

# bulletin bpk sdm

BADAN PEMBINAAN KONSTRUKSI DAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DEPARTEMEN PEKERJAAN UMUM



## ISE 2006 DUBAI

### Perjalanan Survey Jasa Konstruksi Indonesia di Kota Megah Timur Tengah

*(Bagian Kedua)*

**9** Kajian Tentang Desain  
Kurikulum Berbasis  
Kompetensi pada  
Pendidikan Kedinasan  
Keahlian Teknik (PKKT)  
Bidang Pekerjaan Umum

**13** Gagasan Pembentukan  
Jaringan Alumni dan  
Wadah Alumni  
Pendidikan Bidang Ke-  
PU-an

**Pembina/Pelindung :**

Kepala Badan Pembinaan Konstruksi dan  
Sumber Daya Manusia,

**Penanggung Jawab :**

Sekretaris Badan Pembinaan Konstruksi dan  
Sumber Daya Manusia,

**Wakil Penanggung Jawab :**

Kepala Pusat Pembinaan Usaha Konstruksi,  
Kepala Pusat Pembinaan Penyelenggaraan  
Konstruksi,  
Kepala Pusat Pembinaan Keahlian dan Teknik  
Konstruksi,  
Kepala Pusat Pembinaan Kompetensi dan  
Pelatihan Konstruksi,

**Pemimpin Redaksi :**

Surtiningsih

**Redaksi Pelaksana :**

Nanan Abidin

**Anggota Redaksi :**

Doedong Z. Arifin  
Bambang Soekaryatno  
Eddy Sunyoto  
Sari Mustika  
Yaya Supriyatna  
Ero  
Cakra Nagara  
Agnes S.P. Trisnowati  
Titik Murti Utami  
Subagio  
Yanto Apriyanto  
Sri Yuliawati  
Madya Gunawan  
Agus Fimgadi  
Sugeng Sunyoto  
Krisnawati Pratiwi Hadi

**Administrasi dan Distribusi :**

Agus Kurniawan

**Desain/Tata letak :**

Nanang Supriyadi

**Photografer :**

Sri Bagus Herutomo

# D a r i R e d a k s i

Pada edisi kedua ini, Bulletin BPKSDM mengetengahkan artikel lanjutan ISE 2006 Dubai, Perjalanan Survey Jasa Konstruksi di Kota Megah Timur Tengah yang merupakan tindak lanjut dari hasil keikutsertaan Departemen Pekerjaan Umum dalam *Indonesian Solo Exhibition* yang diselenggarakan di Dubai, delegasi Menteri Pekerjaan Umum bersama Utusan Khusus Presiden RI untuk Timur Tengah juga melaksanakan pertemuan dengan berbagai pihak di Abu Dhabi dan Dubai, diantaranya Menteri Pekerjaan Umum PEA, *CEO National Bank of Abu Dhabi* (NBAD); Direktur Jenderal Abu Dhabi *Chamber of Commerce and Industry* (ADCCI); Pengembang terkemuka (seperti *Emaar, Istithmar* dan *United Eastern Group*), Asosiasi Kontraktor PEA serta beberapa Kontraktor terkemuka (seperti *Saudi Binladin Group* dan *Al-Ahmadiyah*), secara garis besar dari hasil pertemuan tersebut, baik pihak pemerintah maupun pihak swasta jasa konstruksi PEA menyambut baik tawaran kerjasama yang bahkan membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada kontraktor Indonesia.

Artikel lain adalah Kajian tentang Desain Kurikulum Berbasis Kompetensi pada Pendidikan Kedinasan Keahlian Teknik (PKKT) Bidang Pekerjaan Umum, hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa kurikulum berbasis kompetensi lebih terarah dalam menyiapkan tenaga yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

SDM yang mempunyai kompetensi bidang keahlian khusus dan multidisiplin bila berkumpul dan bersinergi dalam satu kelompok merupakan satu kekuatan yang dapat melahirkan sumbangan yang bermanfaat bagi pengembangan dan penerapan IPTEK, serta merupakan aset nasional Bangsa yang perlu dikembangkan keberadaannya. Artikel selengkapnya dapat Anda baca dalam Gagasan Pembentukan Jaringan Alumni dan Wadah Alumni Pendidikan Bidang Ke-PU-an pada edisi kedua bulletin BPKSDM ini.

Selamat membaca edisi kedua Bulletin BPKSDM ini, semoga dapat menambah informasi Anda.





# ISE 2006 Dubai

## Perjalanan Survey Jasa Konstruksi Indonesia Di Kota Megah Timur Tengah

### *Bagian Kedua - Habis*

Pertemuan selanjutnya adalah dengan **Departement of Economic Development – Dubai**. Tim Departemen Pekerjaan Umum dalam hal ini didampingi oleh consul/ Economic Affairs – Konsulat Jenderal RI untuk Dubai (Bapak Yana Rudiyanana) diterima oleh Deputy Director General for Executive Affair (Mr. Ali Ibrahim Mohammed) yang didampingi oleh Direktor of Economic Affairs Division (Mr. Saeed Rashid Saeed Al Suwaidi), Head of Commercial Relation Center – Business Registration (Mr. Ahmed Ibrahim) dan para konsultan ekonomi dari Economic Affairs Division (Dr. Abdullah Mohd. Al Hassan dan Mr. Faisal Mohd. Salih).

Dalam pertemuan tersebut dibahas Dubai Strategic Plan (2007 – 2015) yang telah disahkan dan diumumkan oleh The Rules of Dubai meliputi Economic Development; Social Development; Infrastructure, Land and Environment, Security, justice and safety ; dan Public Sector Escellence. Kontribusi sektor konstruksi terhadap perekonomian terhadap GDP Dubai tahun 2005, sektor Real Estate menyumbang 23.0 %, Sektor Perdagangan menyumbang 14.0 % dan Sektor Konstruksi menyumbang 12.4 % Kontribusi sektor konstruksi terhadap GDP meningkat tajam dari tahun ke tahun yaitu tahun 2000 mencapai DHE 5,006 dari DHE 55,970 ( 9,05 % EDP ) hingga pada tahun 2005 = DHE 16,462 dari DHE 132,731 (12,4 % EDP).

Semen telah menjadi komoditi yang penting di PEA. Produksi semen terdiri atas semen produksi lokal di tambah semen eks import yang telah tersedia di Dubai (Ready Stock). Produksi Semen di PEA mencapai 96 Juta ton pada tahun 2000 sedangkan konsumsi mencapai 99 juta ton. Sedangkan produksi di tahun 2005 mencapai 116 namun konsumsi hanya mencapai 114 juta. Memperhatikan selisih "produksi" semen tahun 2005, maka harga semen diperkirakan tidak akan mengalami perubahan (kenaikan) yang mencolok, dengan demikian export semen ke Dubai belum saatnya.

Selain semen, komoditi lain yang penting di PEA adalah besi baja. Produksi besi baja terdiri atas besi baja produksi lokal ditambah besi baja import yang telah tersedia di Dubai. Produksi besi baja mencapai 10,8 Juta ton dengan tingkat konsumsi mencapai 19,8 juta ton pada tahun 2000. Sementara itu di tahun 2005 produksi mencapai 15,6 juta ton dengan tingkat konsumsi 29,0 juta ton. Memperhatikan selisih produksi besi baja tahun 2005, maka harga baja berpeluang naik, Export besi baja dari Indonesia ke Dubai berpeluang baik.

Proyek infrastruktur yang ditangani pemerintah masih cukup besar, demikian halnya dengan proyek yang ditangani oleh swasta. Tidak ada barrier bagi badan usaha asing untuk melakukan usaha di Dubai, termasuk jasa konsultasi. Namun demikian, perbandingan kepemilikan modal asing/ lokal akan diubah dari 49/ 51 menjadi 75/ 25, sebagaimana tercantum Commercial Companies Law (Federal Law No. 8) – 1984 akan diamandemenkan, khususnya tentang pembatasan kepemilikan saham badan usaha asing dari maksimal sebesar 49% menjadi maksimal 75%



Proses pemberian lisensi persetujuan bergantung pada bidang usaha yang akan diselenggarakan. Untuk jasa konstruksi sendiri persetujuan oleh Dubai Departement of Economic Development (DDED) hanya memerlukan waktu setengah jam. Namun sebelumnya harus mendapat persetujuan Dubai Municipality (DM). Disamping mendapatkan informasi melalui presentasi konsultan dan diskusi, dalam pertemuan dengan Departement of Economic Development – Dubai, Tim Departemen Pekerjaan Umum juga mendapatkan berbagai informasi dalam bentuk dokumen serta persyaratan dan format – format registrasi /lisensi.

Pertemuan selanjutnya adalah dengan **Dubai Municipality ( DM )**. Dari pertemuan ini didapatkan informasi bentuk badan usaha asing yang sesuai untuk melakukan usaha jasa konstruksi di Dubai adalah sebagai berikut 1) Foreign Branch Company dengan ketentuan memerlukan local agent (agen setempat) sebagai sponsor, Liability yang diperuntukkan bagi badan usaha asing, dan keuntungan untuk badan usaha asing; 2) Limited Liability Company dengan perbandingan kepemilikan modal secara resmi adalah Badan usaha setempat sebesar 51 % dan Badan usaha asing sebesar 49 %

Meskipun pada ketentuan disyaratkan seperti tersebut diatas, namun pada prakteknya tidak harus demikian, dimana badan usaha setempat bisa saja

hanya sebagai sponsor dan mendapatkan sejumlah penghargaan jasa tertentu (lumpsum atau prosentase). Dalam hal demikian, seluruh keuntungan adalah menjadi hak badan usaha asing. Dubai Municipality ( DM ) sendiri menerbitkan klasifikasi usaha yang mengacu pada Central Product Classification (CPC) yang dimodifikasi. Beberapa bidang dan sub – bidang usaha jasa konstruksi antara lain sebagai berikut Construction of Civil Engineering Works , yang meliputi seluruh sub – bidang usaha jasa pelaksanaan konstruksi, kecuali sub – bidang Building Construction dan Steel Construction Contracting ; Road Contracting, yang meliputi pekerjaan pembangunan jalan, fly – overs, internal roads, area parkir, landasan pacu (runways) dan jembatan fly – over; dan Bridges and Dam Contracting.

Kualifikasi usaha jasa konstruksi untuk perencanaan dan pembangunan gedung, baik untuk jasa perencanaan maupun jasa pemborongan adalah sebagai berikut Grade 1:Groud Floor + 1 ; Grade 2 :Groud Floor + 4 ; Grade 3 : Groud Floor + 12 ; dan Grade 4 : Unlimited. Untuk mendapatkan kualifikasi " unlimited ", penyedia jasa harus telah memiliki pengalaman melaksanakan 20 proyek sejenis (bangunan gedung 12 lantai atau lebih) dengan 6 proyek sesuai kualifikasi yang diusulkan; berpengalaman menjadi " main contractor " selama 3 tahun terakhir atau lebih; menempatkan satu orang tenaga ahli (Engineer) untuk



setiap sub – bidang yang diusulkan, yaitu sebagai representative.

Sedangkan Lisensi untuk sub – bidang " Roads and Bridges" perlu mendapat kajian dan rekomendasi dari Roads Transportation Authority (RTA). Kualifikasi untuk sub –bidang tersebut secara umum ditetapkan berdasarkan nilai proyek yang pernah ditangani. Dalam hal ini, penyedia jasa harus menugaskan sedikitnya 3 (tiga) tenaga ahli (Engineers) sebagai representative. Sementara itu proses Lisensi di Lingkungan DED meliputi rapat pembahasan usulan, rapat 1 untuk penyampaian pengecekan kelengkapan dokumen usulan, rapat 2 untuk klarifikasi persyaratan. Penyedia jasa harus mendapatkan jadwal untuk Rapat 1 dan 2 dari sekretariat Departemen of Economis, Dubai. Persetujuan lisensi kemudian akan dikeluarkan dalam waktu 7 hari (1 minggu), terhitung dari tanggal saat dokumen yang dipersyaratkan lengkap dan memenuhi syarat.

Terakhir, tim delegasi survey Departemen Pekerjaan Umum melakukan pertemuan dengan **Saudi Binladin Group**. Dari pertemuan ini didapatkan informasi mengenai beberapa alternatif bentuk badan usaha yang dapat dipilih untuk menjalankan usaha jasa konstruksi di Dubai (PEA) yaitu Foreign Branch Company yang didukung oleh sponsor setempat (local sponsor), tidak bias dikontrol/ dipengaruhi oleh siapapun, cocok untuk proyek – proyek yang menggunakan teknologi tinggi. Dan pilihan yang kedua adalah dengan



membentuk perusahaan setempat (Limited Liability Company – LLC/PT), dengan cara harus bekerjasama dengan mitra setempat (local partner) dengan perbandingan kepemilikan saham, perusahaan setempat 51% dan perusahaan asing maksimum 49%.

Ada dua jenis mitra setempat yaitu mitra sebenarnya (real partner) dengan penyertaan modal penuh (minimal 51%), dan Sleeping Partner dengan kondisi tidak memberikan penyertaan modal; hanya untuk dipergunakan namanya, dapat membantu pengurusan visa kerja, khususnya untuk melibatkan 1.000 pekerja atau lebih, tidak mencampuri urusan – urusan perusahaan dalam menjalankan usahanya, tidak ikut bertanggung jawab atas kerugian yang dialami, namun juga tidak ikut menikmati keuntungannya, imbalan

diberikan dalam bentuk lump sum atau prosentase yang ditentukan berdasarkan negosiasi, dan biasanya dipilih untuk proyek – proyek yang di biayai Pemerintah (Government Procurement) atau beberapa proyek semi – Pemerintah.

Persyaratan yang harus di penuhi oleh badan usaha asing yang akan melakukan usaha, khususnya jasa konstruksi, diantaranya adanya sponsor/mitra setempat, adanya penjelasan tentang lingkup usaha yang akan dijalankan, tersedianya nominasi representatif yang akan ditugaskan sebagai penanggung jawab, pengalaman perusahaan, kondisi keuangan 2 tahun terakhir dalam bentuk " balance sheet "; dan tersedianya Trade licence yang diterbitkan oleh Departemen of Economic Development Emirates setempat, misal Dubai, dimana Trade licence ini hanya berlaku 1 tahun dan harus diperbaharui sesuai hasil penilaian dari Departemen of Economic Development atas proyek yang telah diselesaikan. Trade licence hanya berlaku dalam wilayah Emirate yang menerbitkan.



Playing Field dari Foreign Branch Company dan LLC pada umumnya proyek pemerintah lebih cenderung pada LLC, proyek berteknologi tinggi cenderung pada Foreign Branch Company, sedangkan proyek semi – pemerintah tidak peduli terhadap bentuk badan usaha, mereka hanya peduli pada kualitas. Pengaturan-



pengaturan tentang konstruksi di terbitkan oleh Ministry of Economic and Planning, dimana tidak diterapkan pajak PPN dan PPh kecuali untuk bidang minyak dan gas. Dengan demikian tidak terdapat perbedaan yang besar antara Free Trade Zone dengan kawasan lain.



Sistem Pengadaan di PEA dilaksanakan oleh Pemerintah (Government Procurement) dengan prinsip dilakukan melalui pelelangan dan pemenang di tentukan berdasarkan the lowest responsive bid (penawaran terendah yang memenuhi persyaratan teknis). Sedangkan proses Pengadaan oleh swasta (investor) dilakukan sistem pelelangan dan kondisi yang akan diterapkan dicantumkan dalam dokumen tender; dan pemilik tidak secara otomatis memilih penawaran terendah yang memenuhi syarat, namun dapat mengundang yang lain



yang memenuhi syarat untuk negosiasi harga. Perusahaan yang dipilih adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan teknis dan dapat menyetujui harga negosiasi yang lebih rendah dari penawaran terendah.

Pengadaan Supplier, Vendor, dan Sub Kontraktor oleh Main Contractor pada dasarnya dilakukan melalui perbandingan penawaran diantara 3 (tiga) quotations. 2 (dua) penawar terendah yang memenuhi persyaratan teknis akan dipilih sebagai supplier/ vendor/ sub kontraktor pelaksana. Sementara itu sistem pelelangan yang diterapkan adalah pelelangan dengan prakualifikasi (PQ). Undangan untuk memasukkan penawaran terbatas pada perusahaan jasa konstruksi yang telah lulus prakualifikasi agar dapat masuk dalam daftar yang diundang (tender list) untuk memasukkan penawaran, badan usaha jasa konstruksi perlu mengirimkan dokumen prakualifikasi kepada pemilik proyek, khususnya para investor.

Standard Kualitas yang ada di PEA pada umumnya menggunakan ASTM, B.S. Standar kualitas ini sendiri ditentukan oleh Dubai Municipality (DM) untuk bangunan khusus, seperti rumah sakit dan sekolah, ditetapkan oleh civil defence yang pada umumnya lebih tinggi dari Negara – Negara GCE (Gulf Cooperation Council) lain. Bangunan yang telah diselesaikan harus mendapat sertifikat dari pemerintah sebelum final payment dan dimanfaatkan, dimana setiap elemen pekerjaan harus mendapat persetujuan

lembaga yang mendapat otoritas, seperti Aspal harus di test oleh central laboratory, Concrete Batching Plant harus mendapat persetujuan Dubai Municipality (DM); Pasir dan gravel harus di test oleh DM, Paving Block harus mendapat sertifikat dan dicatat oleh pemerintah, dan Land Scape harus di test oleh pemerintah.

Tak kalah penting adalah informasi mengenai standar kompetensi tenaga kerja di PEA. Tenaga Ahli yang akan bekerja di PEA harus mendapat visa, dimana untuk mendapatkan visa, ijazah tenaga ahli tersebut harus mendapat legalisir dari Kedutaan Besar PEA di negara dimana ijazah yang bersangkutan diperoleh. Untuk mendapatkan visa, representative dari Branch Office/ LLC akan diwawancara oleh Kedutaan Besar PEA di negara asal. Sedangkan tenaga terampil dapat menggunakan "Block Visa". Tanpa visa kerja, seseorang tidak dapat memperoleh nomor account.

Ada beberapa fasilitas bagi pekerja antara lain akomodasi (permanen) dan transportasi senilai USD 100/ person/ month.



Kamar yang disediakan untuk pekerja pada umumnya diisi oleh 8 orang. Sedangkan masalah upah akan dibayarkan tepat pada waktunya sesuai perjanjian. Namun tidak diperkenankan bagi Pekerja/ Tenaga Ahli membawa keluarga apabila penghasilannya sesuai dan menyewa tenaga kerja dari "pasar" tenaga kerja di Dubai. Pekerja yang memiliki permanent visa, dapat memiliki lahan. Terkait dengan masalah material, sebagian besar material tersedia di Dubai, meskipun sebagian besar bekas import misalnya Baja dari Turkey, dan China.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diterapkan secara tegas di PEA sesuai



dengan sanksi yang ditetapkan dengan dipantau oleh DM. Sanksi terhadap pelanggaran K3 dapat berupa denda, penjara, dan/ atau deportasi. Secara keseluruhan pangsa pasar jakon di Dubai sangat besar. Tenaga kerja Indonesia sangat diperlukan karena saat ini di Dubai kekurangan tenaga kerja. Dan tak kalah penting diperhatikan adalah kreasi, inovasi, teknik, material dan bangunan di Dubai harus unik yang memerlukan kreasi/ inovasi, teknik, material yang baru, oleh karena itu tenaga ahli Indonesia yang akan berkiprah di Dubai haruslah



menambah pengetahuan bidang arsitektur khususnya dan tata bangunan pada umumnya.

Dari survey yang dilakukan, hukum yang ada di PEA pada umumnya berdasarkan hukum Eropa karena banyak expatriate. UU pada umumnya disusun dengan TA. dari Mesir berdasarkan "best practices". Pendidikan yang tersedia di PEA antara

lain Public school yang relatif lebih murah, namun bahasa pengantar yang dipakai adalah bahasa Arab, dimana mulai 2007, expatriate boleh bersekolah di Public School; dan kedua International School yang relatif lebih mahal.

Pada dasarnya peluang jakon di Dubai sangat besar. Namun hendaknya para kontraktor Indonesia berkompetisi secara sehat. Daya saing kontraktor Indonesia pada akhirnya ditentukan oleh sistem "financial" di Indonesia (permodalan, bunga bank, garansi, dan lain – lain). Permasalahannya Bank garansi Indonesia belum diakui solusinya membentuk korespondensi dengan bank PEA. Mungkin pada awalnya, proyek dapat diperoleh melalui "personil guaranty" namun selanjutnya harus dilakukan melalui

sistem. Dalam hal ini, pengalaman PT. Waskita Karya yang telah terlebih dahulu berkiprah di PEA bekerjasama dengan Binladin dapat digunakan sebagai "pilot" untuk diproyeksikan secara lebih luas.

Perjalanan panjang konstruksi Indonesia di pasar Internasional baru saja mulai ditapaki. Patut dibanggakan, di awal perjalanan beberapa BUMN

konstruksi Indonesia mendapatkan kesempatan untuk membuktikan kinerja di PEA. Antara lain PT. Wijaya Karya dan PT. Waskita Karya yang mendapatkan proyek pekerjaan di Dubai meski baru menjadi sub kontraktor. Bahkan sebenarnya PEA membutuhkan tenaga ahli dan tenaga terampil Indonesia untuk bekerja disana. Yang dibutuhkan saat ini adalah kesiapan Indonesia sendiri menyediakan sdm yang berkualitas, beserta paket regulasi untuk mendukung jasa konstruksi maju menembus pasar Internasional.

Untuk itulah BPKSDM Dep.PU, sebagai pemegang tugas pembinaan dan pengembangan jasa konstruksi beserta sumber daya manusia pendukungnya, melaksanakan survey.



Hasil survey akan menjadi data yang kemudian diolah menjadi petunjuk (guidelines) untuk mendorong dan memfasilitasi semua pihak yang berkepentingan khususnya pelaku jasa konstruksi nasional berkiprah di pasar jasa konstruksi internasional terutama di Persatuan Emirat Arab. Harapan ke depan, dari hasil perjalanan setapak demi setapak ini, jasa konstruksi nasional mampu membawa Indonesia berada di depan dihormati dan disegani oleh bangsa lain dengan kemampuan sendiri. (tw/ nn) ♦







## Pengembangan Keahlian dan Profesionalisme SDM Departemen Pekerjaan Umum

Oleh : **Dedoeng Z. Arifin**

Berdasarkan hasil analisis pada kegiatan “Telaah Kebijakan Pengembangan Keahlian dan Profesionalisme Sumberdaya Manusia Departemen Pekerjaan Umum”, yang dilakukan oleh Pusat Kajian Strategis, maka dalam rangka meningkatkan profesionalisme sumberdaya manusia di Departemen Pekerjaan Umum dan untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan kinerja departemen ini diperlukan sebuah perubahan desain organisasi yang cukup mendasar, yaitu menggerakkan perubahan tipe organisasi dari birokrasi mesin menjadi birokrasi profesional. Namun demikian, perubahan ini amat sulit untuk dilakukan secara radikal karena akan banyak sumberdaya yang tersita dan proses perubahan radikal akan menciptakan chaos atau kekacauan sementara yang jika tidak terkelola dengan baik dapat merusak keseluruhan organisasi. Oleh karena itu perubahan organisasi ini dapat dilakukan secara gradual atau bertahap.

Tahapan perubahan ini dapat dikategorikan dalam perubahan jangka pendek dan perubahan jangka panjang. Mengingat besarnya ukuran

organisasi dan kompleksitas yang ada di dalamnya, dari sisi jangka waktu, perubahan jangka pendek ini diperkirakan dapat dilakukan dalam rentang waktu 1 (satu) sampai 5 (tiga) tahun pertama, atau tergantung sejauhmana parameter-parameter perubahan telah tercapai dan dampak negatifnya dapat diminimalisir. Perubahan jangka panjang dapat dilakukan setelah tahun kelima, atau ketika parameter-parameter keberhasilan perubahan pada jangka pendek tercapai. Masalah lama waktu ini sangat tergantung dari respon perubahan di lapangan dan antisipasi perubahan lingkungan eksternal yang mungkin dapat mempengaruhi proses perubahan efektifitas dan hasilnya.

Dalam jangka pendek, tidak perlu dilakukan perubahan desain yang mendasar. Di sini ketidakjelasan jabatan fungsional justru menjadi potensi positif untuk melakukan perubahan. Artinya reorientasi kejelasan jabatan fungsional menjadi lebih mudah daripada harus mengubah dari posisi yang sudah sangat jelas kepada posisi lain. Ketidakjelasan dalam bagan organisasi juga menjadi faktor yang mendorong perubahan menjadi lebih mudah, karena sifatnya

lebih kepada penegasan fungsi daripada harus mengubah struktur organisasi secara total.

Di sisi lain, yang diperlukan terkait dengan permasalahan pada jabatan fungsional ini kemudian adalah menegaskan posisi jabatan fungsional dalam struktur organisasi yang ada, yaitu sebagai operating core alias pelaksana inti pekerjaan di lingkungan Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini memerlukan sosialisasi di seluruh lingkungan organisasi Departemen Pekerjaan Umum agar persepsi yang sama tentang jabatan fungsional dapat dibangun. Implikasinya adalah redefinisi peranan jabatan fungsional dan jabatan struktural. Tumpang tindih yang terdapat dalam peraturan perundangan terutama yang menyangkut Petunjuk Teknis jabatan fungsional perlu direvisi untuk menegaskan fungsi operating core-nya bukan fungsi teknostrukturalnya.

Pada tingkat operasional, diperlukan petunjuk teknis bagi setiap Satminkal untuk menempatkan jabatan fungsional dalam peran barunya. Dengan demikian, terdapat keseragaman bagi pejabat struktural untuk membagi penugasan kepada jabatan fungsional sesuai dengan perannya sebagai pelaksana. Implikasi berikutnya adalah penyediaan sarana dan prasarana yang diperlukan oleh jabatan fungsional untuk menjalankan peran barunya tersebut sehingga mampu mencapai kinerja yang sesuai dengan tuntutan tugasnya.

Selain itu, yang perlu dilakukan perubahan secara mendasar adalah perubahan penilaian kinerja atau penilaian angka kredit. Karena fokus penilaian sebelumnya adalah lebih menitikberatkan pada tugas teknostruktural, maka aspek penilaiannya kini perlu diubah kepada aspek-aspek operasi. Rincian perubahan penilaian kinerja jabatan fungsional ini memerlukan kajian khusus yang lebih mendalam. Perubahan ini sebaiknya integral dengan penegasan fungsi barunya yang dapat diwujudkan dalam perubahan petunjuk teknis penilaian angka kredit jabatan fungsional yang memang di dalamnya berisi tugas



jabatan fungsional dan penilaian angka kreditnya.

Di luar perubahan cara penilaian, maka yang dapat diperbaiki dalam manajemen kinerja adalah pembentukan siklus penilaian kinerja yang lengkap yaitu mulai dari induksi dan sosialisasi, penilaiannya sendiri, upaya mendorong pencapaian kinerja, serta bimbingan dan konselingsnya. Ini berlaku untuk semua jenis jabatan, baik fungsional maupun struktural.

Langkah penting berikutnya untuk memantapkan profesionalisme jabatan fungsional adalah dengan melakukan standarisasi profesi. Di samping pelatihan-pelatihan teknis yang dilakukan untuk mencapai standar kompetensi tertentu di dalam Departemen Pekerjaan Umum, profesi jabatan fungsional seperti Teknik Tata Bangunan dan Perumahan, Teknik Penyehatan Lingkungan, dan Teknik Pengairan, perlu disosialisasikan di

masyarakat dan dilihat kesesuaiannya dengan pendidikan formal dan non-formal yang ada di masyarakat. Saat ini terdapat LPJK (Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi) yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan sertifikasi dan akreditasi keahlian di bidang jasa konstruksi. Selain itu ada pula BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) yang ada dibawah pengelolaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi; serta BSNP (Badan Standarisasi Nasional Pendidikan) yang ada di Departemen Pendidikan Nasional. Karena lembaga-lembaga di atas masih dalam taraf awal, kerjasama untuk melakukan standarisasi profesi ini dapat dilakukan koordinasi dengan lembaga yang sudah ada.

Dalam jangka panjang, jika perubahan-perubahan di atas dapat secara efektif berjalan, maka diperlukan formalisasi desain organisasi yang baru. Jabatan fungsional tidak lagi dalam sarang laba-


laba, akan tetapi masuk ke dalam setiap jabatan struktural. Jadi jabatan fungsional dilebur dalam jabatan struktural. Sebagai contoh isi Direktorat Bangunan adalah para pejabat fungsional yang dikepalai oleh pejabat struktural. Kemudian pola karir dari seorang pejabat struktural ke fungsional maupun sebaliknya dengan mudah dilakukan, sebagaimana terjadi dalam organisasi profesional lain yang sudah lebih mapan.

Implikasinya adalah diperlukan perubahan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 286/ 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pekerjaan Umum. Jika beberapa indikator seperti kejelasan fungsi, penilaian kinerja, dan standarisasi profesi sudah berjalan, maka perubahan desain organisasi secara formal ini relatif lebih mudah. •

Penulis adalah Kepala Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan, Sekretariat BPKSDM.

## Kajian Tentang Desain Kurikulum Berbasis Kompetensi Pada Pendidikan Kedinasan Keahlian Teknik (PKKT) Bidang Pekerjaan Umum

Oleh : **E R O**

 engembangan kurikulum merupakan proses yang dinamik, sehingga dapat merespon terhadap tuntutan perubahan. Proses pengembangan dan desain kurikulum harus sejalan dengan kebijakan pendidikan yang berlaku. Kurikulum berbasis kompetensi (KBK) menekankan isi atau materi kurikulum berupa kompetensi, kebiasaan, kecakapan dan keterampilan kerja, oleh karena itu disebut model kompetensi.

Kurikulum berbasis kompetensi (competence based curriculum) lebih banyak dikembangkan pada pendidikan vokasional/ profesi. PKKT kerjasama Dep. PU dengan perguruan

tinggi mitra kerja merupakan salah satu pelaksana pendidikan yang mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi. Hal itu didasarkan atas pertimbangan bahwa kurikulum berbasis kompetensi lebih terarah dalam menyiapkan tenaga yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

Kurikulum berbasis kompetensi dikembangkan di lingkungan PKKT kerjasama dengan PTMK dilatarbelakangi juga karena adanya kebutuhan akan peningkatan SDM yang handal sesuai kebutuhan Dep.PU dan di lingkungan dunia kerja umumnya. Sebagaimana diketahui dalam era globalisasi ini pemerintah dan dunia usaha akan memberlakukan

penggunaan sertifikat untuk semua jenis pekerjaan termasuk di lingkungan dunia konstruksi. Sertifikat berisi kompetensi yang dimiliki seseorang setelah melaksanakan pendidikan atau pelatihan khusus yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat) atau perguruan tinggi yang bekerjasama dengan asosiasi profesi yang berkaitan. Kompetensi yang ada dalam sertifikat adalah berdasarkan pada standar kompetensi yang ditetapkan oleh asosiasi profesi untuk suatu keahlian tertentu. Hal lain yang melatar belakangiya adalah karena secara umum sesuai dengan Kepmen 232/ U/ 2000 dan Kepmen no. 045/ 2002 bahwa perguruan tinggi diharuskan menggunakan kurikulum berbasis kompetensi.

Secara umum kompetensi adalah "suatu pengetahuan , keterampilan dan kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilaku kognitif, afektif dan psikomotor". Mc.Ashan (1981). Kemudian pada Kepmen 045/ U/ 2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi dinyatakan bahwa

yang dimaksud dengan kompetensi adalah: "Seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Kemudian Kompetensi hasil didik suatu program studi terdiri atas: kompetensi utama, kompetensi pendukung, dan kompetensi lain yang bersifat khusus dan gayut dengan kompetensi utama".

Kurikulum berdasarkan kompetensi adalah model kurikulum yang memfokuskan pada pembelajaran pengalaman (*experience learning*) untuk menghasilkan peserta didik yang mempunyai unjuk kerja (*performance*) sesuai kemampuan atau kompetensi khusus dari suatu jenis pekerjaan (*job*) atau tugas (*task*). Jenis pekerjaan (*job*) atau tugas (*task*) dari suatu profesi merupakan jenis pekerjaan khusus atau kompetensi khusus (*subkompetensi*). Sub-sub kompetensi ini diuraikan lagi berdasarkan untuk kerja (*kinerja*) atau *performansi*, yang menjadi tujuan-tujuan pembelajaran dalam pendidikan jalur Vokasi (*juga Profesi*).

Secara garis besar urutan penyusunan desain Kurikulum Berdasarkan Kompetensi pada PKKT bidang PU adalah :

- a. Merumuskan tujuan program studi. Berdasarkan hasil identifikasi dan analisis kebutuhan ditemukan jenis pekerjaan (*job*) atau kompetensi utama dan jenis/ tingkat keahlian yang dibutuhkan. Sesuai hasil analisis tersebut dirumuskan tujuan program studi. Rumusan tujuan ini bersifat umum, namun harus jelas dan realistik. Dalam tujuan program studi sudah harus dirumuskan jenis pekerjaan (*job-job*) apa yang dapat dikerjakan oleh para lulusan.
- b. Merumuskan kompetensi. Kompetensi berkaitan dengan rumusan perangkat kemampuan yang diharapkan dikuasai peserta didik setelah mengikuti/ menyelesaikan suatu program pendidikan. Dalam merumuskan kompetensi, Jenis pekerjaan yang cukup besar atau luas (*kompetensi utama*) dapat diurai ke dalam

sejumlah tugas-tugas (*task/subjob*) atau subkompetensi. Sub kompetensi bahkan dapat diurai lagi ke sub-subkompetensi yang harus dikuasai mahasiswa. Sosok utuh kompetensi lulusan dapat dipandang dari dua segi, yaitu segi substansi dan segi tataran. Segi substansi berkenaan dengan rumpun kompetensi (*core kompetensi*), yang berisi rumusan-rumusan kemampuan yang harus dikuasai lulusan program pendidikan tertentu. Sementara segi tataran berkaitan dengan pemilahan tingkat kompetensi yaitu kompetensi utama (*perangkat kemampuan mutlak dan minimal*), kompetensi pendukung (*perangkat kemampuan untuk mendukung dan meningkatkan keutuhan dan kemandirian pelaksanaan layanan ahli lulusan*).

- c. Merumuskan pembelajaran dan bahan ajar. Untuk setiap kompetensi, subkompetensi, dan/ atau sub-subkompetensi dirumuskan strategi pembelajaran dan bahan ajarnya. Kegiatan ini untuk memudahkan agar setiap kompetensi dapat dikuasai dan diterapkan dengan baik oleh peserta didik dengan tingkat keterampilan dan keahlian sesuai jenjang program (*Diploma 4*) yang diikutinya.
- d. Menentukan jenis kegiatan dan/ atau mata kuliah. Nama mata kuliah dalam kurikulum berdasarkan kompetensi, biasanya tidak menunjukkan nama bidang

ilmu, tetapi jenis pekerjaan (*job*), tugas/ kegiatan (*task*) atau subkompetensi, unjuk kerja (*performance*). Tetapi bila sulit, bisa saja menggunakan nama bidang ilmu. Jenis-jenis pekerjaan atau kompetensi utama yang didapat dari hasil analisis kebutuhan diklasifikasikan untuk menentukan jenis kegiatan dan/ atau mata kuliah/ bidang ilmu .

- e. Menghitung dan menentukan waktu (SKS). Setelah jenis kegiatan dan/ atau mata kuliah ditentukan, berikutnya ditentukan lama waktu untuk menyelesaikan kegiatan/ bahan ajar sesuai pencapaian unjuk kerja. Penentuan waktu harus melibatkan dosen dan ahli bidang studi atau yang berpengalaman dalam mengajarkan jenis pekerjaan (*job*) yang berupa kompetensi utama. Rincian waktu ditentukan berdasarkan satuan waktu jam perkuliahan (*1 jam : 50 menit*). Setelah selesai penentuan waktu untuk semua subkompetensi dan/ atau sub-subkompetensi, dihitung total waktu untuk satu kompetensi. Penentuan waktu untuk setiap mata kuliah yang dapat berupa kompetensi, kegiatan, atau bidang ilmu/ keterampilan harus memperhatikan: keluasan kompetensi, kegiatan yang tercakup didalamnya, hubungan dan urutan (*sekuens*) dari subkompetensi dan/ atau sub-subkompetensi, dan unjuk kerja yang ingi dicapai. Suatu kompetensi yang menuntut waktu



- pembelajaran sekitar 32 jam pelajaran bisa menjadi satu mata kuliah dengan bobot 2 SKS. Kompetensi yang lebih luas, misalnya sekitar 68 jam bisa menjadi 4 SKS atau dibagi menjadi 2 mata kuliah, masing-masing berbobot 2 SKS. Sebaliknya untuk kompetensi yang tidak luas, bisa digabung menjadi satu mata kuliah. Pada pendidikan vokasi kegiatan praktik jauh lebih banyak persentasinya dibanding jalur pendidikan akademik. Ini yang menjadi ciri khas pendidikan jalur vokasi. Oleh karena itu, dianjurkan untuk pendidikan vokasi, praktik 60% dan teori 40%. Hal ini juga berpengaruh pada penentuan waktu untuk kegiatan/mata kuliah praktik (bengkel, laboratorium, studio, dan lain-lain).
- f. Menentukan struktur kurikulum. Setelah tersusun mata kuliah dengan jam pelajarannya, kemudian struktur kurikulum. Struktur kurikulum adalah pengelompokan mata kuliah (MPK, MKK, MKB, MPB, MBB) dan pengelompokan kurikulum inti dan institusional disesuaikan dengan Kepmen 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum, dan Kepmen 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Perguruan tinggi.
  - g. Menentukan sebaran mata kuliah. Sebaran kegiatan/mata kuliah per semester mengacu pada struktur kurikulum. Sebaran kegiatan/mata kuliah per semester ditentukan berdasarkan hubungan antar mata kuliah, sebaiknya setiap materi dan kegiatan mata kuliah disusun berdasarkan urutan (sequence) dan harus saling mendukung. Kemudian, sebaran kegiatan/mata kuliah antar semester ditentukan berdasarkan tingkat kesulitan, urutan kegiatan/ mata kuliah teori dan praktik, dan jumlah SKS. Urutan kegiatan/ mata kuliah didasarkan pada mata kuliah prasyarat atau mata kuliah pendukung. Jenis kegiatan/ mata kuliah teori sebaiknya lebih banyak di semester awal dan di semester akhir lebih banyak praktik. Pembagian jumlah SKS sebaiknya merata tiap semester.
  - h. Penyusunan silabus dan Garis-garis Besar Program Pengajaran (GBPP). Penyusunan silabus dan GBPP didasarkan pada struktur kurikulum di atas, GBPP ini berisi uraian singkat keseluruhan kegiatan/ mata kuliah yang akan dikuasai mahasiswa sampai akhir periode perkuliahan. Urutannya adalah identitas mata kuliah, kedudukan mata kuliah, tujuan umum pembelajaran (TUP), tujuan khusus pembelajaran (TKP), pokok bahasan atau uraian singkat materi kegiatan/ mata kuliah, urutan pelaksanaan kegiatan dan perkiraan waktu, metode pembelajaran, media/ alat/ bahan pembelajaran, teknik penilaian, dan sumber materi/ referensi. Identitas mata kuliah terdiri dari nama mata kuliah, kode mata kuliah, kelompok mata kuliah, semester, SKS, teori/ praktik. Pada kedudukan mata kuliah dicantumkan mata-mata kuliah prasyarat yang sudah harus dipelajari dan mata kuliah pendukung. Uraian singkat kegiatan/ mata kuliah atau pokok bahasan diuraikan berdasarkan kompetensi atau subkompetensi yang akan dikuasai mahasiswa. Tujuan umum pembelajaran (TUP) berisikan kompetensi atau subkompetensi yang harus dikuasai mahasiswa. Tujuan khusus pembelajaran (TKP) berisikan kriteria unjuk kerja atau performansi yang harus dicapai mahasiswa. Urutan pelaksanaan kegiatan dan perkiraan waktu berisikan proses tahapan kegiatan awal sampai akhir pertemuan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap kegiatan. Teknik penilaian berisikan: soal-soal, lama penyelesaian, bobot setiap soal, dan kunci jawabannya. Bahan penilaian atau soal-soal harus mengacu pada kriteria unjuk kerja kompetensi yang diharapkan dikuasai mahasiswa.
  - j. Penyusunan modul/bahan ajar/diktat (handout). Model, bahan ajar, diktat atau handout disusun per mata kuliah sesuai isi kurikulum dengan memperhatikan tingkat kesulitan (materi), waktu yang tersedia, dan tingkat pemahaman membaca mahasiswa yang menggunakan (bahasa dan istilah yang digunakan mudah dipahami). Bahan ajar ini sebaiknya diurutkan per pertemuan, berdasarkan jumlah pertemuan per semester. Bahan ajar ini berisikan materi yang mutakhir, tidak ketinggalan zaman, menarik, dan selalu direvisi sesuai perkembangan. Bahan ajar ini terdiri dari materi utama, soal-soal, kunci jawaban, dan bahan untuk pengayaan. ♦

Penulis adalah Staf Pusdiktek PU Bidang Kompetensi dan Kurikulum

# QUO VADIS

## Asosiasi Profesi Jasa Konstruksi?

Oleh: **Eddy Sunyoto \***)

Sampai dengan saat ini, sesuai dengan data yang ada di Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) telah ada sekitar tiga puluhan asosiasi profesi jasa konstruksi (APJK) dengan berbagai tingkatan akreditasi. Jumlah ini masih akan terus bertambah, sesuai dengan dinamika insan jasa konstruksi utamanya dengan munculnya berbagai jenis keahlian baru yang lebih menjurus ke arah spesialisasi.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh Pusat Pembinaan Usaha Konstruksi, BPKSDM pada tahun 2006 yang lalu, terlihat bahwa kinerja APJK ini masih sangat rendah. Indikator yang paling sederhana adalah bahwa lebih dari 25% keberadaan alamat dari asosiasi tersebut bahkan tidak dapat ditemukan ketika di cek di lapangan. Hanya ada 14% yang memberikan respons dengan baik pada saat dilakukan survei. Verifikasi terhadap keadaan yang sebenarnya di lapangan dibandingkan dengan data yang ada di LPJK benar-benar membuat kita harus prihatin dan waspada.

Dengan peran dan posisi yang sangat strategis bagi sektor jasa konstruksi maka keberadaan asosiasi profesi yang seperti ini, sudah saatnya untuk mendapat perhatian ekstra dari semua pemangku kepentingan, terutama pemerintah yang mempunyai kewajiban untuk membina.

Asosiasi profesi yang merupakan salah satu bentuk organisasi kemasyarakatan dengan anggota terdiri dari tenaga-



tenaga ahli di bidangnya biasanya didirikan dengan suatu semangat dan idealisme yang spesifik. Pendirinya bisa dari kalangan birokrasi, perguruan tinggi, praktisi atau siapa saja yang merasa peduli dan terpenggil. Berbagai latar belakang dan alasan untuk mendirikan asosiasi dapat saja muncul, tetapi yang jelas asosiasi ini adalah merupakan wadah untuk bersosialisasi dan meningkatkan kualitas dari para anggotanya. Bisa kualitas kemampuan profesionalitasnya, eksistensinya, kepentingannya, kesejahteraannya, dst.

Asosiasi profesi yang sudah berdiri lama, yang didirikan sebelum ada UU Jasa Konstruksi (UUJK) tahun 1999, pada umumnya lebih semacam 'paguyuban' yang titik beratnya adalah kepada kegiatan sosial, seminar, pertemuan, reuni, dsb.

Pasca UUJK, asosiasi profesi ini

menjadi organisasi yang sangat penting karena asosiasi ini merupakan lembaga yang akan memberikan sertifikat keahlian jasa konstruksi. Sertifikat tersebut adalah merupakan syarat untuk seseorang dapat bekerja di sektor jasa konstruksi. Kewenangan sertifikasi dari asosiasi profesi ini memicu maraknya kelahiran asosiasi-asosiasi baru karena timbulnya 'peluang' untuk dapat mengeluarkan sertifikat yang mungkin bagi sementara orang diartikan juga sebagai prasarana untuk mencari srono (baca:uang).

Sementara itu disisi yang lain, memang bukan merupakan hal yang mudah untuk menjalankan sebuah asosiasi profesi, utamanya yang menyangkut masalah pendanaan. Hal ini disebabkan karena anggotanya yang terdiri dari perorangan mempunyai kemampuan finansial yang relatif rendah. Bandingkan dengan asosiasi perusahaan yang mempunyai 'penghasilan' yang jauh lebih besar. Bahkan untuk membayar iuran bulanan saja (dan relatif kecil nilainya) sudah sangat sulit. Oleh karena itu, biasanya asosiasi profesi yang dimotori oleh birokrasi (seperti HPJI, HATHI dsb) lebih mempunyai kemampuan untuk bertahan karena dapat dikaitkan dengan kedinasan.

Selain asosiasi profesi jenis 'pelat merah' tersebut, ada juga yang karena dilibatkan dalam proses perizinan dapat berjalan dengan baik. Untuk ini contohnya adalah IAI (Ikatan Arsitek Indonesia) yang diberi wewenang untuk menerbitkan SIBP (Surat Izin Bekerja Perencanaan) sebagai syarat untuk dapat membuat desain dan perencanaan bangunan.

Asosiasi yang berdiri pra UUJK lebih didasarkan kepada idealisme para pendirinya ketimbang kalkulasi 'untung rugi'. Pengurusnya juga bekerja atas dasar pengurbanan dan *con amor*, karena rasa kecintaannya kepada profesi. Tentu saja dengan lahirnya UUJK, paradigma telah berubah, AD/ART diubah, program kerja dan hal-hal lain harus disesuaikan karena sertifikasi keahlian harus diterbitkan.



Bersama itu pula bagaikan cendawan dimusim hujan, asosiasi profesi satu demi satu muncul. Tentu saja dengan motivasi dan idealisme yang berbeda.

Dari kenyataan seperti diuraikan diatas, pemerintah sebagai pembina jasa konstruksi semestinya mempunyai suatu kebijakan dan strategi untuk dapat mencegah ekses-ekses yang akan ditimbulkan.

Sebenarnya, sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), sertifikasi tersebut harus dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang independen. Bukan oleh asosiasi profesi tersebut. Mudah-mudahan dalam revisi PP 28/2000 hal ini sudah diakomodir dan dimasa yang akan datang tidak akan ada lagi 'komersialisasi sertifikat'.

Tentu saja pengaturan dan khususnya menyangkut biaya operasional dari 'LSP independen' ini harus direncanakan sedemikian rupa sehingga tidak terjadi komersialisasi oleh LSP tersebut. Jangan sampai hanya sekedar pindah dari asosiasi ke LSP.

Dengan melihat kenyataan dan perubahan yang terjadi seputar keberadaan asosiasi profesi ini, adalah merupakan kewajiban dari semua pemangku kepentingan di bidang jasa konstruksi untuk bersama-sama mencari jalan keluar. Barangkali pemerintah yang memang ditugasi oleh undang-undang untuk membina jasa konstruksi, dapat menjadi motor untuk merumuskan berbagai kebijakan dan strategi yang benar-benar dapat menyelesaikan permasalahan ini. Selain itu, sebenarnya sudah ada institusi yang sangat tepat untuk merumuskan kebijakan dan pengembangan tentang jasa konstruksi yaitu LPJK.

Sekarang tinggal kita tunggu saja langkah-langkah apa yang akan dilakukan oleh pemerintah dan LPJK untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan judul tulisan ini: Quo vadis asosiasi profesi jasa konstruksi? ♦

\*) Penulis adalah Widyaiswara Departemen Pekerjaan Umum

# Gagasan Pembentukan Jaringan Alumni dan Wadah Alumni Pendidikan Bidang Ke-PU-an

Oleh : **Setio Wasito**



Kelompok Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi bidang keahlian khusus dan multidisiplin bila berkumpul dan bersinergi dalam satu kelompok merupakan satu kekuatan yang dapat melahirkan sumbangan yang bermanfaat bagi pengembangan dan penerapan IPTEK, serta merupakan aset nasional Bangsa yang perlu dikembangkan keberadaannya.

BPK-SDM melalui PUSBIKTEK dan PTN Mitra telah mendidik

± 2000 tenaga ahli bidang ke-PU-an dan keahlian pendukung dengan jenjang pendidikan mulai jenjang D3 sampai dengan S2. Penempatan alumni pendidikan ke-PU-an tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Gagasan pembentukan *Jaringan Alumni* dan *Wadah Alumni Pendidikan bid.PU* merupakan suatu langkah kedepan bagi pemberdayaan SDM bidang ke PU an yang diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran bagi pembangunan Bangsa dan Negara.

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sebagaimana proses alam adanya kelahiran-tumbuh-berkembang-mantap/mandiri, keberadaan alumni pendidikan bidang ke PU an telah melalui suatu proses dari adanya wadah PusbikteK dan PTN mitra, melalui suatu proses pendidikan telah melahirkan alumni pendidikan dari berbagai disiplin ilmu di bidang ke PU an.

ALUMNI Pendidikan ke-PU-an yang tersebar diseluruh wilayah Nusantara dengan potensi sumber daya yang dimiliki merupakan aset nasional, keberadaannya akan merupakan suatu sumbangan yang sangat besar dalam mengisi pembangunan nasional, dimana dengan alumni yang ada dari berbagai disiplin ilmu bila bergabung dalam menyelesaikan suatu masalah akan merupakan sumbangan dalam membangun Negara dan Bangsa khususnya di bidang kePUan.

Profil Alumni Pendidikan ke-PU-an  
Menurut catatan terakhir penyebaran alumni bidang ke PU an saat ini adalah berjumlah  $\pm 2.000$  orang, keberadaannya tersebar diseluruh wilayah Indonesia dengan bidang tugas di Pemerintahan, BUMN dan swasta.

Profil dari masing-masing alumni menurut jenjang pendidikan, spesialisasi dan keahlian serta kompetensinya digambarkan sebagai berikut :

Jenjang Pendidikan	Spesialisasi / Keahlian	Kompetensi
Sp. I / S2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sumber Daya Air</li> <li>Jalan dan Jembatan</li> <li>Perencanaan-Manajemen Wilayah dan Kota</li> <li>Perencanaan Lingkungan dan Permukiman</li> <li>Manajemen Sarana Prasarana</li> <li>Manajemen Aset</li> <li>Manajemen Bencana Alam</li> <li>Teknologi Bahan Bangunan</li> </ul>	Mampu melaksanakan tugas umum pembangunan dan administrasi pemerintahan, sebagai pendukung kebijakan dan pengambil keputusan
S-I / D-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sumber Daya Air</li> <li>Jalan dan Jembatan</li> <li>Perencanaan-Manajemen Wilayah dan Kota</li> <li>Perencanaan Lingkungan dan Permukiman</li> <li>Manajemen Sarana Prasarana</li> <li>Manajemen Aset</li> </ul>	Mampu melaksanakan tugas umum pembangunan dan administrasi pemerintahan, sebagai perancang bangun
D1 - D3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan Konstruksi Sipil</li> <li>Pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Ke-PU-an</li> </ul>	Mampu melaksanakan tugas umum pembangunan dan administrasi pemerintah, sebagai pelaksana konstruksi dan pelaksana operasi dan pemeliharaan bidang ke-PU-an

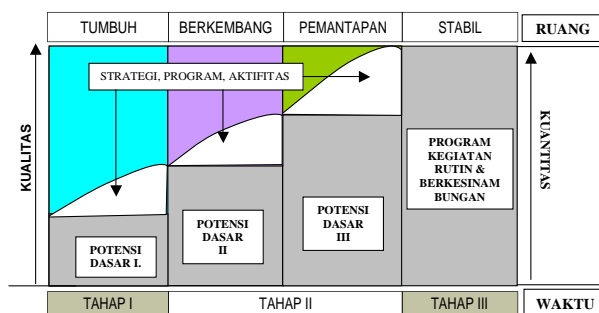
## II. PROSES PERTUMBUHAN DAN PEMANTAPAN ALUMNI

Dalam kelahiran suatu kelompok secara alamiah akan melalui suatu proses, ruang dan waktu sehingga kelompok itu akan tumbuh, berkembang menuju pemantapan dan kemandirian sampai mencapai suatu kondisi mantap dan stabil.

Kelahiran alumni pendidikan bidang kePUan dengan latar belakang potensi sumber daya yang dimiliki serta peluang yang ada ditempat tugas masing-masing, mempunyai peran yang sangat strategis untuk bergabung saling bertukar pengalaman (transfer knowledge), yang direalisasikan melalui aktifitas-kegiatan yang terorganisir dan secara rutin melalui suatu pertemuan, media informasi.

Diharapkan manfaat dan hasil dari aktifitas tersebut merupakan sumbangan alumni bagi negara dan bangsa pada umumnya dan khususnya membantu para alumni menyelesaikan masalah-masalah yang ada ditempat tugas masing-masing, agar alumni tidak ketinggalan dalam mengikuti perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Proses Pembentukan Wadah Alumni dipandang dari Ruang, Kegiatan dan Jangka Waktu mengikuti proses seperti gambar 1.



Gambar 1.  
Proses Pembentukan Eadah Alumni menurut Ruang, Program/Kegiatan dan Jangka Waktu

Uraian penjabaran dari Proses Pembentukan Wadah Alumni dipandang dari Ruang, Program/Kegiatan dan Jangka Waktu dijelaskan dalam matrik berikut :

Jangka Waktu	Proses Wadah Alumni	Potensi Dasar	Strategi	Activitas / Program
T A H A P I	<b>PERTUMBUHAN (I)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anggota Alumni dengan kemampuan akademis dan paraktis bidang ke-PU-an dengan jenjang pendidikan D1-D2-D3-D4-S2</li> <li>Penyebaran dan penempatan alumni diseluruh wilayah Nusantara</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pembentukan Wadah Alumni Pusat dan Cabang-cabangnya di seluruh wilayah nusantara</li> <li>(Legal dan Pengakuan keberadaan alumni)</li> <li>Misi dan Visi dari Wadah Alumni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pembentukan Pengurus Pusat dan Daerah melalui Munas/ Seminar dengan fasilitasi dari Pusbikte maupun PTN Mitra</li> </ul>
	<b>PERKEMBANGAN (II)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potensi dasar I + Strategis dan aktivitas/program kegiatan selama masa pertumbuhan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan profesionalisme/ pemberdayaan para Alumni</li> <li>Menunjang kegiatan almamater dalam bidang pendidikan, penilitian dan pengabdian masyarakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Temu Alumni</li> <li>Seminar/ Lokakarya</li> <li>Penerbitan Buletin Ilmiah dan praktisi bidang ke-PU-an</li> </ul>
	<b>PEMANTAPAN (III)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potensi dasar II + Strategi dan aktivitas/program kegiatan selama masa perkembangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan hubungan kerjasama dengan lembaga/ instansi, dunia industri yang terkait dengan bidang ke-PU-an</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kerjasama dalam: <ul style="list-style-type: none"> <li>Seminar/ Lokakarya</li> <li>Penerbitan buletin ilmiah dan praktisi bidang ke-PU-an</li> </ul> </li> </ul>
T A H A P II	<b>STABIL DAN BERKELANJUTAN (IV)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potensi dasar III + Strategi dan aktivitas/program kegiatan selama masa pemantapan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan untuk berkiprah di masyarakat pengembangan dan peningkatan kualitas alumni secara berkesinambungan</li> <li>Kerjasama yang disusun secara terpadu, melalui mekanisme kerjasama antar lembaga/instansi terkait</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengembangan dan pemberdayaan SDM pengembangan/ penerapan penelitian pengembangan sistem informasi Studi-studi dan pelatihan temu ilmiah group studi buletin informasi IPTEK bidang ke-PU-an membantu almamater dalam bidang pendidikan dan proses belajar mengajar (praktisi)</li> </ul>

### III. GAGASAN WADAH ALUMNI DAN JEJARING KERJA ANTAR ALUMNI

Dengan jumlah dan keberadaan alumni yang penempatannya menyebar diseluruh wilayah Nusantara dan terdiri dari berbagai disiplin ilmu bidang kePUan, mereka secara moril mempunyai suatu ikatan baik antara sesama alumni maupun terhadap almamaternya, memberikan motivasi kepada para alumni untuk memenuhi keinginan-keinginan :

- Saling berkomunikasi, saling membutuhkan dan saling ingin bertemu dalam kurun waktu tertentu.
- Mereka ingin menyumbangkan ide/ pemikiran bagi almamaternya baik secara individu atau kelompok.
- Mereka ingin tali silaturahmi selama pendidikan baik dengan sesama alumni, antar alumni dan alumni dengan almamaternya tidak terputus.

Keinginan-keinginan tersebut tidak dengan mudah terlaksana, diperlukan tempat dan wadah yang dapat memfasilitasi/ mengkoordinir kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut muncul gagasan perlu adanya suatu wadah alumni bagi para alumni pendidikan bidang kePUan yang keberadaannya dapat diakui dan dimanfaatkan bersama dan untuk kepentingan bersama bagi para alumni.

Dalam perjalanan sejarah pendidikan kedinasan ke PU an sebelumnya, ide/ gagasan mengenai pembentukan wadah alumni pendidikan dimasing-masing bidang pendidikan telah muncul, timbul-tenggelam dan belum mencapai suatu wadah alumni yang mantap dan stabil serta dapat bermanfaat bagi kepentingan bersama baik untuk alumni pada khususnya dan almamater pada umumnya.

Sebagai contoh Alumni pendidikan Spesialis PSDA PU – ITB, pada bulan Maret 2001 dengan diprakarsai oleh angkatan 2000 dan difasilitasi oleh Balai Kerjasama Pendidikan Magister PSDA dan Pusdiktek membentuk Perkumpulan Ikatan Alumni Pendidikan Spesialis PSDA (PIKA-PSDA) yang merupakan wadah para alumni pendidikan Spesialis/ magister PSDA dalam melakukan aktifitas kegiatan mereka.

Dalam proses pembentukan wadah alumninya PIKA-PSDA baru mencapai suatu proses pertumbuhannya sebagai berikut :

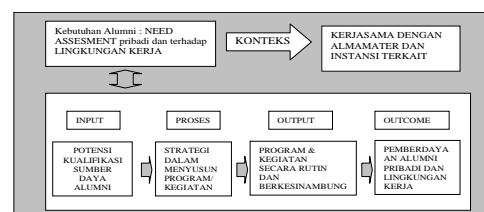
- Berita Acara Pembentukan Alumni yang ditandatangani bersama antara Kapusdiktek – Dep. PU, Ka. Balai KPM-PSDA serta Ketua Ikatan Alumni berdasarkan hasil musyawarah dan penunjukan.
- Kegiatan rutin yang telah dilakukan adalah Pertemuan dan seminar ilmiah setahun sekali

### VII. PEMANTAPAN WADAH ALUMNI DAN PEMBERDAYAAN ALUMNI BERKELANJUTAN

Setelah adanya atau terbentuknya wadah alumni, mewujudkan visi-misi dari wadah alumni yang telah disusun, perlu pemikiran selanjutnya para alumni untuk mengisi wadah alumni yang telah terbentuk dengan aktifitas-aktifitas atau kegiatan-kegiatan yang dapat memantapkan keberadaan wadah alumni berdasarkan potensi/ sumberdaya yang dimiliki para alumni dan dengan penerapan strategi yang terarah dan jelas sehingga dalam proses bertumbuh dan berkembangnya mencapai suatu kemantapan.

#### Pemantapan Wadah Alumni

Untuk pemantapan wadah alumni pendidikan bidang kePUan, salah satu konsep pendekatan yang efektif dalam penyusunan organisasi alumni adalah mengikuti konsep pengembangan organisasi sebagai berikut :



Sumber : Manajemen Strategik Kemitraan, Dr.Ir.Nana Rukmana D.W, MA, 2005

#### Pemberdayaan Alumni Berkelanjutan

Azas pemikiran pemberdayaan berkelanjutan menurut prinsip Capacity Building adalah pemberdayaan yang ditujukan pada suatu kesatuan utuh dari unsur sumberdaya manusia, kelembagaan dan pemberdayaan sarana prasarana yang dapat mendatangkan hasil (keberhasilan) yang diharapkan.

Alumni pendidikan sebagai unsur sumber daya manusia tidak dapat dipandang hanya dari satu sisi individu yang perlu diberdayakan, pemberdayaan dilakukan secara kelompok yang dapat menimbulkan sinergi dengan efek peningkatan terhadap individu.

Alumni pendidikan sebagai suatu kelompok memerlukan suatu tempat/ wadah, terorganisir, mempunyai visi, misi yang jelas terarah untuk beraktifitas melalui program dan kegiatan, pemantapan wadah alumni sebagai sarana untuk beraktifitas sangat diperlukan.

Tiga hal terkait dengan Pemberdayaan Alumni yang berkelanjutan adalah :

- Adanya Sarana prasarana : Wadah Alumni, Tempat/ Sekretariat kegiatan
- Pemantapan manajemen/pengelolaan Wadah Ikatan Alumni
- Program/ Kegiatan yang rutin dalam wadah alumni untuk peningkatan individu dan kelompok alumni.

## V. KERJASAMA KEMITRAAN WADAH ALUMNI DENGAN ALMAMATER DAN LEMBAGA/INSTANSI TERKAIT

Dalam bagian IV. Mengenai Pemantapan Wadah Alumni dalam konsep pengembangan dan pemantapan organisasi alumni adalah dengan melihat faktor internal alumni berupa : Kebutuhan alumni, sumber daya (input), strategi dalam menyusun program/ kegiatan (proses), program/ kegiatan yang rutin dan berkesinambungan (output) dan outcome-nya adalah sebagai pemberdayaan alumni pribadi dan lingkungan kerjanya.

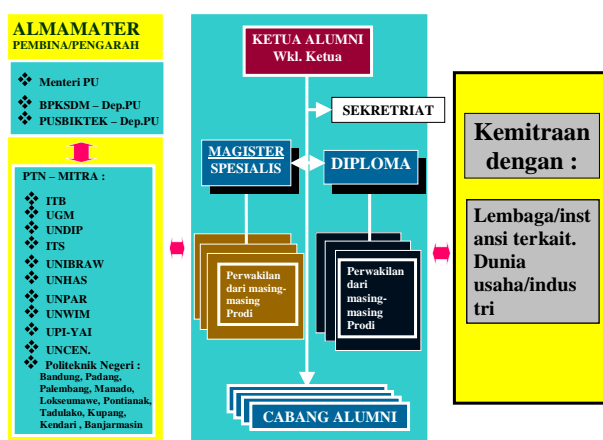
Faktor internal yang berkembang sebagai modal dasar untuk melangkah ke faktor eksternal melalui konteks kerjasama dengan almamater dan instansi terkait akan menambah kinerja ikatan (wadah) alumni, pengakuan keberadaan alumni tidak hanya dilingkungan kePUan, secara umum akan berperan aktif dalam kepentingan nasional (sebagai langkah pengakuan dari masyarakat umum).

Pada saatnya nanti bagaimana tercipta kondisi-kodisi yang saling terkait antara Alumni dan Almamater, antara alumni dan instansi terkait dimana :

- Ikatan Alumni tidak hanya menerima fasilitas dari almamater, tapi bagaimana alumni memberi kepada almamater.
- Ikatan Alumni dapat bekerjasama dalam program-program/ kegiatan yang saling mendukung dengan almamater dan instansi terkait.

## VI. USULAN BENTUK WADAH/ ORGANISASI ALUMNI

### Struktur Organisasi Pusat



### Struktur Organisasi Cabang/Daerah



## VII. PENUTUP

Sebagai penutup sumbangan pemikiran tentang perlunya keberadaan wadah alumni perkenankan kami menyampaikan suatu kesimpulan dan saran-saran sebagai berikut :

Kesimpulan :

1. Walaupun alumni pendidikan ke PU an saat ini telah mencapai jumlah  $\pm$  2000 alumni dari berbagai disiplin/ keahlian bidang ke PU an, baru dan hanya sebagian kecil saja yang dapat saling berkomunikasi karena mereka belum menemukan wadah yang dapat memfasilitasi kebutuhan dan keinginan mereka baik untuk saling silaturahmi dan untuk peningkatan diri setelah pendidikan yang dapat menunjang penyelesaian masalah dilingkungan kerja mereka.
2. Tugas dan fungsi setelah selesai pendidikan kemudian kembali ketempat tugas yang penempatannya kurang sesuai dengan hasil pendidikan, sehingga membutuhkan suatu sharing pengalaman dengan keahlian lain yang dapat saling membantu dalam penyelesaian tugas.
3. Para Alumni yang berinisiatif ingin menyumbangkan pemikiran untuk pengembangan Almamater mereka memerlukan suatu jaringan dan wadah yang dapat memfasilitasi keinginan mereka.

Saran-Saran dan Tindak Lanjut :

1. Dari refresher course yang diadakan di Bali oleh Pusbikek, dengan kesepakatan para alumni yang hadir mewakili tiap-tiap provinsi dan fasilitasi awal dari Pusbikek, di pertemuan tersebut dideklarasikan pembentukan wadah alumni pendidikan kePUan di Pusat dan Daerah.
2. Menyiapkan konsep visi dan misi wadah alumni yang dapat nantinya memfasilitasi program/ kegiatan wadah alumni dari proses pertumbuhan-perkembangan-pemantapan wadah alumni dikaitkan dengan ruang, aktifitas/ kegiatan dan waktu. ♦

Penulis adalah Alumni Pendidikan PSDA 1991



This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.