

AKREDITASI, SERTIFIKASI LEMBAGA PENDIDIKAN TEKNOLOGI dan KEJURUAN

Dadang Hidayat.M., Wowo SK

Pengendalian mutu lembaga pendidikan tinggi keguruan, tampaknya perlu ada pembaharuan dalam rangka penyesuaian dengan tuntutan kebutuhan pengguna. Salah satu yang harus dikaji ulang, yakni berkaitan dengan landasan konseptual dan adanya kelembagaan independen. Oleh sebab itu, dalam paper ini, digagas suatu kajian konseptual berkenaan dengan akreditasi lembaga pendidikan teknologi dan kejuruan serta implikasinya.

A. Latar Belakang Masalah

1. Upaya Pencapaian Mutu Pelayanan Pendidikan

Pertumbuhan industri saat ini dipicu oleh tatanan ekonomi baru yang berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*), pada dasarnya didorong oleh adanya perkembangan luar biasa dari teknologi informasi dan didukung adanya deregulasi dalam perdagangan internasional. Para pemikir bisnis berpandangan bahwa dunia usaha untuk “*do dif Brent things differently*” atau melakukan hal-hal yang berbeda dengan cara berbeda dalam memahami gejala ketidakpastian. Suatu perusahaan untuk bertahan dan berhasil memenangkan persaingan dalam suatu *knowledge-based economy*, mesti berevolusi ke arah suatu organisasi yang berbasis pengetahuan (*knowledge-based organization*). Pengetahuan dalam konteks ini tidak berarti semata-mata pengetahuan “*ilmiah*” belaka, melainkan organisasi berbasis pengetahuan dapat diartikan sebagai terciptanya iklim kondusif bagi berkembangnya kreativitas anggota organisasi dalam hal “*pengetahuan dan keterampilan*” baru. Pengetahuan itu sendiri, bisa berupa inovasi produk ataupun proses baru, kreativitas dalam menjalankan manajemen, kreativitas dalam memuaskan pelanggan. implikasi dari semua adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapabilitas ditunjang oleh kompetensi dalam sistem produksi.

Kompetensi SDM yang dibutuhkan dalam dunia masa depan tidak dapat dilepaskan dari keterkaitan penyelenggaraan pendidikan khususnya pendidikan

tinggi, termasuk LPTK-FPTK. Hal itu sejalan dengan pemikiran Jacques Delors (1996:19) yang mengemukakan pandangan tentang pembangunan pendidikan masa depan antara lain :

“... educational has to face up to this problem now more than ever as a world society struggles painfully to be born: education is at the heart of both personal and community development: its mission is to enable each of us, without exception, to develop all our talents to the full and to realize our creative potential, including responsibility for our own lives and achievement of our personal aims”.

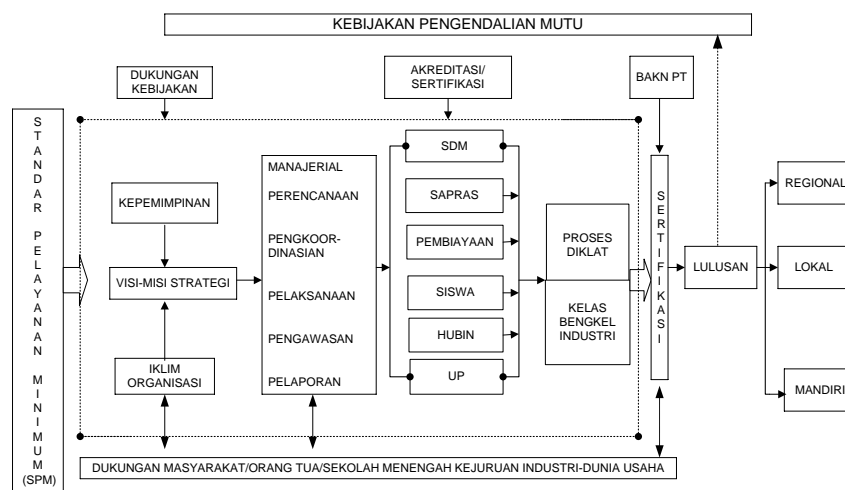
Pandangan yang dikemukakan perlu kita garis bawahi bahwa, dalam membangun kerangka pendidikan di masa depan, tidak hanya sekedar bagaimana mencapai tujuan pembelajaran semata-mata, melainkan perlu memperhatikan keterkaitan antara pengembangan potensi manusia secara pribadi dengan kehidupan masyarakat secara utuh selaras dengan lingkungan lokal, regional dan global.

Pengelolaan pendidikan bermutu, tidak dapat dilepaskan dari proses manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan proses pengembangan kegiatan kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses pengendalian kegiatan kelompok berkenaan dengan kegiatan perencanaan (planning); pengaturan (organizing); menggerakkan (actuating); pengawasan (controlling) sebagai suatu upaya untuk mencapai tujuan. Manajemen pendidikan merupakan sekumpulan fungsi organisasi yang memiliki tujuan utama untuk menjamin efisiensi dan efektivitas pelayanan pendidikan, sebagaimana pelaksanaan kebijakan melalui perencanaan, pengambilan keputusan, perilaku kepemimpinan, penyiapan alokasi sumber daya, stimulus, koordinasi personil, iklim organisasi yang kondusif, serta menentukan perubahan esensial fasilitas untuk memenuhi kebutuhan peserta didik.

Sebagai kerangka memposisikan kendali mutu dalam konteks manajemen pendidikan dapat ditunjukkan pada gambar 1.1.

Pengendalian mutu dalam konteks manajemen pendidikan. pada hakikatnya dilandasi oleh kekuatan yang terkandung pada standar prasyarat dasar sebagai

landasan operasional dan manajerial pada tingkat lembaga pendidikan.. Artinya, dalam praktik manajerial dimulai dari analisis lingkungan yang dipandang mempengaruhi perguruan tinggi dan diinternalisasi. seperti permintaan (demand), dukungan (support), serta harapan masyarakat Perguruan Tinggi sebagai organisasi akademik memiliki karakteristik yang khas. Ia memiliki ambiguous goals yang sering ditunjukkan secara kuat, dan melayani clients yang membutuhkan suara dalam pengambilan keputusan.



Keterangan:

PR = Perencanaan; PI = Pengorganisasian; PA = Pelaksanaan; PG = Pengawasan; PN = Pelaporan;

IR = Infrastruktur; Fs = Fasilitas; SDM = Dosen, Staf TU, Toolman; KUR = Kurikulum; SIS = Siswa; DA = Dana; UP = Unit Produksi; HUBIN = Hubungan Industri;

KL = Kelas; B1. = Bengkel; IN = Industri; PUK = Panitia Uji Kompetensi.

Gambar 1.1 Posisi Pengendalian Mutu dalam Konteks Manajemen Pendidikan

Ia memiliki problematic technology, teknologinya harus bersifat menyeluruh dan adaptable untuk memenuhi. Kebutuhan secara individual. Ia adalah professionalized organizations yang membutuhkan pekerja dalam jumlah besar untuk mengontrol proses keputusan institusional yang berlebihan. Akhirnya, ia menjadi lebih berhadapan langsung dengan masyarakat. Satu hal yang menjadi summary image adalah sebagai organized anarchy sebagaimana yang

dikemukakan Cohen dan March (1974). Keduanya mengemukakan bahwa Perguruan Tinggi sebagai “organized anarchy system with little central coordination or control:

In a university anarchy each individual in the university is seen as making autonomous decisions. Teachers decide if when, and what to teach. Students decide if, when, and what to learn. Legislators and donors decide if when, and what to support. Neither coordinations... or control (is) practiced. Resources are allocated by whatever process emerges but without explicit reference to some superordinate goal. The “decisions” of the system are a consequence produced by the system but intended by no one and decisively controlled by no one (Cohen and March, 1974:33-34; dalam ASHE, 1985:15).

Implikasi dari bentuk organisasi demikian, adalah akan membentuk arah yang saling berbeda dari tiap individu tanpa adanya suatu koordinasi yang kuat. Keputusan diambil secara individu, sering diambil secara spontan dan tidak terencana dan mengarah pada dinamika yang ambiguitas.

Di Indonesia penyelenggaraan Pendidikan Tinggi secara konsep legal terdapat pada PP.NO. 30 Tahun 1990, pasal 4 yang menegaskan bahwa pendidikan akademik mengarah kepada “peningkatan mutu dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan”, sedangkan pendidikan profesional menonjolkan “peningkatan kemampuan penerapan ilmu pengetahuan”, yang diselenggarakan oleh sekolah tinggi, institut dan universitas. Demikian pula pada PP No.60 dan PP No.61 Tahun 1999, berkenaan dengan tugas dan fungsi perguruan tinggi.

Dunia pendidikan tinggi di Indonesia menganut tiga fungsi yang dikenal Tri Darma Perguruan Tinggi. Konsep tiga fungsi sesungguhnya bertolak dari beberapa pakar dan organisasi pendidikan dunia.

UNESCO mengenai pendidikan tinggi seperti dilaporkan Siedel (1990) merekomendasikan lima fungsi universitas, yaitu; (1) memberikan pendidikan dan pelatihan yang mengkombinasikan riset dan pelatihan; (2) pelatihan profesional; (3) riset; (4) pembangunan termasuk pembangunan regional dan internasional; (5) fungsi sosial yaitu pengembangan intelektual dan sosial masyarakat. Demikian pula hasil pertemuan universitas-universitas di Asia-Pasifik pada tahun 1990 di

New England University of Australia, merumuskan mengenai fungsi pendidikan tinggi terdapat sebagai “serve their societies through their work in teaching, research and wider community service”. Rumusan ini mirip dengan Tri Darma pendidikan kita.

Jose Ortega y Gasset seorang filsuf Spanyol, menurut penelitian Clark Kerr merumuskan empat misi universitas yaitu; (1) pendidikan profesional; (2) riset; (3) latihan kepemimpinan; (4) Persiapan untuk kehidupan seseorang.

Perguruan tinggi dalam era globalisasi Clark Kerr mengintroduksi dua jenis perspektif yaitu; (1) cenderung ke masa lalu dan (2) cenderung ke masa depan. Untuk jelasnya ditunjukkan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Perspektif Alternatif Tujuan Pendidikan Tinggi **Clark Kerr**

Perspektif		
Filsafat	Waktu	
	Kecenderungan	
	Masa lalu	Masa depan
Monistik-Idealis	1. Konsentrasionisme	3. Transformasionis
Pluralistik-Pragmatik	2. Preservasionisme	4. Ekspansions

Perspektif yang cenderung ke masa lalu terdapat bentuk konsentrasi dan preservasionisme. Kedua pendekatan tersebut sama-sama bersifat status quo sedangkan yang mempunyai kecenderungan ke masa depan dapat bersifat transformasionis dan ekspansionis. Pendekatan transformasionis menuntut perubahan visi pendidikan tinggi yang dapat mengakomodasikan perubahan-perubahan masyarakat masa depan.

Tolok ukur keberhasilan suatu organisasi termasuk penyelenggara Pendidikan Tinggi, dapat ditinjau dari berbagai aspek. Salah satunya adalah pendekatan fungsi-fungsi manajemen pengembangan yang berorientasi pada efektivitas dan efisiensi proses dan hasil.

Efektivitas dan efisiensi merupakan indikator dari produktivitas. Efektivitas mengacu kepada pencapaian target secara kuantitas dan kualitas suatu sasaran program.

Efektivitas berkaitan dengan kualitas, sedangkan efisiensi merupakan refleksi hubungan antara output dan input yang bersifat kuantitas. Efisiensi berkaitan dengan besarnya input untuk menghasilkan output dan besarnya tingkat pemborosan. Efektivitas merupakan refleksi kemampuan untuk mempengaruhi terjadinya suatu produk. Keefektifan menunjukkan besarnya pengaruh terhadap suatu proses produksi. "Effectiveness = quantity x quality, and if either is zero there is no effectiveness". (Holzer and Nagel, 1984). Jadi keefektifan suatu usaha secara implisit mengandung makna kuantitas dan kualitas.

Efektivitas menekankan kepada relevansi dan adaptabilitas suatu keputusan dalam rencana dan program terhadap dinamika nilai-nilai dalam hubungan interpersonal pegawai serta lingkungan budayanya. Efisiensi diartikan sebagai bentuk upaya untuk mengukur dan menguji secara empiris bahwa strategic management merupakan suatu proses dalam mengelola keempat gugus komponen tersebut. Keempat gugus komponen yang harus dikelola tersebut, aktivitas kuncinya terletak pada strategic planning, sebab pada fase ini dilakukan analisis terhadap tantangan dan peluang eksternal, serta hubungan antara input dan output. Dari sisi produk efisiensi terjadi apabila biaya yang dikeluarkan minimal dan mendatangkan keuntungan yang sepadan. Efisiensi menunjukkan secara tegas garis pembatas antara sejumlah biaya maksimum untuk membiayai beberapa input secara kuantitas dan proporsional sehingga menghasilkan sejumlah output menurut standar mutu yang telah ditetapkan.

Produk pendidikan adalah jasa pendidikan. Lulusan tidak dapat sepenuhnya merupakan produk pendidikan, karena terdapat faktor lingkungan yang juga mempunyai peran dalam perkembangan mahasiswa menjadi lulusan. Karena itu, dikatakan bahwa produk pendidikan adalah jasa pendidikan. Dengan pengertian ini, perencanaan dan pelaksanaan pendidikan termasuk pengukuran hasil pendidikan, dapat dilakukan dengan objektif.

Lulusan dapat dipahami sebagai customer primer yang telah memahami dan menghayati sekolah secara utuh. Jasa Perguruan Tinggi dikelompokkan atas lima komponen utama yakni;

- Jasa kurikuler
- Jasa manajemen
- Jasa kebijakan
- Jasa ekstrakurikuler
- Jasa penelitian

Jasa kurikuler, merupakan pelayanan yang bersifat kurikuler seperti penyusunan kurikulum dan silabus, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, bimbingan. Jasa manajemen, baik meliputi bersifat umum, akademis dan kesiswaan. Jasa kebijakan umum, berbagai pelayanan yang bersifat kebijakan umum terutama dilaksanakan oleh pimpinan sekolah. Sedangkan jasa ekstrakurikuler merupakan pelayanan dalam pengembangan kesiswaan di luar kegiatan kurikuler, tetapi mendukung kegiatan studi seperti pengembangan minat, rekreasi, kesejahteraan dan pengembangan kemampuan untuk berkarier. Adapun jasa penelitian, merupakan pelayanan dan pelaksanaan penelitian yang menghasilkan konsep yang dapat dipergunakan oleh kostumer tersier.

Strategic planning merujuk pada adanya keterkaitan antara internal strengths dengan external needs. Dalam hal ini, strategi mengandung unsur analisis kebutuhan, proyeksi, peramalan, pertimbangan ekonomis dan finansial, serta analisis terhadap rencana tindakan yang lebih rinci.

Kerangka kerja strategic management yang dikemukakan Rowe (1990) terdiri atas empat komponen utama yaitu; strategic planning, organizational structure, strategic control, dan resource requirements. Lebih lanjut dikatakan kekuatan dan kelemahan internal organisasi. Strategic management berfungsi untuk mengarahkan operasi internal organisasi berupa alokasi sumber daya manusia, fisik dan keuangan, untuk mencapai interaksi optimal dengan lingkungan eksternalnya.

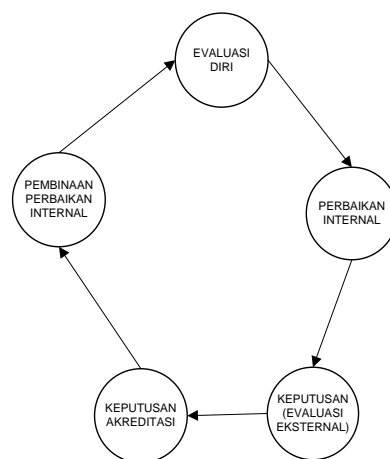
2. Akreditasi Sebagai Wujud Ikhtiar Perbaikan Berkelanjutan

Akreditasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari konsep dan praktik manajemen pendidikan. Fokus aktivitas dan proses lebih mengarah kepada

evaluasi internal dan eksternal untuk memperoleh pengakuan dalam bentuk sertifikasi yang dilaksanakan oleh lembaga tertentu. Akreditasi dapat dikatakan sebagai perluasan dari proses evaluasi yang dilembagakan dalam praktik manajemen pendidikan dan terarah pada keluaran (outcome).

Kata kunci akreditasi, adalah upaya untuk menerapkan akuntabilitas dan mendorong perbaikan performansi sekolah. Maksud dari akuntabilitas sekolah yaitu adanya pertanggungjawaban kepada pihak pemerintah, masyarakat, orang tua siswa dan kepada siswa itu sendiri. Prinsip dasar menyangkut pengelolaan sekolah yang didukung oleh berbagai variabel organisasi sekolah. seperti sumber daya, kurikulum, fasilitas, anggaran, hubungan masyarakat terinstitusi, melalui suatu mekanisme sesuai dengan “*basis requarment*”.

Tola Burhanuddin (1999), mengemukakan bahwa hasil evaluasi akuntabilitas dan perbaikan sekolah efektif ditetapkan oleh beberapa pertimbangan dari sistem pesekolahan yaitu; (1) kepercayaan data terhadap kualitas sekolah; (2) keseimbangan antara akuntabilitas dan perbaikan sekolah; (3) analisis data keluaran melalui evaluasi diri; (4) kebutuhan untuk mengembangkan program diperlukan monitoring performansi siswa, tingkat lokal, rayon dan propinsi; dan (5) kepentingan performansi sekolah tidak hanya berakhir pada dirinya, tetapi sebagai langkah awal dalam proses perencanaan untuk perbaikan. Secara skematis ditunjukkan pada gambar 1.2 berikut.



Gambar 1.2 Daur Akreditasi Sekolah
Sumber : Tola Burhanuddin (1999)

Akreditasi harus dilaksanakan sesuai dengan kaidah umum, dan harus dilaksanakan oleh orang yang memahami serta mempunyai kecakapan dalam mengukur dan menilai kelangsungan hidup sekolah, kurikulum, personil, fasilitas serta sistem dukungan organisasi. Apabila evaluasi tidak dilaksanakan sesuai dengan kaidah, hasilnya kurang bermakna apalagi dikaitkan dengan kendali mutu pendidikan. Oleh sebab itu, untuk mengevaluasi pengelolaan organisasi pendidikan diperlukan dukungan konsep utuh, instrumen tepat dan data yang valid agar dapat dijadikan umpan balik. Uraian yang telah dikemukakan dapat dijadikan kerangka berpikir dalam penelitian ini, bahwa dalam mencapai kualitas pendidikan tidaklah mudah apabila tidak dapat terukur secara tepat, cermat dan disertai pembandingan yang pasti. Melalui akreditasi, dan uji kompetensi yang kriterianya ditetapkan berdasarkan standar, diharapkan upaya perbaikan dapat dilakukan secara berkelanjutan.

B. Permasalahan dan Implikasinya

Pelaksanaan akreditasi di lingkungan LPTK/PTK yang terintegrasi dengan Perguruan Tinggi pada umumnya, selama ini dilaksanakan masih berorientasi pada klarifikasi manajemen. Artinya, belum sampai pada wilayah orientasi proses dan produk.

Implikasinya, hasil akreditasi LPTK/PTK belum menyentuh pada proses dan produk yang spesifik, yani suatu lembaga pendidikan penghasil guru teknologi dan kejuruan. Sehingga sering muncul informasi mengenai kesenjangan dengan kebutuhan pengguna. Oleh sebab itu, perlu ada suatu pembaharuan yang dilaksanakan oleh suatu badan independen.

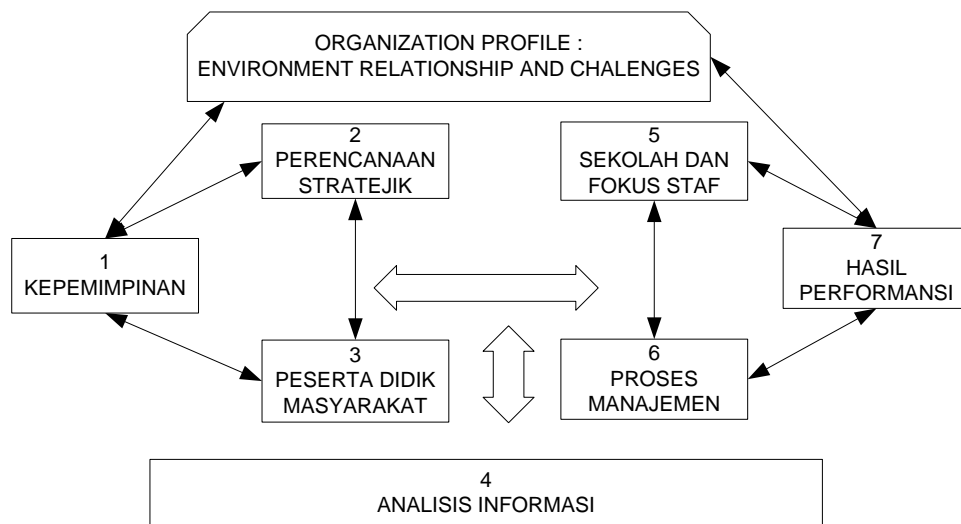
C. Konsep Akreditasi Lembaga Pendidikan Teknologi Kejuruan

1. Konsep dan Nilai-nilai Kriteria Performansi

Kriteria performansi pendidikan sangat penting untuk ditetapkan pada suatu lembaga pendidikan untuk dapat dijadikan acuan dan penilaian, sehingga penilaian masyarakat secara luas terhadap lembaga tersebut menjadi ukuran

pengakuan.

Beberapa argumen yang mendukung pelaksanaan rekayasa manajemen sekolah dapat diadaptasi dari konsep keterkaitan kriteria performansi pendidikan yang dikembangkan oleh Malcolm Baldrige 2003 seperti ditunjukkan pada gambar 1.3.



Gambar 1.3. Model Kerangka Pengembangan Performansi Lembaga Pendidikan
Sumber : Diadaptasi dari Baldrige National Quality Program 2003

Baldrige Award Application (2003) menuliskan kriteria sebagai landasan penilaian diri organisasi, pengambilan keputusan, dan umpan balik dari suatu kebijakan lembaga itu sendiri. Kriteria harus mempunyai tiga aturan meliputi:

- (1) To help improve organizational performance practices, capabilities, and results
- (2) To facilitate communication and sharing of best practices information among organizations of all types
- (3) To service as a working tool for understanding and improving performance and for guiding planning and opportunities for learning

Kriteria performansi penyelenggaraan pendidikan dapat dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi melalui pendekatan terintegrasi, sesuai tuntutan performansi organisasi dan manajemen yang mengarah kepada tujuan pencapaian hasil. Oleh sebab itu, dalam perencanaan harus mengarahkan kepada: (a) meningkatkan perbaikan nilai peserta didik, dan kontribusi masyarakat sekolah terhadap kualitas pendidikan ; (b) meningkatkan perbaikan organisasi sekolah secara menyeluruh

agar efektif dan kapabel; dan (c) tumbuhnya pembelajaran organisasi yang didalamnya tercipta pembelajaran personal.

Beberapa inti nilai-nilai kriteria performansi pendidikan menurut Baldrige Award Application (2003) mencakup sebelas aspek yaitu :

(1) Kepemimpinan yang mempunyai visi

Mengembangkan organisasi sesungguhnya harus bertolak dari keputusan strategik para pimpinan. Hal itu disebabkan pada tingkat ini, adalah pihak yang paling tabu dan kenal dengan berbagai hal yang menjadi kendala atau pendorong keberhasilan pencapaian tujuan. Faktor dominan dalam pengambilan keputusan pihak pimpinan, adalah perumusan visi, misi, tujuan dan sasaran yang diemban oleh institusi.

- a. Misi menggambarkan kehendak organisasi, adapun visi lebih jauh lagi. Helgeson (1991:34) menjelaskan “bagaimana rupa yang seharusnya dari suatu organisasi kalau ia berjalan dengan baik. Misi belum menjelaskan bagaimana rupa organisasi itu kalau sudah berhasil, inilah tugas visi.
- b. Visi keberhasilan dapat dijelaskan sebagai suatu deskripsi tentang, bagaimana seharusnya rupa dari suatu organisasi pada saat ia berhasil dengan sukses melaksanakan strateginya dan menemukan dirinya yang penuh potensi yang mengagumkan. Perumusan visi adalah tugas dari manajemen tingkat atas, namun hal itu harus dilakukan melalui proses interaksi yang memberi peluang untuk mendapatkan umpan balik dari semua tingkat manajemen. Untuk menggambarkan, visi keberhasilan, diperlukan keberanian melihat ke masa depan yang selalu penuh dengan rintangan. Selain itu, dituntut kerja keras untuk menterjemahkan visi itu dalam bentuk nyata dan menanggulangi beberapa rintangan yang dapat menghambat direalisasikannya visi itu seperti diuraikan dalam misi. Di samping kerja keras, diperlukan lagi disiplin dari semua pihak terutama para pengambil keputusan tingkat tinggi. Visi menggambarkan masa depan lebih baik, memberi harapan, juga menggambarkan hasil-hasil yang memuaskan. Visi memiliki kekuatan yang mampu mengundang, memanggil, dan menyerukan kepada setiap orang untuk beramai-ramai

memasuki masa depan. Mengkomunikasikan visi ke seluruh tubuh organisasi tidak semudah yang digambarkan dalam teori. Berbagai konflik yang dihadapi antara eselon atas dan bawah, antara generalis dan spesialis, dan antara berbagai unit kerja dalam organisasi. Oleh sebab itu tugas utama dari pimpinan puncak, harus dapat menyisihkan waktunya untuk mengkomunikasikan visi.

(2) Pendidikan sebagai Pusat Pembelajaran

Pengembangan diarahkan pada totalitas potensi seluruh pelajar, kebutuhan organisasi pendidikan diselaraskan dengan peluang yang ada dengan menunjukkan ke arah keberhasilan secara bervariasi. Pendidikan sebagai pusat pembelajaran mendorong pencapaian tujuan dan fokus pada kebutuhan nyata pelajar. Seharusnya kebutuhan diberikan sesuai tuntutan pasar dan persyaratan kewarganegaraan.

Suatu organisasi pusat pembelajaran membutuhkan persyaratan minimal dan menterjemahkan dalam kurikulum. Sebagai contoh dengan adanya perubahan teknologi dalam tingkat nasional dan ekonomi dunia, akan membutuhkan tenaga kerja yang handal, pengetahuan pekerja dan masalah dan pemecahannya. Maka secara kreatif harus mampu memberikannya kepada peserta didik, melalui pendekatan pengenalan lingkungan kerja. Semua jenis organisasi pendidikan mempunyai kebutuhan yang fokus pada peserta didik. Pengembangan pembelajaran diarahkan kepada bagaimana keterampilan pemecahan masalah, sehingga harus diciptakan belajar efektif bagi siswa dan guru serta menekankan pada sikap promosi pembelajaran.

Organisasi pendidikan sebagai pusat pembelajaran harus mempunyai konsep strategik, kebutuhan, kesinambungan, dan kepekaan terhadap perubahan kebutuhan pelajar, stakeholders, dan persyaratan pasar. Salah satu faktor yang dapat mendorong siswa belajar adalah kepuasan pelayanan. Organisasi pendidikan harus mampu mengantisipasi perubahan lingkungan secara fleksibel dan merespon kebutuhan siswa, masyarakat dan persyaratan pasar. Beberapa kunci karakteristik pendidikan sebagai pusat pembelajaran meliputi:

Harapan tinggi dalam pengembangan dari sekumpulan kebutuhan mahasiswa secara terstandar

- (3) Adanya pembeda untuk setiap siswa belajar apakah rating kemampuan dan keterampilan sesuai potensi dasarnya. Belajar siswa ditetapkan dengan gaya dan grade, perbedaan waktu yang dapat diukur secara tepat. Pembelajaran merupakan faktor yang ditentukan oleh dukungan, petunjuk dan iklim yang dapat memberikan kontribusi secara terpusat pada proses dan hasil.

Secara mendasar aktivitas pembelajaran harus ditunjang oleh teknik, material, dan potensi siswa. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan harus mampu mengelola sumber-sumber untuk memperoleh teknik, dan material dari lingkungan.

Penilaian formatif sebagai pengukuran hasil belajar dalam proses dan melihat kebutuhan perbaikan dan cara belajar individu siswa.

Penilaian sumatif sebagai proses pengukuran secara komprehensif dan relevan dengan standard an norma yang akan dicapai siswa. Siswa dan keluarga merupakan factor yang saling mendukung dalam keberhasilan belajar, maka dari itu harus dapat diidentifikasi dan dikurangi permasalahan yang dapat mengganggu.

Kunci keberhasilan harus memperhatikan perkembangan antara sekolah dengan sekolah dan sekolah dengan tempat pekerjaan.

- (4) Organisasi Pembelajaran Personal

Lembaga pendidikan untuk meningkatkan tingkat performansi perlu adanya prasarat yakni tingkat kecerdasan personal dalam dimensi pengembangan organisasi. Organisasi pembelajaran termasuk pendekatan dalam peningkatan kemampuan adaptasi perubahan, dan kesiapan mencapai tujuan baru. Pelaksanaannya, dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti : (a) pendidikan penuh pada sebuah PT; (b) belajar dan praktik pada tingkat organisasi; (c) studi kasus dan diskusi pada tingkat orgnaisasi; (d) salin tukar pikiran dan diskusi mengenai ide-ide dan gagasan sesama rekan kerja; dan (e) memberikan peluang kepada seluruh staf untuk terus belajar yang terpusat pada pengembangan organisasi, melalui aktivitas penelitian, mengkaji patok

duga dan menelaah pesaing dari luar.

(5) Nilai-nilai Lembaga, Staf dan Masyarakat Sebuah organisasi pendidikan yang berhasil adalah yang secara kolektif mempunyai pengetahuan, keahlian, kreativitas dan inovasi, serta motivasi untuk mengembangkan lembaganya, staf dan masyarakat. Nilai-nilai lembaga, staf dan masyarakat merupakan suatu kesatuan iklim yang terus dikembangkan. Mulai dari hal yang sederhana sampai kompleks selalu menjadi perhatian semua dalam praktik dan kebutuhan hidup organisasi. Oleh sebab itu, semua teridentifikasi nilai-nilai untuk lembaga, staf dan masyarakat.

(6) Kecerdasan

Peningkatan kecerdasan sangat penting untuk mencapai efektivitas organisasi. Oleh sebab itu, kapasitas merupakan prasyarat yang strategis untuk meningkatkan kemampuan merespon kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Organisasi pendidikan yang tidak cerdas, tidak mampu merespons kebutuhan secara objektif.

(7) Fokus ke Masa Depan

Memperhatikan lingkungan pendidikan saat ini, harus fokus ke masa depan dan dibedakan atas dasar faktor waktu jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang yang memberikan efek kepada organisasi dan pasar pendidikan. Oleh sebab itu, organisasi harus mempunyai kemampuan mengalokasikan sumber-sumber daya pendidikan berdasarkan faktor pelayanan dan hasil pendidikan di masa depan.

(8) Inovasi Manajemen

Pemahaman terhadap keputusan yang berinovasi dengan landasan pada pemikiran peningkatan kemampuan organisasi, mencakup : Program, pelayanan dan proses secara kreatif untuk menciptakan nilai baru organisasi, dan masyarakat. Dengan demikian peningkatan dimulai dengan penelitian, pemberdayaan yang mengarah kepada inovasi yang dibutuhkan siswa, sehingga proses pendidikan dan operasional terjadi secara sistemik. Organisasi harus mampu menciptakan budaya yang terintegrasi dengan kerja sehari-hari, sehingga organisasi dapat memberikan iklim belajar yang

memuaskan semua pihak.

(9) Manajemen Berbasis Fakta

Organisasi dapat diukur dan dianalisis performansinya. Hal itu akan dapat dilaksanakan, apabila kebutuhan dan strategi pemenuhannya didukung oleh data dan informasi. Banyak data dan informasi sebagai kunci untuk mencapai keberhasilan proses dan hasil, yang dapat dijadikan gambaran performansi manajemen. Pengukuran performansi yang fokus kepada siswa, secara komprehensif dapat dijadikan sistem data dasar, demikian pula masalah informasi lain baik dari dalam maupun dari luar organisasi.

(10) Responsif terhadap Kewarganegaraan

Kepemimpinan organisasi harus menekankan kepada kemampuan merespon kebutuhan dalam praktik kewarganegaraan. Artinya pimpinan pendidikan membawa organisasi ke arah pencapaian kebutuhan dan tuntutan masyarakat sebagai warganegara yang baik. Warganegara yang baik, mempunyai karakteristik taat hukum, kesadaran sebagai warga Negara, seperti kemampuan dalam praktik bermasyarakat, kesehatan, keamanan dan memahami lingkungan. Oleh sebab itu, dalam perencanaan pendidikan seyogayanya diarahkan kepada pemenuhan fasilitas yang dapat mendukung pendidikan baik bersifat pribadi maupun orang lain.

(11) Fokus terhadap Hasil

Organisasi pendidikan harus dapat diukur performansinya yang fokus pada pemenuhan kebutuhan dan hasil pendidikan. Hasil mempunyai dimensi yang luas, tidak hanya terbatas pada pengetahuan dan keterampilan melainkan secara terintegrasi adanya seperangkat kemampuan berkomunikasi, keterampilan bekerja, keterampilan bermasyarakat, beretika secara seimbang sehingga masyarakat dapat menilainya.

(12) Perspektif terhadap sistem

The Baldirige Criteria mengembangkan struktur manajemen dan organisasi yang dapat diukur performansi keunggulannya melalui sistem.

2. Keterkaitan Kriteria dengan Pencapaian Performasi

Baldrige Award Application (2003) mengemukakan, pendekatan dalam upaya meningkatkan performansi pendidikan, maka kriteria sebagai patok duga (benchmarking), atau dapat pula diasumsikan sebagai standar yang harus dicapai sangat erat kaitannya dengan seperangkat organisasi yang inovatif, meliputi: (a) leadership; (b) strategi planning; (c) student, stakeholders, and market focus; (d) information and analysis; (e) faculty and staff focus; (f) process management; dan (g) organizational performance result.

Setiap aspek sating terkait dan tergantung, sebagai variabel yang harus dikendalikan dalam organisasi pendidikan melalui manajemen secara sistemik, dan berkesinambungan.

Uraian yang telah dipaparkan. memberikan dasar pemikiran bahwa kriteria keberhasilan dari sebuah organisasi penyelenggara pendidikan tampaknya memerlukan suatu pendekatan, strategi dalam menetapkan keunggulan dan kepercayaan masyarakat.

3. Akreditasi dalam Konteks Evaluasi Pendidikan

Dipandang dari konsep manajemen pendidikan, sesungguhnya proses akreditasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari praktik yang telah dilaksanakan selama ini. Akan tetapi, fokus aktivitas dan kelembagaannya lebih mengarah kepada evaluasi internal dan eksternal untuk memperoleh pengakuan dalam bentuk sertifikasi yang dilaksanakan oleh lembaga tertentu.

Sebagai bahan perbandingan. Taber A.Razik., Austin D.Swanson (1995:417) mengemukakan evaluasi pendidikan yang bersifat formatif dari sebuah program berfungsi sebagai alat memotivasi individu personil, pengembangan efisiensi dan faktor yang menentukan masa depan, sedangkan ditinjau dari perbaikan untuk memodifikasi kinerja dan menentukan pemecahan masalah program di masa depan. Evaluasi sumatif berfungsi untuk pemberian penghargaan, perbaikan kebutuhan dan stabilitas dan tujuan program.

Tabel 1.2 Categories of Educational Evaluation Models

Category/Model Type	Method/Terms	Representatives
<p>Goals-Attainment Models The degree to which pre determined goals are reached are the sole criteria for evaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Goal-sources and goal screens ▪ Five-step model ▪ Eight step model 	<p>Tyler, Ralph W. Hammond, Robert L. Metfessel & Michael</p>
<p>Judgmental Models Major attention is given to the evaluator's professional. Judgment. The evaluator concentrates on inputs or outputs of the system that is being evaluated and determines their value.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accreditation model ▪ Comparative evaluation ▪ Countenance model ▪ Payoff evaluation ▪ Goal-free evaluation 	<p>School Assosiations Cronbach, Lee J. Stake, Robert Striven. Michael Seriven. Michael</p>
<p>Decision-Facilitation Models Evaluation is viewed as the recollection of data to service decision-makers. Models only center on obtaining relevant information</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CIPP Model ▪ Evaluator as Teacher ▪ Discrepancy model 	<p>Stuffebean, Daniel Stake, Robert Provus, Malcolm</p>
<p>Naturalistic Models The main instrument for data collection is the human being, and constraints imposed on the evaluation situation and evaluation activities are held to a minimum.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Human instruments ▪ Responsive evaluation ▪ Connoisseurship model ▪ Ethnographic evaluation 	<p>Guba & Lincoln Stake, Robert Eisner, Elliot Le Comte & Goetz</p>
<p>Self-Evaluation Model The main source and analysis are the subjects being evaluated. The a facilitator that helps the group evaluate it self.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ LEA schemes ▪ Curriculum reviews ▪ School-initiated School-initiated and/or teacher initiated evaluation ▪ GRIDS 	<p>Turner. Clift McComick & James Elliot, John McMahon, Fullan</p>

Sumber : Taher A. Razik:. (1995:420)

Target evaluasi disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, mengevaluasi satu aspek dalam pembelajaran tidak terlepas dari aspek lain. Dalam praktik pendidikan banyak yang akan dijadikan focus evaluasi sesuai dengan situasi dan kondisi agar dapat dijadikan sebuah keputusan dan tindak lanjut.

Bertitik tolak dari uraian tersebut, tampaknya proses akreditasi LPTK/PTK secara konseptual dalam dilaksanakan secara objektif, melalui perumusan instrument yang dapat mengukur aktivitas pelayanan dan hasil pendidikan.

D. Peran Asosiasi Guru Teknik dalam Konteks Akreditasi dan Pemberian Lisensi

1. Dasar Pemikiran

Pengembangan sumber daya manusia yang sangat mendasar dalam tatanan pendidikan, tidak dapat melepaskan dari wacana persekolahan sebagai sistem. Komponen strategis dalam sistem persekolahan adalah tenaga kependidikan khususnya sosok guru.

Dengan demikian, guru sebagai sosok profesional harus dapat diakui secara legal atas segala keahliannya serta memperoleh sertifikasi kelayakan.

Kompetensi

Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu adalah seseorang yang menguasai kecakapan kerja, atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan. Oleh sebab itu ia mempunyai wewenang dalam pelayanan sosial di masyarakat.

Hakikat Pekerjaan Profesional

Karakteristik pekerjaan, dapat dipandang dari proses pekerjaan yang dihadapi oleh seseorang. Layanan pekerjaan secara terstruktur dapat dilihat dari tugas personal, tugas sosial dan tugas profesional.

Seorang profesional harus mampu berkaca pada dirinya sendiri, yang mencerminkan satu pribadi. Pribadi tersebut meliputi:

- ◆ Saya dengan konsep diri saya (self concept)
- ◆ Saya dengan ide diri saya (self idea)
- ◆ Saya dengan realita diri saya (self reality)

Seorang profesional harus dilandasi nilai-nilai kemanusiaan, dan kesadaran akan dampak lingkungan hidup dari efek pekerjaannya, serta mempunyai nilai ekonomi bagi kemaslahatan masyarakat secara luas.

Seorang profesional mempunyai kebermaknaan ahli (expert), bertanggung jawab (responsibility) baik intelektual maupun sikap dan moral dan memiliki rasa kesejawatan.

Ahli dengan pengetahuan yang dimilikinya, terampil dalam tindakannya, mempunyai indikator tepat waktu, tepat aturan dan tepat takaran atau ukuran dalam melayani pekerjaannya.

- ◆ Memiliki otonomi dan tanggung jawab

Ahli memiliki otonomi dan tanggung jawab serta sikap kemandirian, ciri-cirinya dapat mengawakan nilai hidup, dapat membuat pilihan nilai, dan menentukan serta mengambil keputusan sendiri dengan penuh tanggung jawab atas keputusannya.

- ◆ Memiliki rasa Kesejawatan

Ahli memiliki rasa kesejawatan sehingga ada rasa bangga dan aman melalui perlindungan atas pekerjaannya. Etika keguruan dikembangkan melalui suatu organisasi yang mapan.

Kompetensi Profesional :

- ◆ Standarisasi

Mempunyai seperangkat kemampuan daya analisis yang dilandasi konsep terukur sesuai dengan indikator pengetahuan dan keterampilan berpikir, menyangkut dasar keilmuan kependidikan dan mata pelajaran.

Mempunyai kemampuan menunjukkan performansi seorang indikator yang terukur sesuai dengan indikator keterampilan, kecakapan, kecermatan, dan memenuhi indikator; tugas, jenis pekerjaan, waktu penyelesaian, pengambilan keputusan dan menilai hasil pekerjaan individu.

◆ **Sertifikasi**

Pembuktian keahlian harus dibuktikan dengan sertifikat legal, dan dapat diuji tingkat keahliannya oleh yang berwenang baik secara material maupun inmaterial dari keabsahannya.

Salah satu kewenangan guru adalah berhadapan dengan klien (siswa), yang harus memiliki kemampuan dan memiliki standar, dengan prinsip mandiri (otonom) atas keilmuannya.

Suatu lembaga pendidikan tinggi keguruan dapat dinyatakan layak dan memperoleh pengakuan akreditasi, serta memperoleh lisensi bagi lulusannya apabila dilakukan oleh lembaga independen. Pelaksanaan akreditasi dapat dilaksanakan oleh Badan Akreditasi PT yang ditetapkan oleh perundangundangan dan peraturan pemerintah.

Demikian pula pemberian lisensi bagi para lulusan yang layak diberikan pengakuan atas kompetensinya, adalah asosiasi guru teknologi dan kejuruan.

Asosiasi Guru Teknologi Kejuruan, merupakan salah satu komponen strategis yang dapat memberikan andil dalam proses akreditasi dan pemberian lisensi kepada LPTK/PTK serta lulusannya. Asosiasi Guru Teknologi Kejuruan, dapat diwujudkan berdasarkan nilai-nilai independensi, dan profesional.

Bertitik tolak dari uraian tersebut, bagi segenap personal yang mempunyai perhatian terhadap pengendalian mutu pendidikan tinggi keguruan, tampaknya merupakan peluang dalam mengimbangi dan memposisikan sebagai organisasi mitra LPTK/PTK.

Daftar Rujukan

Brickman W. William. (2002). Educational, Technical. USA: Microsoft ® Encarta Encyclopedia.

------(2001). Educational, Vocational. USA: Microsoft ® Encarta ® Encyclopedia.

Coit. F Butt ler.(1972). Instructional System Development for Vocational and Technical Training. New Jersey: Educational Technology Publication.

- Dale Roger. (1985). Educational, Training (Employment Towards a new Vocationalism. England: Open University Set Book. Pergamon Press LTd.
- Delors. Jacques (1996). Production and Operations Management. Strategic and Tactical Decision. USA: Prentice Hall International Inc.
- Delming, W. Edwards. (1986). Out or Ceisis, Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study. Boston : Massachusetts
- Dubois D. David (1993). Competency-Based Performance Improvement: A Strategy for Organizational Change. USA : Pan-American Conventions.
- Goethsch., Davis. (1994). Introduction to Total Quality; Quality, Productivity, Competitiveness. Englewood : Prentice Hall.
- Good, C. V. (1973). Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Houston, W. R. (1977). Exploring Competency Based Educational. California: MrCuttrham Publishing Corporation.
- James Heintz. (2002). Education, Postgraduate. USA: Microsoft ® Encarta ® Encyclopedia.
- Kuhnert, K. W. (1994). Transformational Leadership: Developing People Through Delegation. California : Sage, Thousand Oaks.
- Loose, G. (1988). Vocational Education in Transition : A Seven Country Study of Curricula for lifelong Vocational Learning. Ilumberg Unesco Institut for Education.
- Luyckx Marc. (1997). Governance Issues In A Changing World A Future Look. European Commission. Brussels

Mandke. (1992). Development Vocational Instructions. California: David S Lake Publisher.

Niko J. Anton (1996). Curriculum-Based Assessment Jakarta: Junior Secondary Education Project .

Philips B. Crosby. (1990). Managing for Total Quality. New York: Prentice-Hall

Prosser, Charles (1965). The Quality in Management. New York : John Wiley & Sons

Razik A. Taher.. Swanson D. Austin. (1995). Fundamental Concepts of Educational Leadership and Management. Columbus : Merrill an Imprint of Prentice Hall

Robert W. Terry. (1993). Authentic Leadership. San Francisco : Jossey-Bass Publisher.

Rodney and James W. Guthrie. (1991). Educational Administration and Policy

Effective Leadership for American Education. Second Edition.

Massachusetts: A Division of Simon & Schuster.

Spansbauer, S. (1992). A Quality System For Education. ASQC. Quality Progress

Iola Burhanuddin. (1999). Akuntabilitas dan Perbaikan Sekolah. Jakarta : PUSISJIAN Balitbang Dikbud.

UU SPN No. 21 tahun 1989 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999. Jakarta v

----- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999. Jakarta

UU SPN No 20 Tahun 2003