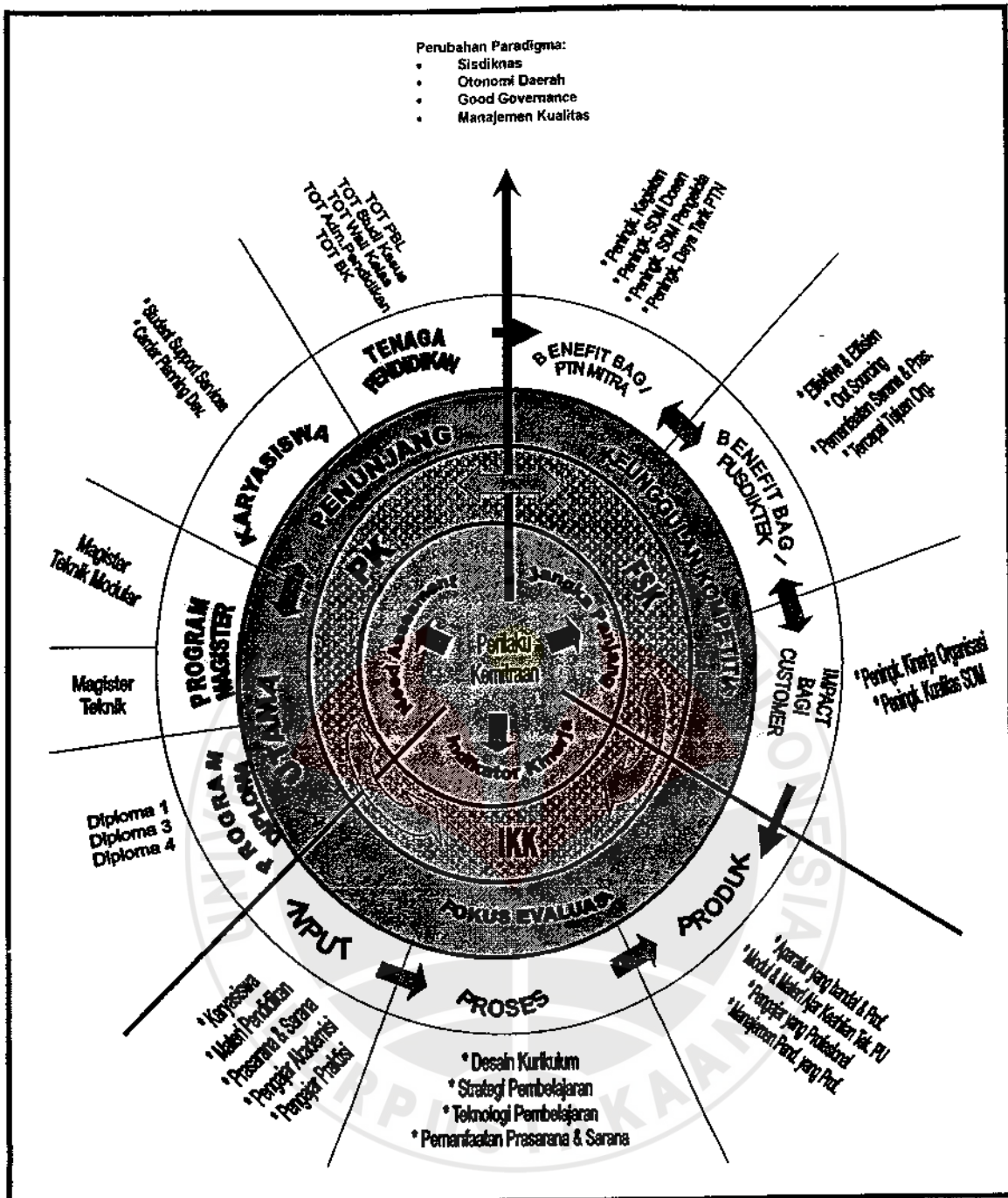
aparatur. Dalam proses ini perlu dilihat apakah NSPM PU sudah dijadikan materi pokok bahan/modul ajar untuk mencapai kompetensi sasar pendidikan profesional bidang teknik Pekerjaan Umum. Pemanfaatan prasarana dan sarana terbangun juga perlu dinilai apakah sudah dijadikan laboratorium lapangan. Oleh karena itu dalam proses ini perlu dirancang teknologi pembelajaran khusus dalam upaya memanfaatkan prasarana dan sarana terbangun proyek-proyek bidang pekerjaan umum yang sedang berjalan. Dalam proses belajar dan mengajar, penyampaian pengalaman kerja pengajar khusus dosen praktisi harus dijadikan sebagai metoda pembelajaran berdasarkan pengalaman (*experiential learning*). Sejahterama penyiapan, pengkondisian dan peningkatan kemampuan pengajar pada teknologi pembelajaran pendidikan profesional melalui serangkaian kegiatan TOT. Sejahterama pula peningkatan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan manajerial untuk pengendalian mutu sudah dilakukan melalui serangkaian kegiatan TOT Administrasi Pendidikan, TOT Wali Kelas dan TOT Bimbingan Konseling.

Ketiga dari sisi produk, kualitas produk dapat dilihat dari dua hal: 1) produk-produk yang harus ada sesuai standard dalam proses pembelajaran seperti GBPP, kurikulum dan sillabus; 2) kualitas lulusan yang ditunjukkan dengan nilai indek prestasi akademis. Indikator Keberhasilan Kemitraan Model MPBK-PU ini secara ringkas dapat dilihat pada tabel 5.2, dan secara diagramatis dapat dilihat pada gambar 5.7.

Tabel 5.2
Indikator Keberhasilan Pendidikan Model MPBK-PU

INPUT	PROSES	OUTPUT/PRODUK
<p>A. KARYASISWA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aparatur bidang ke PU-an • Usia dewasa 30-45 tahun • Berpengalaman lebih dari 2 tahun <p>B. MATERI Hasil Litbang PU :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konsep/Sistem/Pendekatan • Norma/Standar/Pedoman/Manual sebagai acuan penyelenggaraan pembangunan prasarana dan sarana PU <p>C. PRASARANA DAN SARANA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ruang kelas yang memadai • Laboratorium • Hasil penelitian, studi-studi, informasi dan peta hasil penyelenggaraan dan pelaksanaan pembangunan 	<p>Desain kurikulum, strategi dan teknologi pembelajaran perlu memperhatikan karakteristik karyasiswa, yakni kondisi psikologis, sosial, budaya dan ekonomi aparatur</p> <p>NSPM PU sebagai materi pokok bahan / modul ajar untuk mencapai kompetensi dasar pendidikan profesional bidang teknik Pekerjaan Umum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pemanfaatan prasarana dan sarana terbangun dan kegiatan proyek sebagai laboratorium lapangan • Perlunya teknologi pembelajaran dirancang khusus dalam memanfaatkan prasarana dan sarana terbangun dan proyek sedang dilaksanakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Aparatur yang handal dan profesional dalam penyelenggaraan tugas pembangunan bidang ke PU-an. • Status kepegawaian meningkat/akreditasi <ul style="list-style-type: none"> • Modul atau bahan ajar utama • Acuan materi ajar keahlian teknik PU <ul style="list-style-type: none"> • Sarana pendidikan profesional keahlian teknik • Laboratorium lapangan pendidikan profesional kedinasan PU • Bahan mater ajar pendidikan profesional kedinasan PU

INPUT	PROSES	OUTPUT/PRODUK
<p>D. PENGAJAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Widyaiswara • Pejabat dan Praktisi • Pejabat fungsional 	<p>Penyampaian pengalaman kerja pengajar menjadi suatu metoda pembelajaran – pengajaran berdasarkan pengalaman (experiential learning)</p> <p>Penyiapan, pengkondisian dan peningkatan kemampuan pengajar pada teknologi pembelajaran pendidikan profesional bidang teknik untuk orang dewasa (melalui serangkaian kegiatan TOT pembelajaran orang dewasa, TOT studi kasus , dll)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Widyaiswara yang profesional mengajar • Pejabat dan Praktisi yang profesional mengajar • Pejabat fungsional yang profesional mengajar
<p>E. MANAJEMEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurang berpengalaman • Kualitas dan kuantitas tidak memadai 	<p>Peningkatan pengetahuan, kemampuan, keterampilan manajerial untuk pengendalian mutu (melalui kegiatan TOT Adm. Pendidikan, TOT wali kelas dan TOT Bimbingan dan Konseling)</p>	<p>Manajemen Pendidikan yang Profesional</p>
<p>MITRA KERJA PTN</p> <p>A. MATERI</p> <p>Materi pendidikan akademik</p>	<p>Penyampaian materi akademik sebagai landasan, pendukung untuk pencapaian kompetensi dasar bidang ke PU-an.</p>	<p>Materi pendukung untuk pencapaian kompetensi sebagai syarat akreditasi</p>
<p>B. PRASARANA DAN SARANA</p> <p>Laboratorium, ruang kelas, perpustakaan</p>	<p>Pemanfaatan ruang kelas, laboratorium dan perpustakaan.</p>	<p>Sarana pendukung untuk keberhasilan penyelenggaraan pendidikan profesional keahlian teknik.</p>
<p>C. PENGAJAR</p> <p>Pendidik akademik (dosen)</p>	<p>Perlu penyesuaian konsep berfikir dan teknologi pembelajaran dari pendidikan akademik menjadi pendidikan profesional teknik untuk orang dewasa</p>	<p>Pengajar pendidikan profesional kedinasan keahlian teknik PU untuk orang dewasa.</p>



Gambar 5.7
Hubungan Antar Komponen dan Kegiatan Masing-Masing Komponen
Model MPBK-PU

Sumber : Diolah dari Hasil Penelitian Lapangan, Desember 2004

D. Prakondisi Penerapan Model MPBK-PU Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Profesional Kedinasan.

Model MPBK-PU sebagaimana dipaparkan diatas dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas kemitraan dalam penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan bidang pekerjaan umum agar dapat menghasilkan kinerja lulusan yang baik,

sehingga dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi.

Dalam upaya menjamin efektivitas penerapan model MPBK-PU ini, maka perlu diciptakan kondisi yang mendukung penerapan model tersebut. Paling sedikit harus ada prakondisi sebagai berikut:

Pertama, perlu ada Peraturan Pemerintah (PP) atau Peraturan Daerah (Perda) tentang persyaratan jabatan, yang mengatur antara lain pendidikan minimal yang harus dimiliki oleh setiap orang yang akan menduduki jabatan di lingkungan Dinas Teknis bidang pekerjaan umum di berbagai daerah propinsi, kota, dan kabupaten maupun di tingkat pemerintah (pusat). Dengan adanya PP dan Perda yang diterapkan secara tegas dan konsisten, maka akan memberikan dorongan bagi aparatur di daerah untuk mengikuti pendidikan keahlian teknik sesuai kebutuhan kompetensi yang dipersyaratkan organisasi di daerah masing-masing. Pada saat ini peraturan yang mengatur persyaratan jabatan ini belum ada atau belum secara konsisten dilaksanakan sesuai ketentuan, sehingga tidak memotivasi staf untuk mengikuti pendidikan keahlian teknik tertentu dan tidak memberikan dorongan bagi pemerintah daerah dalam mengalokasikan anggaran khusus APBD untuk kegiatan pendidikan. Saat ini hampir semua pemerintah daerah hanya mengharapkan kucuran dana APBN yang sangat terbatas melalui alokasi dana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Departemen Pekerjaan Umum (lihat surat dari



Gubernur NTT terlampir). Kondisi ini menyebabkan kapasitas tampung bagi karyawan yang dapat diberi beasiswa oleh Pusdiktek-Departemen Pekerjaan Umum setiap tahunnya terbatas, khusus untuk program studi Magister Teknik hanya dapat memenuhi sekitar 12% dari kebutuhan dana yang diperlukan untuk pemberian beasiswa bagi calon karyasiswa yang memenuhi syarat.

Kedua, Perlu Nota Kesepahaman antara Menteri Pekerjaan Umum dengan Rektor Perguruan Tinggi sebagai wujud komitmen jangka panjang untuk menjalin kemitraan yang baik antara Departemen Pekerjaan Umum dengan Perguruan Tinggi Mitra dalam rangka meningkatkan kualitas SDM penyelenggara pembangunan infrastruktur bidang pekerjaan umum. Komitmen ini perlu ditindaklanjuti dengan konsistensi dalam penyediaan alokasi dana khusus untuk penyelenggaraan pendidikan profesional keahlian teknik model kemitraan.

Ketiga, Komitmen dari pemda provinsi, pemda kota, dan pemda kabupaten dalam menjalin kemitraan dengan Pusdiktek-Departemen Pekerjaan Umum dan Perguruan Tinggi setempat. Komitmen ini penting karena dapat saja pemerintah daerah mengirim pegawainya untuk mengikuti pendidikan di perguruan tinggi yang tidak bermitra dengan Pusdiktek, sehingga tidak dijamin kurikulumnya aplikatif sesuai kebutuhan Departemen sebagaimana dituangkan dalam NSPM. Perilaku ini dapat terjadi, karena seringkali ada pertimbangan asal cepat selesai, tanpa mempertimbangkan kualitas lulusannya.

Keempat, Komitmen dari masing-masing instansi yang bermitra untuk melaksanakan prinsip-prinsip 'good governance' dalam menjalin kemitraan untuk menyelenggarakan pendidikan profesional kebidanan keahlian teknik, antara lain transparansi, profesionalitas, kejelasan hukum/aturan, orientasi pada mufakat, dsb.

Kelima, Komitmen dari Pusdiktek-Departemen Pekerjaan Umum dan Perguruan Tinggi Mitra terhadap indikator kualitas input, proses, dan output yang telah dikembangkan dan disepakati bersama. Sebagaimana dikemukakan Deming (1928) bahwa peningkatan kualitas output dapat dicapai melalui peningkatan kualitas proses. Masing-masing mitra harus memiliki persepsi yang sama tentang kualitas yakni suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan (customer).

E. Indikator Kinerja Model MPBK-PU.

Sebagaimana dipaparkan dalam uraian diatas bahwa model MPBK-PU dikembangkan dalam upaya merespon terhadap perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pendidikan yang mengacu pada kebijakan otonomi daerah sebagaimana tertuang dalam UU No. 22 Tahun 1999 dan disempurnakan lagi dalam UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, kebijakan dibidang pendidikan sebagaimana diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional serta perubahan paradigma dalam penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (good governance). Oleh karena itu indikator kinerja keberhasilan Model MPBK-PU ini harus tetap berpedoman pada perubahan paradigma tersebut. Sebelum menguraikan lebih lanjut tentang indikator kinerja, nampaknya perlu dijelaskan dulu tentang pengertian kinerja secara umum agar persepsinya sama tatkala diformulasikan dalam Indikator Kinerja Keberhasilan Model MPBK-PU.

Kinerja seringkali didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja suatu organisasi dapat dikategorikan baik, apabila upaya untuk mencapai hasil kerja yang ditetapkan itu tidak pernah melanggar hukum atau aturan yang telah ditetapkan. Menurut John Whitmore (1997: 166) kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas output dari suatu proses manajemen. Dengan demikian wujud kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan ketrampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran suatu organisasi.

Atas dasar pemahaman tersebut, maka indikator keberhasilan Model MPBK-PU dapat dilihat dari perubahan-perubahan yang diprediksi akan terjadi dengan dimplementasikannya model ini, yakni sebagai berikut:

1. Keterlibatan aktif dari pemerintah daerah propinsi, pemerintah daerah kabupaten, dan pemerintah daerah kota dalam kegiatan sosialisasi serta berperan aktif dalam mengirim calon karyasiswa yang potensial di bidang pekerjaan umum. Kondisi empirik saat ini dilapangan belum menunjukkan adanya peran aktif yang dilakukan oleh Pemda Propinsi, pemda kota maupun pemda kabupaten dalam merspon terhadap kegiatan kerjasama Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi, kegiatannya baru sebatas mengeluarkan surat penugasan bagi karyasiswa yang dipanggil oleh Pusdiktek untuk mengikuti seleksi maupun mengikuti pendidikan bagi mereka yang dinyatakan lulus seleksi.

2. Pusdiktek akan memperoleh calon karyasiswa yang tepat sesuai kriteria yang ditetapkan, baik persyaratan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja maupun persyaratan batas maksimum usia yang dapat diterima sebagai karyasiswa. Kondisi empirik saat ini menunjukkan banyaknya calon karyasiswa yang tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan bersama oleh Pusdiktek dengan Perguruan Tinggi Mitra. Hal ini antara lain disebabkan karena instansi pengutus (Pemda Provinsi, Kota, dan Kabupaten) kurang memahami tentang pentingnya syarat-syarat itu dipenuhi untuk mendukung keberhasilan belajar bagi karyasiswa serta nantinya dapat memberikan kontribusi yang positif bagi upaya peningkatan kinerja di tempat tugas.
3. Memperoleh dukungan dana dari Departemen Pekerjaan Umum, Pemda Propinsi, Pemda Kota dan Pemda Kabupaten, sehingga akan menjamin kesinambungan program kerjasama kemitraan dalam penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan keahlian teknik bidang pekerjaan umum. Kondisi empirik saat ini, dana yang diperoleh hanya terbatas dari Departemen Pekerjaan Umum, sehingga jumlah karyasiswa yang memperoleh beasiswa juga sangat terbatas, dibandingkan dengan jumlah peminat mengikuti program magister yang cukup banyak.
4. Sertifikat program magister teknik sistem modular mendapat pengakuan dari Asosiasi Profesi, sehingga karyasiswa yang mengikuti program ini akan memperoleh 'civil effect' dari masing-masing modul yang sudah dinyatakan lulus oleh pengelola program magister teknik sistem modular. Oleh karena itu kompetensi yang sudah dimiliki karyasiswa dari masing-masing modul yang

diikuti dan dinyatakan lulus, sudah dapat langsung diimplementasikan ditempat tugas.

5. Tercipta suasana kerjasama yang baik karena masing-masing institusi yang bermitra berupaya keras untuk menerapkan prinsip-prinsip 'good governance' dalam keseluruhan proses manajemen penyelenggaraan pendidikan profesional kedinasan.

