

## Strategi Pengembangan SDM Transportasi

Drs. Sunarno, MM Manajemen Penerbangan,

STPI Curug

Jl., Raya PLP Curug Serdang Wetan, Leg ak Tangerang 15820

Email : 56sunarno@gmail.com

### ABSTRAK

Melakukan kajian Strategi Pengembangan SDM Transportasi bertujuan menganalisis dan mengevaluasi terhadap ketersediaan Potensi SDM Transportasi yang profesional dan kompeten dalam mendukung penyelenggaraan sistem transportasi rasional yang mampu menggerakkan roda ekonomi nasional menuju terwujudnya pemerataan pembangunan di seluruh wilayah Indonesia sesuai dengan tujuan nasional. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif terhadap data sekunder dan primer SDM Transportasi. Adapun hasil kajian mengenai Strategi Pengembangan SDM Transportasi ditemukan bahwa selama ini penerapan strategi pengembangan SDM Transportasi belum tepat, sehingga ketersediaan SDM Transportasi yang profesional dan kompeten belum terpenuhi secara cukup dan fleksibel, merata di seluruh wilayah tanah air yang terjangkau jaringan transportasi baik darat, laut, udara dan kereta api. Dalam hasil kajian ini memberikan saran perlu agar diterapkan Strategi Pengembangan SDM Transportasi yang tepat sehingga ketersediaan potensi SDM Transportasi tersebut mampu terdistribusikan secara merata melalui Perencanaan SDM yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

**Kata kunci :** Strategi, Pengembangan SDM, Transportasi

### ABSTRACT

Conducting the study of Human Resource Development Strategy of Transport aims to analyze and evaluate the availability of human resources Potential Transportation professional and competent in supporting the implementation of rational transportation system that is able to move the wheels of national economy towards the realization of equity of sectoral builder throughout the Indonesian territory in accordance with national goals. This research method using qualitative analysis method to secondary data and Primary HR Transportation. The results of the study on Human Resource Development Strategy Transportation found that during the implementation of human resources development strategy has not been appropriate, so the availability of professional and competent human resources Transportation has not been fulfilled in a sufficiently and flexible, evenly throughout the territory of the ground that affordable transportation networks both land, sea, Air and rail. In the results of this study provide suggestions necessary to apply the Strategy of Human Resource Development proper so that the potential of human resources Transport is able to be distributed evenly through more comprehensive and sustainable human resources planning.

**Keyword :** Strategy, Human Resources Development, Transportation

## I. PENDAHULUAN

Transportasi mengikuti peradaban kehidupan manusia. Semakin tinggi peradaban manusia maka moda transportasi yang digunakan juga akan semakin canggih teknologinya. Seperti misalnya kita saat ini sudah dapat menikmati alat transportasi yang canggih yaitu "pesawat terbang yang canggih, kereta cepat, kapal cepat dan lain lain. Seiring dengan kemajuan sarana dan prasarana transportasi tersebut menjadi keniscayaan bahwa tuntutan mutlak yang harus dipenuhi adalah dukungan "sumberdaya manusia (SDM) transportasi yang profesional, kompeten dan handal. SDM transportasi sebagai pelaku operasional sarana transportasi maupun sebagai fungsi yang mengatur atau regulasi supaya

memastikan bahwa transportasi mampu berjalan dengan teratur, tertib, nyaman dan aman.

Dengan demikian manusia sebagai subyek maupun obyek dalam transportasi selalu berjalan berhimpitan. Mengingat "transportasi" merupakan barang publik (*public good*) keberadaannya baik ketersediaan dan penyelenggaraannya menjadi tanggungjawab Negara dan pemerintah. Oleh sebab itu pemerintah disamping harus menyediakan dan menyelenggarakan sarana dan prasarana transportasi juga sekaligus bertanggungjawab menyediakan SDM transportasi yang cukup dan layak sesuai tuntutan kemajuan teknologi di bidang transportasi. Karena itu pemerintah bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan transportasi sampai seluruh wilayah republik Indonesia dari Sabang - Merauke.

Seperti diketahui bersama secara empiristik kondisi potret transportasi yang merupakan sarana pelayanan dasar masyarakat Indonesia menunjukkan kinerja yang belum memuaskan publik. Fenomena yang tampak dalam keseharian kondisi transportasi mulai dari sarana dan prasarana belum nyaman dan aman. Misalnya dari aspek lalu lintas angkutan jalan, antara lain; jalan raya masih terjadi kemacetan hampir diseluruh kota besar, kota sedang dan bahkan kota kecil. Seperti di Jakarta, Surabaya, Makasar, Manado, Semarang sampai kota kecil misalnya Sukabumi. Demikian pula kondisi sarana angkutan jalan seperti Bus, angkutan kota, Bus wisata dan angkutan melalui Truck, container, kondisinya sering ditemukan tidak memiliki kondisi layak jalan. Karena itu sering terjadi kecelakaan yang tragis yang menelan korban manusia yang sudah sangat banyak.

Adapun kondisi moda yang lain seperti kapal laut juga kondisinya tidak jauh berbeda dengan transportasi angkutan jalan. Sedangkan moda transportasi udara kondisinya lebih baik ketimbang kedua moda yang disebutkan di atas. Namun moda transportasi udara mengingat pertumbuhan *demand* sangat meningkat tajam sehingga mengalami kekurangan kapasitas. Untuk itu kondisi pelayanan di Bandara udara belum optimal. Adapun moda transportasi kereta api yang beroperasi di Jawa dan Sumatera kinerja pelayanannya sudah semakin baik. Kondisinya sudah teratur, dan relatif tepat waktu dari aspek perjalanannya. Sedangkan kondisi stasiun sudah steril dari pihak yang tidak berkepentingan dan nyaman dan aman.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan diatas yang menunjukkan kinerja belum memuaskan publik tersebut dapat diduga terdapat pengaruh yang kuat dengan SDM transportasi baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk itu terkait dengan SDM transportasi maka diperlukan Strategi Pengembangan SDM Transportasi yang tepat. Artinya bahwa ketersediaan potensi SDM transportasi yang profesional dan kompeten tercukupi baik kuantitas dan kualitasnya serta terdistribusikan secara merata ke seluruh wilayah Indonesia yang telah terjangkau moda transportasi. Oleh sebab itu pertanyaan dalam penulisan yang relevan yang terkait dengan SDM transportasi yaitu; apakah Strategi pengembangan SDM transportasi yang ditetapkan sudah tepat?.

## II. METODOLOGI

Metode penulisan yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan melakukan analisis kualitatif terhadap data sekunder dan fenomena yang ada. Data yang diperoleh berdasarkan kajian literature digunakan untuk

menjawab permasalahan dalam penulisan ini. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan dukungan data sekunder dan fenomena yang ada dilapangan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.

Dalam menghadapi tuntutan tugas atau pekerjaan baik sekarang maupun yang akan datang, maka kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu dari Fungsi MSDM menjadi sebuah keharusan dan mutlak dilakukan oleh sebuah Organisasi. Pengembangan sumber daya manusia membantu menyiapkan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan .

Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan juga membantu para tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru, ini merupakan pendapat dari Sadili (2006;107).

Sumber daya manusia di setiap organisasi, baik itu organisasi Pemerintah maupun swasta memerlukan pengembangan demi menghadapi tuntutan-tuntutan tugas atau menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu dan teknologi. Pengertian pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dikemukakan oleh Nimran (1995:28) adalah segala upaya yang sistematis dan terencana dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kualitas SDM, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi dirinya dan organisasinya.

Proses pengembangan sumber daya manusia secara makro, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan pengembangan sumber

daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*) dan pengelolaan (*management*). (Notoatmodjo, 1998: 2-3).

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana di sertai dengan pengelolaan yang baik akan menghemat sumber daya alam, atau setidaknya tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro disuatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun mikro, pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi.

Melakukan kajian mengenai SDM transportasi baik jumlah disatu pihak dan kualitas pada pihak lainnya yakni dari aspek professionalism dan komepetensinya. Untuk itu harus dilakukan pemetaan posisioning SDM transportasi. Seperti diketahui bersama bahwa SDM transportasi secara kelembagaan berada dalam pembinaan kementerian perhubungan. Karena itu pemetaan tersebut jika berdasarkan ketegori fungsi yaitu sebagai SDM transportasi yang melaksanakan fungsi sebagai regulator dan operator. Dengan pemetaan tersebut akan lebih membantu dalam penajaman dalam menyiapkan rencana pengembangan masing masing jenis SDM transportasi. Karena itu kalsifikasi SDM transportasi sudah barang tentu akan lebih tepat dilakukan berdasarkan moda transportasi darat, laut, udara dan kereta api.

Karakteristik SDM transportasi tersebut pada hakekatnya memiliki stategi yang kemungkinan berbeda dalam pengembangan SDM transportasi tersebut terutama dalam menentukan pembedangan berdasarkan moda tersebut. Seperti dijelaskan di atas pemetaan SDM transportasi berdasarkan fungsi regulasi dan operator. Untuk itu dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan SDM transportasi yang melaksanakan regulasi yaitu SDM transportasi secara posisioning berada dilukungan organisasi pusat yaitu di kementerian perhubungan yang terbagi dalam organisasi; sekretariat jendral, insperktorat jendral dan badan-badan sebagai fungsi penunjang administratif artinya bahwa disamping melakukan fungsi penyiapan bahan kebijakan yang sifatnya pengaturan dan juga penyiapan kebijakan yang bersifat teknis. Adapun SDM transportasi yang melaksanakan fungsi teknis terbagi

dalam organisasi direktorat jendral darat, laut, udara dan perkeretaapian serta unit pelaksana teknis pada masing masing direktorat masing masing tersebut diatas yang berada wilayah atau daerah di seluruh Indonesia.

Data mengenai SDM tranportasi terutama terkait dengan jumlah dan kualitas SDM tranportasi berdasarkan pendidikan dan kepangkatan serta keahlian yang menjadi latar belakang SDM transportasi seperti yang disebutkan diatas.

Tabel 1.SDM transportasi sebagai Regulator Kementerian Perhubungan

No.	Unit Organisasi	Jumlah
1.	Sekretaris Jenderal	819
2.	Inspektur lenderal	251
3.	Badan Pendidikan Sumber Daya Manusia (BPSDM)	1.230
4.	Badan Litbang	2.775
5.	BPTJ	193
6.	Ditjen Perhubungan Darat	1.045
7.	Ditjen Perhubungan Laut	14.908
8.	Ditjen Perhubungan Udara	6726
9.	Ditjen Perkeretaapian	595
	Jumlah Total	28.542

Sumber : Kementerian Perhubungan, 2016

Berdasarkan data SDM Transportasi pada tabel 1, seperti yang telah dijelaskan bahwa SDM transportasi Regulator yaitu SDM transportasi keberadaanya di kementerian perhubungan. Jumlah SDM transportasi tersebut terdistribusikan pada unit organisasi di Sekretariat Jendral, Inspektorat Jendral dan Badan-badan di lingkungan Perhubungan. SDM trasportasi tersebut memiliki keahlian menyiapkan bahan kebijakan baik bidang sektor perhubungan Darat, Laut, Udara dan Perkeretaapian.

Komposisi SDM transportasi sejumlah 28 ribu lebih merupakan potensi SDM transportasi yang melaksanakan fungsi regulator. Sebagai regulator memiliki ilmu dasar transportasi keempat moda transportasi. Sebagian besar telah mengikuti pelatihan tentang transportasi di berbagai level mulai dasar sampai *advance*. Masa kerja yang dimiliki mulai dari nol tahun sampai diatas 20 tahun lebih. Oleh sebab itu sebagian besar SDM transportasi tersebut memiliki kemampuan professional dan kompetensi yang cukup di bidang transportasi. Sebab pembuat regulasi bidang transportasi harus didukung oleh SDM yang professional dan kompeten supaya konten regulasi dirumuskan secara tepat dan mampu meberikan jaminan kejelasan dan kepastian rasa aman dan nyaman, oleh sebab

itu *entry point* sarana transportasi seperti kendaraan bermotor, kapal, pesawat dan kereta api dapat memberikan jaminan keselamatan yang menjadi prioritas utama.

Table 2. SDM transportasi Sebagai fungsi teknis.

No.	Unit Organisasi	Jumlah
1.	Ditjen Perhubungan Darat	3.703
2.	Ditjen Perhubungan Laut	14.908
3.	Ditjen Perhubungan Udara	6.723
4.	Ditjen Perkeretaapian	595
5.	BPT	106
	Jumlah Total	26.035

Sumber : Kementerian Perhubungan, 2016

Berdasarkan data SDM transportasi pada tabel 2 diuraikan yaitu; Sesuai dengan pembidangan sektor atau sub sektor seperti yang diuraikan diatas bahwa SDM transportasi yang melaksanakan fungsi teknis yaitu keberadaannya pada unit organisasi Direktorat Jendral Perhubungan Darat berjumlah 3.703 orang yang tersebar di berbagai wilayah unit pelaksana teknis (UPT) yang melaksanakan fungsi transportasi darat. UPT Darat pembentukannya relatif baru. Selanjutnya Direktorat jendral laut berjumlah 14.908 orang. Jumlah SDM tersebut tersebar diseluruh Indonesia pada unit organisasi Kantor Pelabuhan dan kantor Syahbandar dan Kantor Navigasi dan Kantor KPLP. Kemudian Direktorat Jendral Perhubungan Udara berjumlah 6.723 orang. SDM tersebut tersebar keseluruh wilayah Indonesia pada unit oraganisasi Kantor Banda Udara di seluruh wilayah Indonesia sebanyak 300 lebih UPT Bandar Udara. Direktorat Jendrai Perkeretaapian berjumlah 595 orang. Demikian pula SDM transportasi yang berada pada unit organisasi bidang teknis yaitu pada direktorat Jendral yang berjumlah 106.

Isu strategis yang menjadi permasalahan SDM transportasi terbagi menjadi 4, yaitu :

a. Kebutuhan SDM Transportasi

Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) perhubungan yang terus meningkat di seluruh subsektor perhubungan, terutama transportasi laut, darat, udara dan kereta api (KA). Peningkatan kebutuhan SDM profesional di bidang transportasi itu sejalan dengan rencana pembangunan sejumlah proyek dan sarana infrastruktur transportasi. Semua butuh SDM profesional untuk menjalankan untuk melayani masyarakat. Data Kementerian Perhubungan menyebutkan, sampai 2019 akan membangun 15 bandara baru, membangun 200 kapal negara baik

untuk kapal navigasi, kapal patroli KPLP selain kapal-kapal perintis yang akan dioperasikan di berbagai daerah di Tanah Air.

b. Peningkatan tata kelola Sekolah dan Diklat Transportasi

Tabel 3. Lulusan Sekolah Tinggi Transportasi di SDM Transportasi Kementerian Perhubungan

No.	Unit Organisasi	Jumlah
1.	STTD (Sekolah Tinggi Transportasi Darat)	700
2.	STIP (Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran)	732
3.	STPI (Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia)	502
		1.934

Sumber : BPSDM, 2016

Berdasarkan tabel 3 Data SDM transportasi lulusan sekolah tinggi transportasi. Seperti diketahui bersama bahwa kementerian perhubungan memiliki Sekolah Tinggi yang berada di bawah pembinaan Badan Pengembangan SDM Perhubungan yaitu Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI), Darat (STTD), laut (STIP) dan Politeknik transportasi darat, laut serta kereta api yang tersebar di beberapa daerah. Pendidikan vokasi bidang transportasi mulai dari jenjang D2, D3 dan D4. Lulusan pendidikan vokasi merupakan tenaga SDM transportasi yang memiliki pengetahuan dasar transportasi. Oleh sebab itu SDM transportasi yang bersumber dari pendidikan vokasi bidang transportasi sesungguhnya merupakan pilar bagi kementerian perhubungan yang menyelenggarakan jasa transportasi. Pendistribusian luasan selama ini diarahkan mengikuti Tes CPNS baik di lingkungan kementerian perhubungan maupun di pemerintah daerah. Demikian pula di BUMN dilingkungan Kementerian Perhubungan. Mengingat lulusan pendidikan vokasi bidang transportasi tersebut harus menjadi pilar untuk memperkuat SDM transportasi yang profesional dan kompeten. Karena itu penyebarannya masuk ke unit organisasi pemerintah sebagai regulator, BUMN dan sekotr swasta sebagai operator transportasi baik darat, laut dan udara serta keretaapi.

Peningkatan tata kelola sekolah-sekolah transportasi dan diklat yang diselenggarakan akan berimplikasinya harus mampu menghasilkan lulusan

yang berkualitas baik, yaitu prima fisiknya, profesional kerjanya dan beretika yang baik. Makin meningkatnya kesadaran pemerintah daerah (Pemda) di seluruh Tanah Air untuk mengisi posisi-posisi strategis di bidang transportasi seperti di Dinas Perhubungan atau Suku Dinas Perhubungan dengan orang-orang yang mampu dan profesional di bidang transportasi.

c. Peningkatan Kapasitas dan Kualitas SDM

Peningkatan kapasitas dan kualitas SDM terutama di wilayah Indonesia timur. Saat ini banyak bandara dan pelabuhan bahkan terminal di Papua misalnya, tidak dikelola oleh SDM profesional di bidangnya. Oleh karena itu, menjadi tugas dan tanggung BPSDM Perhubungan untuk mendidik dan mengentaskan mereka sehingga menjadi SDM profesional di bidang transportasi di masa depan. Seluruh bandara, pelabuhan dan terminal di Indonesia khususnya KTI harus dikelola SDM profesional di bidangnya, sehingga ada jaminan pelayanan serta keselamatan yang tinggi.

Secara umum untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan memiliki standar kompetensi dimulai dari dunia pendidikan. Selain itu juga didukung sarana dan prasarana yang mendukungnya. Sedikitnya ada empat komponen dasar harus dipenuhi untuk bisa membentuk dan melahirkan SDM transportasi yang profesional dan siap bersaing di era global itu. Perihal pendidikan dan pelatihan (diklat) SDM Transportasi ada 4 unsur yang harus terpenuhi yaitu :

a. Sarana dan Prasarana

Untuk menghasilkan orang-orang yang tangguh dan berkualitas di sektor transportasi baik itu darat, laut, dan udara, sarana dan prasarana menjadi unsur pertama yang harus dipenuhi. BPSDM Kementerian Perhubungan saat ini menghadapi tantangan keterbatasan kapasitas pelajar. Setiap tahun, hanya bisa merekrut sekitar 2700 orang untuk sektor transportasi darat, pelayaran, dan penerbangan, termasuk kereta api.

Keterbatasan asrama untuk pendidikan reguler itu mengakibatkan pendidikan non reguler atau akademik yang tidak menginap di asrama angkanya jadi lebih besar. Masih terkait sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan dibidang transportasi mewajibkan sekolah atau balai pelatihan memiliki standar sarana pelatihan. Seperti engine simulator untuk di Laut, simulator sesawat dan Air Traffic Control untuk di udara.

b. Tenaga Pengajar

Saat ini SDM yang bersedia menjadi guru, dosen, hingga instruktur jumlahnya masih terbatas, salah satu faktornya adalah masalah gaji. Misalnya pelaut, kalau bekerja di kapal penghasilannya bisa 5.000 – 6.000 USD, bahkan ada yang 9.000 USD per bulannya. Jika mengajar di sekolah/balai diklat digaji dengan ukuran pegawai negeri. Masalah kesenjangan penghasilan ini, berangsur berkurang karena sekolah-sekolah pendidikan perhubungan menjadi BLU (Badan Layanan Umum).

Sekolah/balai diklat perhubungan merupakan UPT (Unit Pelaksana Teknis) juga merangkap sebagai BLU juga, jadi bisa menyelenggarakan pendidikan seperti swasta sehingga tidak perlu menyetorkan pendapatannya ke kas negara. Manajemen sekolah-sekolah perhubungan diharapkan dapat membayar pengajar-pengajar secara layak.

c. Kurikulum

Kurikulum harus selalu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan di lapangan. Untuk mengatasi permasalahan kurikulum, Sekolah dan diklat Perhubungan mengharuskan Dosen-dosen untuk magang di lapangan (Pelabuhan atau Bandara). Hal ini dilakukan untuk mengamati apa yang mereka butuhkan, begitu kembali ke kampus mereka bisa mengaplikasikan apa yang mereka temukan untuk pembelajaran di kampus-kampus.

d. Metode Pendidikan

Metode pendidikan dan pelatihan harusnya menghasilkan SDM yang berkompeten dan berkualitas diantaranya memiliki fisik yang prima, profesional dalam bekerja, dan memiliki etika. Metode yang dilakukan oleh Kementerian Perhubungan adalah metode boarding school, siswa diasramakan. Fisik, kompetensi, tanggung jawab dan disiplinnya digembleng di asrama sehingga begitu lulus, mereka sudah memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

Pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Tetapi apabila dilihat dari sarannya, pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan

pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku SDM.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak yang baik terhadap kinerja SDM transportasi sebagai individu. Hal ini jelas akan membawa peningkatan terhadap kinerja organisasi apabila pelatihan dan pengembangan pegawai dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Pengembangan SDM dirasakan sangat penting karena tuntutan pekerjaan yang sangat kompleks akibat kemajuan teknologi dan kompetisi diantara berbagai organisasi, sangat membutuhkan pengembangan pegawai yang baik.

Dalam mengungkap kinerja organisasi Nickson (2007:169) mengutip pendapat Armstrong mengenai yaitu:

*“Performance management is about getting better results from the organization, teams and individuals by understanding and managing performance within an agreed framework of planned goals, standards and competing requirements. It is a process for establishing shared understanding about what is to be achieved, and an approach to managing and developing people in a way which increases the probability that it will be achieved in the short and long term. It is owned and driven by management. “*

Berdasarkan pendapatnya di atas dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi diperoleh dari pengelolaan berbagai tujuan, sasaran dan pengembangan sumber daya manusia di dalamnya dalam rangka mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Peran pimpinan dalam hal ini sangat dominan. Sejauh mana pimpinan menghendaki SDM organisasinya berkembang maka pimpinan tersebut memiliki kewenangan dalam mewujudkan pengembangan SDM melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan sesuai dengan masing-masing kompetensi yang dimiliki pegawainya.

Berbagai upaya pengembangan SDM transportasi hendaknya didukung oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Terdapat seleksi SDM transportasi yang baik untuk benar-benar menciptakan pegawai yang berkualitas
2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai
3. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan pegawai
4. Komitmen yang tinggi dari setiap elemen organisasi untuk melakukan pengembangan pegawai secara berkesinambungan.

Apabila daya dukung organisasi sudah dapat berjalan secara simultan maka pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi akan dapat memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja organisasi. Hal ini terjadi karena sumberdaya manusia yang berkembang secara kompeten merupakan suatu kondisi dimana seluruh elemen internal organisasi siap untuk bekerja dengan mengandalkan kualitas diri dan kemampuan yang baik.

Pada level tertentu dimana kondisi di atas sudah mampu tercipta dalam suatu organisasi maka kinerja individu organisasi menjadi cerminan bagi kinerja organisasi. Terdapat banyak tantangan dalam menciptakan situasi kondusif bagi organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan pengembangan SDM merupakan salah satu hal yang patut kian dilakukan. Organisasi yang menghendaki kinerja yang optimal dibutuhkan pula konsistensi dari manajemen mengenai pengelolaan pegawai yang baik dan proporsional serta menciptakan hubungan kerja yang efektif.

#### IV.PENUTUP

##### Kesimpulan

Pengelolaan SDM transportasi dengan jumlah yang cukup besar dengan berbagai kompleksitasnya harus dilakukan penerapan strategi yang tepat dalam melakukan pengembangan SDM transportasi agar mampu mendukung penyelenggaraan sistem transportasi nasional secara andal serta nyaman dan aman yang mampu menjangkau keseluruhan wilayah tanah air Indonesia. Strategi yang tepat yaitu perencanaan yang komprehensif, berkelanjutan serta dilakukan dengan pola tepat serta pelaksanaan dilapangan dengan melakukan berbagai penyesuaian yang fleksibel.

Pengembangan SDM transportasi yang berbasis kompetensi dapat membantu badan pelaksana teknis organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan handal dalam bekerja. Melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pelatihan, kompetensi SDM akan lebih optimal dan berujung pada meningkatnya kinerja organisasi melalui penjabaran serta operasionalisasi visi dan misinya.

##### Saran

Pengembangan SDM transportasi merupakan sebuah investasi strategik berjangka panjang dan berdimensi luas. Oleh karena itu memerlukan kesetupaduan langkah dan kemauan dari pimpinan sebagai penentu kebijakan dan pegawai sebagai subjek pengembangan. Pengembangan kompetensi SDM transportasi yang bersifat *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, maupun *mental skill*, sudah menjadi

tuntutan yang tidak bisa terelelakan bagi organisasi di era kompetisi global untuk menunjang *performance* individual maupun organisasional.

Kunci keberhasilan pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi adalah terciptakan kondisi yang kondusif untuk berkembangnya budaya belajar di kalangan pegawai transportasi. Penciptaan kondisi ini membutuhkan komitmen pimpinan agar gelombang perubahan budaya belajar dan budaya kerja yang akan terjadi mendapat dukungan penuh dari unsur pimpinan baik di pusat dan daerah. Pegawai dalam level Pimpinan harus menciptakan kondisi yang kondusif untuk terjadinya transfer pengetahuan dan berkembangnya manajemen pengetahuan di lingkungan organisasi sehingga *tacit knowledge* yang dimiliki oleh pegawai bisa ditransformasikan menjadi pengetahuan yang eksplisit dan mendukung pengembangan kompetensi pegawai transportasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Unggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.
- [2] Armstrong, M. (1999), *The Art of HRD (Human Resources Management) : Strategy and Action*, Gordon, England.
- [3] Gkueck dan lauch (1989), *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, Edisi Ketiga Terjemahan Murad dan Henry, Jakarta, Erlangga.
- [4] Greer, Charles R. (1995). *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- [5] Grives, Jim, (2003), *Strategic Human Resources Development*, SAGG Publisher
- [6] Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [7] Mintzberg (1994), *The Rise And Fall Of Strategic Planning*, Free Press and Arentice Hall Internasional.
- [8] Nasution, H.M.N, (1996), *Manajemen Transportasi*, Jakarta, PT. Ghalia Indonesia.
- [9] Nickson, Dennis. (2007). *Human Resources Management for The Hospitality and Tourism Industries*. Elsevier. Burlington.
- [10] Nimrah, (1995), *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- [11] Notoatmojo (1992), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT, Rineka, Jakarta.
- [12] Panggabean, Mutiara, (2007), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bogor, Ghalia Indonesia
- [13] Rosidah, Ambar Teguh, Sulistiyanti, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- [14] Sanusi, Anwar, (2014), *Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi : Suatu Keharusan*, Jakarta Rajagrafindo
- [15] Schuler, R.S. (1994), *International, Dimensions Of Human Resource Management*, 2<sup>nd</sup> Edn Belmont; Wadsworth, First Published, December 1995
- [16] Siregar (2012), *Beberapa Masalah Ekonomi dan Manajemen Transportasi*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi U1, Jakarta Tahun 2012
- [17] Susaitono (2014), *Revolusi Transportasi*, Penerbit, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014
- [18] Tilaar, Har, (1997), *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*, Program Pendidikan dan Pelatihan Jakarta, Grasindo.

#### Undang-Undang dan Peraturan Lainnya

- [1] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2012 Tentang Sumber Daya Manusia di Bidang Transportasi
- [2] Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM. 49 Tahun 2005 Tentang Sistem Transportasi Nasional (SISTRANAS)