

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TRANSPORTASI

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug, Tangerang.

Abstrak: Dalam kaitannya dengan aspek sumber daya manusia, Badan Pengembangan SDM Perhubungan, memiliki peran yang strategis dalam membina sumber daya manusia perhubungan, termasuk didalamnya pembinaan terhadap personil atau SDM pelaku aktivitas dalam penyelenggaraan dan pelayanan dibidang Transportasi. baik secara manajerial maupun teknis operasional. Pendidikan dan pelatihan Strategi Pengembangan SDM Transportasi sangat diperlukan karena akan membantu penyediaan dan pemutahiran ilmu pengetahuan dan ketrampilan pegawai sesuai standar kompetensi yang dibutuhkan. Sehingga diharapkan tingkat pelayanan transportasi kepada masyarakat dimasa yang akan datang akan lebih baik lagi. Maksud dari penulisan Karya Tulis ini adalah untuk memperoleh suatu desain pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia Transportasi diharapkan dapat menunjang kegiatan Perekonomian, Sosial, Budaya, Pertahanan Keamanan dan Politik melalui peranannya sejauh mana di bidang transportasi yang dibutuhkan Indonesia maupun pasar Internasional pada saat ini dan di masa mendatang sesuai dengan standar kompetensi/keahlian yang dibutuhkan. Tujuan yaitu untuk menyusun suatu rancangan berupa kerangka dan struktur yang mampu mengidentifikasi dan menyiapkan Pendidikan dan Pelatihan tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Transportasi.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Transportasi

Abstract: *In its relation with the Human Resources aspect Development Agency of Human Resources Development of Transportation, has strategic role in supervising the human resources of transportation, include in it supervision on the personnel or human resources performers of the activities in the implementation and service in the area of transportation, whether managerially as well as operational technique. Education and training for Development of Human Resources of Transportation is very important because it will help the procurement and update of the knowledge and skills of the employees in accordance with the competency standard needed. Therefore it is expected the transportation service level to the public in the future will be higher. The purpose of this Paper writing is to obtain an educational design and training related to the Development Strategy of Transportation Human Resources, it is expected to be able to support the activity of Economic, Social, Culture, Security Defense and Politic through its role to what extent in the area of transportation needed in Indonesia as well as international market currently and in the future in accordance with the competency standard/ skills needed. The objective is to prepare a design in the form of framework and structure which are able to identify and to provide Education and Training about the Strategy of Human Resources Development of Transportation.*

Keyword: *the strategy of Human Resources Development of Transportation*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sektor Transportasi sebagai urat nadi perekonomian, sosial budaya, pertahanan keamanan, dan politik mempunyai peranan penting serta strategis. Untuk mewujudkan dan memantapkan jaringan transportasi nasional yang berdaya saing tinggi, efektif, efisien dan berkualitas (dalam arti memenuhi kepuasan pelanggan, stakeholders atau pihak-pihak yang berkepentingan), diperlukan perencanaan Sistem Transportasi Nasional yang mantap. Salah satu kebijakan yang penting sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Pemerintah Nomor : 51 Tahun 2012 Tentang Sumber Daya Manusia di Bidang Transportasi, Sistem Transportasi.

Keberhasilan sektor perhubungan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya berpedoman kepada Peraturan dan Undang-undangan yang ada dan berlaku pada saat ini, yaitu : Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2007 Tentang Perkeretaapian, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan, berikut perangkat hukum terkait dibawahnya.

Dalam kaitannya dengan aspek sumber daya manusia, Badan Pengembangan SDM Perhubungan, memiliki peran yang strategis dalam membina sumber daya manusia perhubungan, termasuk didalamnya pembinaan terhadap personil atau SDM pelaku aktivitas dalam penyelenggaraan

dan pelayanan dibidang Transportasi. baik secara manajerial maupun teknis operasional. Pendidikan dan pelatihan Strategi Pengembangan SDM Transportasi sangat diperlukan karena akan membantu penyediaan dan pemutahiran ilmu pengetahuan dan ketrampilan pegawai sesuai standar kompetensi yang dibutuhkan. Sehingga diharapkan tingkat pelayanan transportasi kepada masyarakat dimasa yang akan datang akan lebih baik lagi.

Maksud dan Tujuan

Maksud dari penulisan Karya Tulis ini adalah untuk memperoleh suatu desain pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia Transportasi diharapkan dapat menunjang kegiatan Perekonomian, Sosial, Budaya, Pertahanan Keamanan dan Politik melalui peranannya sejauh mana di bidang transportasi yang dibutuhkan Indonesia maupun pasar Internasional pada saat ini dan di masa mendatang sesuai dengan standar kompetensi/keahlian yang dibutuhkan.

Tujuan yaitu untuk menyusun suatu rancangan berupa kerangka dan struktur yang mampu mengidentifikasi dan menyiapkan Pendidikan dan Pelatihan tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Transportasi

Kondisi Saat Ini Dan Permasalahan

Kondisi

Untuk dapat merencanakan pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Perhubungan ini, perlu dicermati berbagai permasalahan strategis yang diperkirakan akan

mempengaruhi penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan. Beberapa permasalahan strategis yang perlu mendapat perhatian adalah sebagai berikut:

1. Strukturalisasi

Pemerintah menyusun Kebijakan restrukturalisasi sektor Perhubungan untuk dapat menjawab tantangan-tantangan dari krisis ekonomi yang ada sekarang ini dan meletakkan dasar yang lebih baik bagi perkembangan sektor ini dimasa mendatang.

2. Perkembangan Ekonomi

Awal milenium ketiga dicirikan dengan era perdagangan bebas yang mempunyai implikasi dunia tanpa batas. Sektor Perhubungan akan dihadapkan pada persaingan secara global. Menghadapi persaingan ini, sektor Perhubungan perlu memperkuat daya saingnya. Peningkatan daya saing ini hanya dimungkinkan jika jasa-jasa Perhubungan memiliki mutu, tarif dan pelayanan yang kompetitif.

3. Perkembangan Teknologi dan Ilmu Pengetahuan

Dewasa ini Teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang dengan sangat cepat. Pendidikan dan Pelatihan di lingkungan Kementerian Perhubungan dituntut untuk dapat mengikuti arah dari laju perubahan teknologi dan ilmu pengetahuan. Pemanfaatan teknologi informasi seperti multimedia diperkirakan dalam waktu dekat ini akan menjadi kebutuhan nyata dunia pendidikan.

4. Perubahan Sosial Budaya Masyarakat

Proses industrialisasi membutuhkan perubahan-perubahan budaya, Budaya industri didirikan oleh masyarakat yang semakin dinamis rasional, inovatif dan aspiratif.

5. Deregulasi

Dihadapkan pada kecenderungan perubahan-perubahan lingkungan, pada gilirannya sektor Perhubungan akan menjadi ajang persaingan global. Oleh karena itu, Diklat harus dipersiapkan untuk sekaligus berperan secara global.

6. Peningkatan Sarana dan Prasarana

Rawan ekonomi, akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan di mana sektor riil yang selama ini menjadi urat nadi dan penggerak roda ekonomi nasional belum terlihat tanda-tanda kepuhannya, sedangkan sektor moneter yang menjadi pilar penyangga bangunan ekonomi nasional, masih terus dibenahi.

Rawan sosial, Akibat krisis, seperti telah diuraikan di depan, sektor ini mengalami pukulan yang amat berat, yang menimpa di seluruh elemen-elemen proyek dan program yang menjadi tidak menentu, mulai dari penajaman proyek dan program hingga ke penundaan dan bahkan pembatalan sama sekali. Dalam situasi seperti ini, keterpurukan yang menimpa sektor ini bermuara pada penurunan kualitas pelayanan dan pada akhirnya kepada aspek keselamatan perjalanan.

7. Pembangunan infrastruktur transportasi, terutama pada pembangunan prasarana transportasi seperti terminal, pelabuhan, dan bandar udara, pada umumnya

bersifat "low yielding", sementara nilai investasi yang harus ditanamkan, sangatlah besar. Untuk mencapai titik impas (break even point, BEP).

Permasalahan yang menjadi sangat dilematis pada masing-masing subsektor transportasi tersebut, yaitu: Transportasi Darat dan Kereta Api.

Hal-hal yang menonjol dan signifikan yang terjadi di sub sektor ini antara lain adalah: Jumlah armada angkutan umum dan bus yang laik operasi diperkirakan kurang dari 40%, bahkan mungkin-hanya berkisar antara 25% - 30% saja lagi;

- a. Untuk melakukan investasi baru dirasakan berat bagi kebanyakan pengusaha angkutan, terutama dalam situasi krisis saat ini;
- b. Telah terjadi "net defisit" akibat biaya operasi yang melonjak lebih besar dari pendapatan usaha;
- c. Terjadi proses kanibalisme suku cadang guna mempertahankan tingkat operasional minimal;
- d. Dampaknya seperti turunnya tingkat keselamatan perjalanan.
- e. Armada Angkutan Sungai, Danau dan Penyeberangan (ASDP) rata-rata sudah sangat tua dan secara teknis operasional sudah tidak ekonomis lagi untuk dioperasikan mengingat tingginya biaya operasional sehari-harinya;
- f. Untuk melakukan investasi baru, biayanya akan sangat mahal, sementara pola pengoperasiannya selama ini hanya sebagai pelengkap (komplementer) bagi moda angkutan laut seperti pelayaran nusantara maupun samudera;

- g. Percepatan pembangunan prasarana jalur ganda membawa konsekuensi perlunya alokasi anggaran yang besar, ditambah adanya program pembangunan kembali Kereta Api di di Papua;
- h. Tren perkembangan permintaan jasa transportasi yang cenderung akan saling berkompetisi (inter-modal competition), tentunya memerlukan pemikiran dan kajian jangka panjang bagi kemungkinan diterapkannya teknologi Super Cepat KA Maglev yang membawa konsekuensi bagi pembangunan jalur rel baru;
- i. Banyaknya kantung-kantung dan daerah-daerah yang masih dilayani dengan kualitas dan kuantitas yang memprihatinkan.
- j. Perlunya penambahan jadwal penerbangan, baik melayani Domestik maupun Internasional dan perlunya dibangun Bandara baru.

Pembahasan

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek menentukan aspek kemanusiaan atau SDM kedalam posisi manajemen, yaitu bagaimana mengelola SDM agar berdayaguna dan berhasilguna, istilah dalam manajemen efisien dan efektif.

Manajemen dapat dikatakan juga sebagai Seni dan ilmu mengatur bagaimana unsur-unsur manajemen (man, money, method, material, market) dapat dikelola dengan efisien dan efektif melalui fungsi-fungsi manajemen (planning, organizing, motivating, controlling, evaluating).

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Tantangan dalam upaya mengelola MSDM ada empat aspek, yaitu:

1. Perekonomian dan perkembangan teknologi
2. Ketersediaan kualitas tenaga kerja
3. Kependudukan dan masalahnya
4. Restrukturisasi organisasi :
 - Memperbaiki produktivitas kerja
 - Kualitas, sarana dan prasarana
 - Pelayanan
 - Pengurangan biaya.

Aspek Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia; diarahkan untuk meningkatkan kompetensi melalui diklat, namun masalah sumber daya manusia tidak dapat ditinggalkan begitu saja . Karenanya aspek manusia hendaknya dilihat dari dua segi:

- a. *Sumber daya manusia sebagai obyek*; yaitu sumberdaya manusia yang secara perorangan dalam unit kerja merupakan salah satu faktor yang akan menimbulkan masalah kebutuhan.
- b. *Sumber Daya Manusia sebagai subyek*; yaitu sumber daya manusia sebagai penentuan dan pelaksana. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan subsistem manajemen sumber daya manusia Perhubungan.

Penyelenggaraan transportasi

Sebagai upaya mendukung kelancaran transportasi, pemerintah akan mewajibkan seluruh prasarana jalan umum, baik tol maupun bukan tol diaudit secara berkala setahun sekali guna meningkatkan keselamatan jalan di tanah air. begitu juga pelabuhan dan bandar udara serta komponen pendukung lainnya agar mendapatkan perhatian secara berkala.

Sistem Transportasi .

Sistem Transportasi adalah merupakan persoalan yang menyangkut kepentingan umat manusia dari masa ke masa, karena dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya manusia tidak akan lepas dari kebutuhan terhadap transportasi, dan upaya memenuhi kebutuhan tersebut tergantung terhadap perilaku sistem, antara lain sistem transportasi, sistem tersebut menyebabkan gejala lalu lintas. Lalu lintas inilah yang selalu menjadi masalah yang selalu menjadi wacana dan sorotan publik, dengan demikian sistem transportasi adalah meliputi sarana dan prasarana yang mendukung terhadap pergerakan baik barang maupun penumpang, terdiri dari transportasi darat, laut, dan udara, adapun elemen dan sistem transportasi adalah meliputi jalan, kendaraan (mobil, kapal, pesawat udara), terminal, pelabuhan, bandara, rambu, sistem operasi, navigasi, dan regulasi.

Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Need Analysis)

Analisis kebutuhan pelatihan adalah istilah yang menunjuk pada kegiatan analisa untuk mengerti dan menguji masalah kinerja atau masalah

yang timbul akibat teknologi baru di tempat kerja. Disebut juga analisis masalah, analisis pra-pelatihan, analisis kebutuhan dan analisis awal.

Tujuan Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai hal berikut: kinerja atau pengetahuan optimal, kinerja atau pengetahuan actual, opini peserta didik dan lainnya, penyebab masalah dari berbagai segi dan pemecahan masalah dari berbagai segi

- a. *Kinerja Optimal*, merupakan visi mengenai kinerja atau pengetahuan yang diinginkan. Tekanan diberikan pada pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang harus dimiliki peserta didik untuk mengerjakan tugas dengan baik.
- b. *Kinerja Aktual*, merupakan cara-cara yang berlaku sekarang apa yang diketahui dan dikerjakan saat ini. Masalah yang segera terlihat adalah bila terjadi selisih antara apa yang seharusnya terjadi (optimal) dengan apa yang sesungguhnya terjadi (aktual). Selisih tersebut dinamakan Kesenjangan Kinerja atau Kebutuhan.
- c. *Opini*, merupakan pendapat mengenai masalah atau tugas atau kompetensi yang terkait dengan tingkat kinerja sekarang. Peserta didik, pengawas dan pihak lainnya mempunyai pemikiran atau perasaan yang berbeda terhadap masalah kinerja atau teknologi/metode yang baru diterapkan.
- d. *Penyebab*, berusaha menemukan mengapa timbul masalah atau apa penyebab masalah. Suatu masalah

kinerja biasanya ditimbulkan oleh lebih dari satu penyebab.

- e. *Pemecahan Masalah*, merupakan cara mengakhiri atau memperkecil masalah. Pelatihan akan memecahkan masalah kinerja yang disebabkan oleh faktor kurangnya pengetahuan atau keterampilan atau motivasi. Secara umum, pimpinan akan mendapatkan masukan yang berharga yang ditemukan oleh pakar pelatihan setelah mengkaji penyebab masalah dalam Analisa Kebutuhan Pelatihan.

Teknik-Teknik Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis Kebutuhan Pelatihan terdiri dari berbagai teknik pendekatan yang berdiri sendiri, yaitu Analisis Data Prestasi Kerja, Analisis Kebutuhan, Analisis Kebutuhan Pokok, Analisis Tugas dan Dacum (Developing Curriculum). Setiap teknik mempunyai tujuan, keunggulan dan kelemahan masing-masing. Uraian singkat dan masing-masing teknik adalah sebagai berikut:

- a. *Analisa Data Prestasi Kerja* (Extant Data Analysis), Data Prestasi Kerja adalah data yang sudah dikumpulkan instansi atau perusahaan yang menunjukkan hasil-hasil kinerja karyawan. Dalam Analisis Data Prestasi Kerja perhatian diberikan bukan pada apa yang sedang dikerjakan karyawan, tetapi pada hasil dari prestasi masa lalu untuk digunakan sebagai gambaran kinerja yang nyata.
- b. *Analisis Kebutuhan* (Need Analysis) Merupakan usaha sistematis untuk mengumpulkan pendapat dan

gagasan dan berbagai pihak mengenai masalah kinerja, sistem baru dan teknologi baru. Analisis kebutuhan mengumpulkan pendapat yang berhubungan dengan keadaan optimal, keadaan aktual, perasaan, penyebab dan pemecahan masalah dari berbagai pihak terkait.

- c. Analisis Pengetahuan Pokok (Subject Matter Analysis), Analisis Pengetahuan Pokok (APP) mencari operasi-operasi kognitif mendasar yang menunjukkan penguasaan terhadap suatu masalah atau pengetahuan. APP menyelidiki perincian dari suatu struktur atau skema yang tidak terlihat (invisible) yang memungkinkan seseorang melakukan apa yang diperlukan.
- d. Analisis Tugas (Task Analysis), Analisis Tugas merupakan teknik untuk menurunkan kinerja optimal yang dikaitkan dengan tugas nyata dengan jalan menguraikan tugas-tugas dalam suatu jabatan secara sistematis. Analisis Tugas mempunyai kesamaan dengan Analisis Pengetahuan Pokok, yaitu keduanya mencari perincian pengetahuan dan ketrampilan.
- e. Dacum (Developing Curriculum), Metode Dacum yang dikembangkan di Kanada awal tahun 1970-an.

Pemilihan teknik yang akan digunakan dapat disesuaikan dengan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Secara umum, dapat diambil langkah-langkah berikut:

Pertama, analisis kebutuhan digunakan lebih dahulu untuk menyelidiki bidang yang memerlukan pelatihan diikuti dengan penentuan kesenjangan (gap)

pengetahuan / ketrampilan yang harus diisi oleh pelatihan.

Kedua, untuk mendapat struktur tugas dan jabatan yang mengandung kesenjangan tersebut, dapat digunakan salah satu dan Analisis Pengetahuan Pokok, Analisis Tugas atau Dacum.

Tinjauan Kebijakan Diklat SDM Berbasis Kompetensi

Kebijakan SDM berbasis kompetensi dikembangkan untuk menjawab tuntutan bahwa kondisi SDM Aparatur pemerintah maupun tenaga kerja di sektor industri umumnya masih rendah.

Konsep Kompetensi

Menurut Murgiyono (2002 : 11) Kompetensi adalah bagaimana dapat mengetahui, mengukur dan mengembangkan kompetensi untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil. Strategi implementasi manajemen SDM-PNS berbasis kompetensi, harus didasarkan pada pengertian dan pemahaman mengenai kompetensi yang dibutuhkan.

Suprpto (2001: 3) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan Menurut Spencer & Spencer (1993 : 9), ada lima karakteristik kompetensiyaitu:

- Motives, adalah sesuatu yang selalu dipikirkan atau diinginkan seseorang yang dapat mengarahkan, mendorong atau menyebabkan orang melakukan suatu tindakan. Motivasi ini mengarahkan seseorang untuk menentukan atau menerapkan tindakan-tindakan yang memastikan

dirinya mencapai tujuan yang diharapkan (Amstrong, 1990: 68).

- Traits, merujuk pada ciri bawaan yang bersifat fisik (physical characteristics) dan tanggapan yang konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- Self concept, yakni sikap, nilai atau image yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri. Self concept ini akan memberikan keyakinan pada seseorang siapa dirinya. Apakah ia seorang pemarah ataukah orang yang sabar dan mampu mengendalikan diri. Demikian pula, apakah ia seorang yang cerdas ataukah ia selalu mengalami kesulitan dalam memahami sesuatu.
- Knowledge, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- Skill, merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas mental atau tugas fisik tertentu. Berbeda dengan keempat karakteristik kompetensi lainnya yang bersifat "intern" dalam diri individu, skill merupakan karakteristik kompetensi yang berupa "action". Skill mewujudkan sebagai perilaku yang di dalamnya terdapat motives, traits, self concept dan knowledge.

Kesimpulan

1. Dalam hal ini kita dapat berasumsi bahwa penyelenggaraan pendidikan sama dengan produksi suatu barang. Penyelenggara pendidikan adalah produsen dan lulusan pendidikan adalah produk yang dihasilkan oleh produsen. Produk harus laku dijual, di mana pembelinya atau konsumen adalah industri atau perusahaan yang

akan mempekerjakan lulusan. Konsumenlah yang akan lebih menentukan apakah dia akan membeli barang atau tidak. Konsumen akan membeli barang bila dia yakin bahwa produk yang dibelinya memenuhi persyaratan atau memenuhi standar yang ditentukannya. Oleh sebab itu peranan konsumen (user) sangat penting dalam menentukan suatu desain atau struktur program pendidikan dan pelatihan. Oleh sebab itu untuk melakukan perancangan struktur diklat-diklat guna memenuhi kebutuhan kompetensi pada semua sub sektor transportasi perlu melibatkan beberapa pihak yang diantaranya adalah:

- a. Pihak konsumen, yaitu pihak yang akan mempekerjakan lulusan pendidikan;
 - b. Pihak produsen, yaitu penyelenggara pendidikan
 - c. Pihak pemerintah atau regulator, yang akan mengawasi hal-hal yang terkait dengan keamanan dan keselamatan transportasi
 - d. Pihak independen, yaitu dan kalangan perguruan tinggi dan lembaga penelitian yang memahami dan ahli di bidang transportasi, baik dari segi teknologi maupun manajemen yang mewakili cendekiawan, dan praktisi dari tenaga ahli di bidang transportasi, yang memahami dan berpengalaman di bidang transportasi terkait.
2. Pendekatan yang akan digunakan dalam merancang dan menyusun struktur diklat Manajemen Pengembangan SDM Transportasi

diantaranya adalah: Perencanaan transportasi, Sistem Informasi Pelayanan Transportasi, Management Strategy Transportasi, Management Bisnis/pemasaran, Pelayanan Prima.

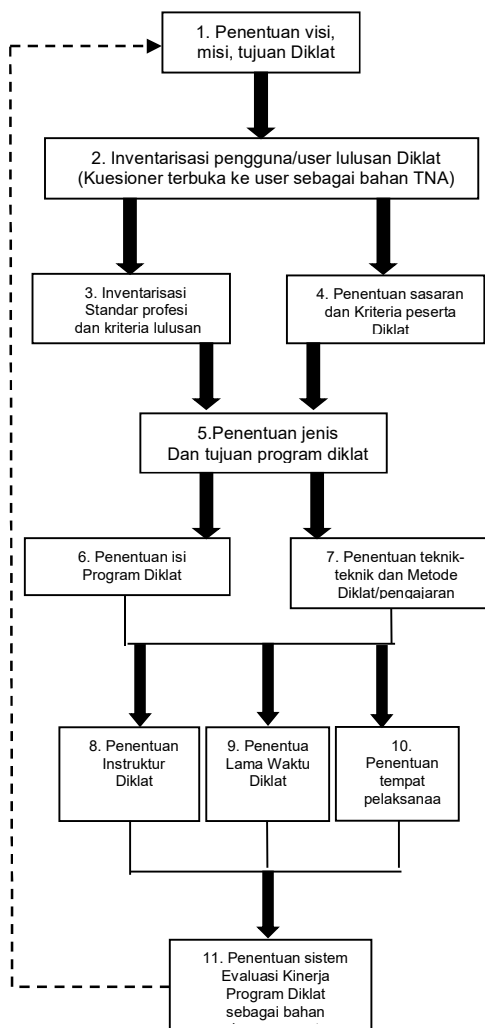
3. Dalam merancang program Diklat perlu sebuah pola pikir yang sistematis sehingga hasil yang dicapai dapat sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan. Untuk itu, dalam merancang struktur diklat ini dengan menggunakan alur pikir sebagai berikut:

- a. Penentuan tujuan perancangan dan penyusunan struktur diklat sehingga proses alur pikir perancangan yang dilakukan padalangkah berikutnya menjadi lebih terarah.
- b. Inventarisasi dan Penentuan sasaran user / pengguna jasa Transportasi .
- c. Penentuan Standar Kompetensi profesi dibidang Transportasi yang disyaratkan oleh user dan sasaran kriteria lulusan. Yaitu mengacu pada hasil identifikasi kebutuhan, investarisasi standar kompetensi SDM pada profesi dibidang transportasi serta kriteria lulusan untuk dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja tersebut,
- d. Penentuan sasaran dan kriteria peserta Diklat. Berdasarkan kriteria lulusan, selanjutnya perlu ditentukan sasaran dan kriteria peserta diklat.
- e. Penentuan Jenis dan Tujuan Program Diklat yaitu kompetensi yang ingin dicapai.
- f. Penentuan isi Program Diklat, yaitu materi atau mata diklat yang diberikan berdasarkan hasil analisis kebutuhan Diklat .
- g. Penentuan teknik-teknik dan Metoda Diklat / pengajaran yang akan digunakan, guna efektifnya penyampaian materi dan tujuan Diklat.
- h. Penentuan siapa yang akan memberikan Diklat , yaitu tenaga pengajar / instruktur yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk dapat menyampaikan materi dan mencapai tujuan dan sasaran Diklat yang ditetapkan sebagai standar.
- i. Penentuan Lama Waktu Diklat, yaitu lamanya waktu pelaksanaan suatu program Diklat yang dibutuhkan untuk menyelesaikan materi/ isi sesuai tujuan dan sasaran Diklat.
- j. Penentuan tempat dilaksanakannya Program Diklat, yang melibatkan pertimbangan kebutuhan dukungan sarana dan prasarana Diklat sesuai metode dan sistem diklat/ pembelajaran, pertimbangan efisiensi biaya, serta kemudahan akomodasi dan komitmen untuk memberikan kepuasan pelayanan kepada peserta Diklat. Dimana secara umum terdiri dan 3 pilihan tempat yaitu: incompany on-the-job training; in-company off-the-job training; dan External training.
- k. Penentuan sistem Evaluasi Program Diklat yang dilakukan,

sehingga dapat diketahui bagaimana kinerja dan program diklat.

1. Penentuan sistem Evaluasi Kinerja Program Diklat sebagai bahan improvement.

Untuk lebih jelasnya alur pikir Perancangan Program Diklat Manajemen Pengembangan SDM Transportasi di atas dapat dilihat pada skema / bagan alur berikut:.



Daftar Pustaka

- David Osborne and Ted Gaebler
Reinventing Government
(Mewirauaskan Birokrasi) PPM.
225.
- David Osborne and Peter Plastrik,
Memangkas Birokrasi, PPM.
- Siswanto, Implementasi Manajemen
SDM berbasis kompetensi, 2003
- Rahadian AH.Dr.Ir,M.Si Leadership
dan Interpreneurship, Diktat.
2008
- Amstrong dan Baron, Kompetensi
Kinerja, 1998.
- Spencer Dharma, Kompetensi Prilaku,
2002
- Suprpto, Kompetensi PNS, 2001
- Fredi Rangkuti, Analisis SWOT Teknik
Membekal Kasus Bisnis, 2004
- KM. 43 Tahun 2005 Organisasi dan
Tata Kerja Kemenhub.
- KM. 49 Tahun 2005, tentang Sistem
Transportasi Nasional.
- UU. 23 Tahun 2007 tentang
Perkeretaapian
- UU. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran
- UU. 1 Tahun 2009 tentang
Penerbangan
- UU. 22.Tahun 2009 tentang Lalu lintas
dan Angkutan Jalan.