



Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Penyusunan

Grand Design

Novita Wahyu Setyawati¹, Dewi Sri Woelandari²

^{1,2}Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract *Human resource development for transportation officials becomes an ongoing project if the type and quantity of human resource needs to be met are not known, in accordance with organizational needs. Preparing transportation support human resources through various processes, including education, training, technical guidance, workshops, outreach, and other activities for each type of competency development need. In response, a reference or guideline for developing a Grand Design for Development is needed to achieve the goals/targets set in the context of welcoming a Golden Indonesia. This research employed qualitative methods with a SWOT analysis. The conclusions of this study include the importance of structural changes within the organization, increased training and development, and enhanced utilization of information technology. Furthermore, collaboration between relevant agencies and external stakeholders is crucial.*

Keywords: *Human Resource Development and Grand Design*

Abstrak *Penyiapan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan menjadi proyek abadi apabila tidak dapat diketahui jenis dan jumlah kebutuhan akan sumber daya manusia yang harus dipenuhi sesuai kebutuhan organisasi. Menyiapkan SDM pendukung transportasi melalui berbagai proses yang meliputi pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, workshop, penyuluhan dan lain-lain pada setiap jenis kebutuhan pengembangan kompetensi. Mensikapi hal ini, maka diperlukan adanya suatu acuan atau pedoman penyusunan Grand Disain Pengembangan untuk mencapai tujuan/sasaran yang ditetapkan dalam rangka menyongsong Indonesia Emas. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan analisa SWOT. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah mencakup pentingnya perubahan struktural dalam organisasi, peningkatan pelatihan dan pengembangan, serta peningkatan dalam pemanfaatan teknologi informasi. Selain itu, pentingnya kolaborasi antara instansi terkait dan pemangku kepentingan eksternal.*

Kata Kunci : *Pengembangan SDM dan Grand Desain*

PENDAHULUAN

Penyediaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi merupakan tanggung jawab pemerintah, yang di dalam penerapannya harus senantiasa diselenggarakan dengan berpedoman pada azas-azas umum pemerintahan yang baik serta mengedepankan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi baik dalam lingkup Pemerintah dan pemerintah daerah, dengan sektor pembangunan lainnya, dan seluruh pemangku

kepentingan di dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi.

Pengembangan sumber daya manusia aparatur Kementerian Perhubungan memegang peran penting dalam sektor keselamatan dan kehandalan transportasi di Indonesia. Pengembangan ini harus dilakukan secara terintegrasi, terstruktur, sistematis dan berkesinambungan.

Dalam upaya mewujudkan Sumber Daya Manusia Perhubungan yang profesional, handal dan beretika guna menghadapi tantangan kemajuan di bidang transportasi serta memenuhi tuntutan peraturan perundang-undangan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan dipandang perlu untuk menyiapkan SDM pendukung transportasi melalui berbagai proses yang meliputi pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, workshop, penyuluhan dan lain-lain pada setiap jenis kebutuhan pengembangan kompetensi. Tentu saja, hal ini tidaklah semudah membalik telapak tangan. Upaya penyiapan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan akan menjadi sia-sia belaka serta akan menjadi proyek abadi apabila tidak dapat diketahui jenis dan jumlah kebutuhan akan sumber daya manusia yang harus dipenuhi sesuai kebutuhan organisasi. Mensikapi hal ini, maka diperlukan adanya suatu acuan atau pedoman nilai besaran jenis dan jumlah sumber daya manusia yang harus dipenuhi dalam upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia aparatur Perhubungan.

Langkah-langkah peningkatan sumberdaya manusia disiapkan dan dilaksanakan dalam kurun waktu jangka menengah dan dimplementasikan dalam jangka pendek untuk mendapatkan pegawai yang handal, profesional dan beretika. Upaya untuk menjawab lemahnya kompetensi, dapat diandalkan, memiliki etika, kebutuhan sesuai dengan bidang teknis secara kualitas dan kuantitas berlangsung secara bertahap. Tantangan teknologi yang semakin modern di segala bidang, tidak terlepas di sektor transportasi yang terus mengalami perkembangan yang semakin maju dan canggih. Informasi dan teknologi yang tepat dan sesuai. Transportasi efektif dan efisien merupakan potret keberhasilan peningkatan sumber daya yang dimiliki. Gambaran transportasi yang efektif ditandai dengan transportasi yang mampu memberikan keselamatan, aksesibilitas tinggi, terpadu, kapasitas mencukupi, teratur, alncar dan cepat, mudah dicapai, tepat waktu, nyaman, tarif terjangkau, tertib, aman, polusi rendah.

KAJIAN TEORI

Konseptual Manajemen SDM Aparatur

Grand design pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) aparat merupakan suatu rencana strategis yang bertujuan untuk memperkuat dan meningkatkan kualitas serta kapabilitas para aparatur pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengembangan SDM aparatur penting dilakukan untuk menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan pemerintahan dan masyarakat

secara keseluruhan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam keberhasilan dan kelangsungan organisasi, termasuk dalam konteks aparatur pemerintahan.

Pengelolaan SDM aparatur pemerintahan bukan hanya tentang meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga tentang memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM aparat merupakan langkah penting untuk memastikan keberhasilan dan kepercayaan publik terhadap pemerintahan. Manajemen SDM ini bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada di organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Dalam konteks organisasi/instansi pemerintah, maka kontribusi produktif orang-orang tersebut tercermin dari meningkatnya kualitas pelayanan, dan tingginya kinerja organisasi pemerintah yang bersangkutan. SDM yang berkualitas berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik. Aparat yang terlatih dengan baik dan berkompeten akan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan pelayanan publik yang berkualitas, efektifitas kebijakan, dan kemajuan organisasi pemerintah secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa pengembangan SDM aparatur pemerintah sangat penting:

1. **Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik:** SDM yang berkualitas akan lebih mampu memberikan pelayanan publik yang responsif, efisien, dan berkualitas. Hal ini akan meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemerintah.
2. **Efektivitas Kebijakan dan Program:** Aparatur pemerintah yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik akan lebih mampu merancang, melaksanakan, dan mengawasi kebijakan dan program pemerintah. Ini akan mengoptimalkan hasil dari setiap inisiatif pemerintah.
3. **Pengembangan Kapabilitas Organisasi:** SDM yang terampil dan berkualitas adalah aset berharga bagi organisasi pemerintah. Dengan pengembangan SDM yang baik, organisasi akan memiliki kemampuan untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang terus berkembang.
4. **Inovasi dan Pengembangan:** SDM yang terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan akan lebih cenderung berkontribusi pada inovasi dalam proses kerja dan pengembangan solusi kreatif untuk masalah-masalah yang kompleks.
5. **Kepemimpinan dan Pengelolaan:** Pengembangan SDM juga melibatkan pengembangan kualitas kepemimpinan dan pengelolaan yang efektif. Aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik akan mampu

menggerakkan dan mengarahkan tim dengan lebih baik.

6. Adaptasi Terhadap Perubahan: Dalam era perubahan yang cepat, SDM aparatur pemerintah perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dan perkembangan baru dalam teknologi, kebijakan, dan tuntutan masyarakat.
7. Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas: Aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi dan etika kerja yang tinggi akan membantu dalam menciptakan lingkungan yang lebih transparan dan akuntabel dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan.
8. Pengelolaan Kinerja dan Evaluasi: Pengembangan SDM juga melibatkan pengelolaan kinerja dan evaluasi kinerja. Ini membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu serta memastikan pencapaian tujuan organisasi.
9. Peningkatan Kualitas Kehidupan Masyarakat: Akhirnya, pengembangan SDM aparatur pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat secara keseluruhan. Pelayanan publik yang lebih baik dan kebijakan yang lebih efektif berdampak langsung pada kesejahteraan dan kemajuan masyarakat.

Penting untuk menjalankan proses Manajemen Pengembangan SDM aparatur dengan keseriusan dan komitmen yang tinggi. Pengembangan SDM bukan hanya tentang pelatihan singkat, tetapi juga melibatkan perubahan dalam cara kerja, pemikiran, dan kultur organisasi secara keseluruhan.

Rohida (2018) menjelaskan bahwa SDM pada era "revolusi industri 4.0" perlu meningkatkan kompetensi dalam memanfaatkan teknologi digital seperti *big data*, *internet of things*, *robot* serta *Artificial Intelligence*. Program-program untuk meningkatkan keterampilan tersebut sangat penting untuk dipahami sehingga sumber daya manusia mampu beradaptasi dengan tuntutan industri.

Persaingan global saat ini masuk dalam ranah digital, termasuk pada sistem pemerintahan, mau tidak mau juga ikut dalam arus revolusi industri 4.0. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dipaksa untuk adaptif terhadap teknologi agar kinerja pelayanan lebih cepat, akurat, dan efisien. Digitalisasi birokrasi untuk pelayanan yang optimal, adalah hal yang tak bisa disanggah. SMART ASN memiliki profil yang disiapkan untuk menghadapi era disrupsi dan tantangan dunia yang semakin kompleks. Profil SMART ASN meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, berjiwa *hospitality*, berjiwa *entrepreneurship*, dan memiliki jaringan luas. Dengan SMART ASN akan mendapatkan *digital talent* dan *digital leader*.

Sumber daya manusia aparatur merupakan kunci utama dari keberhasilan organisasi publik. Sebagai peran penting dalam pengelolaan lembaga pemerintahan yang bertumpu kepada pelayanan masyarakat, sumber daya aparatur

pelayanan publik diharapkan menjadi “gawang” utama dalam penyelenggaraan Negara. Tidak dapat dipungkiri, bahwa kesuksesan reformasi birokrasi ditentukan oleh peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya aparatur menjadi kunci utama dalam pengembangan organisasi birokrasi. Aparatur pelayanan publik mempunyai fungsi dan peran ganda dalam tanggung jawab dan tugas serta fungsinya. Pertama adalah sebagai abdi negara yang harus patuh dan tunduk terhadap ketentuan hukum perUndang-Undangan, dan yang kedua adalah sebagai pelayan bagi masyarakat untuk memberikan pelayanan secara maksimal dan adil dan baik.

METODE PENELITIAN

Strength, Weakness, Oppurtunity dan Threath (SWOT) merupakan salah satu alat manajemen, yang dipergunakan dalam suatu perencanaan strategis untuk mengevaluasi faktor-faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan. Faktor-faktor tersebut dapat dari lingkungan internal (kekuatan dan kelemahan) serta dari eksternal (peluang dan ancaman). Dengan SWOT dapat digambarkan kondisi saat ini. Berikut gambar peta hasil analisis EFAS dan IFAS (Rangkuti, 2011).

Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats (SWOT)

Matriks Kekuatan-Kelemahan-Peluang-Ancaman (Matriks SWOT) merupakan alat yang penting untuk membantu manajemen mengembangkan empat tipe strategi, yaitu SO (Strengths-Opportunities), WO (Weaknesses- Opportunities), ST (Strengths-Threats), dan WT (Weaknesses-Threats). Strategi SO menggunakan kekuatan internal perusahaan untuk memanfaatkan peluang eksternal. Strategi WO bertujuan untuk memperbaiki kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal. Strategi ST menggunakan kekuatan perusahaan untuk menghindari atau mengurangi pengaruh dari ancaman eksternal. Strategi SWOT adalah taktik defensif yang diarahkan pada pengurangan kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

	Kekuatan (S) Daftar faktor – faktor kekuatan	Kelemahan (W) Daftar faktor – faktor kelemahan
Peluang (O) Daftar faktor – faktor peluang	S – O Strategi Gunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	W – O Strategi Atasi kelemahan dengan memanfaatkan peluang
Ancaman (T) Daftar faktor – faktor ancaman	S – T Strategi Gunakan kekuatan untuk menghindari ancaman	W – T Strategi Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Kekuatan dan Kelemahan - IFAS

Matriks IFAS digunakan untuk mengetahui seberapa besar peran dari factor-faktor internal yang terdapat pada Perusahaan. Matriks IFAS menunjukkan kondisi internal Perusahaan berupa kekuatan dan kelemahan yang dihitung berdasarkan rating dan bobot.

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor Bobot
Kekuatan			
1. PPSDM memusatkan perhatian pada pengembangan kompetensi SDM Aparatur Perhubungan melalui metode seperti Pendidikan, pelatihan, dan berbagai jenis pelatihan lainnya.	0,09	5	0,45
2. PPSDM memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi teknis, manajerial, kepemimpinan, dan sosial kultural dalam pengembangan SDM Aparatur Perhubungan	0,09	4	0,36
3. PPSDM Aparatur Perhubungan memiliki rencana strategi jangka Panjang dan jangka menengah yang memandu kegiatan pengembangan SDM Aparatur Perhubungan, sehingga dapat memberikan arahan jelas untuk mencapai tujuan jangka Panjang hingga tahun 2045.	0,09	4	0,36
4. PPSDM Aparatur Perhubungan menerapkan teknologi informasi dan mengidentifikasi kebutuhan adaptasi TI serta pengaruhnya terhadap Aparatur Perhubungan	0,05	3	0,15
5. PPSDM melakukan kolaborasi dan keterlibatan dengan berbagai pihak terkait dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi SDM Aparatur Perhubungan	0,08	3	0,24
6. PPSDM melakukan penyesuaian terhadap kebutuhan pengguna melalui Corporate University (Corpu)	0,05	3	0,15
7. PPSDM melakukan pendekatan yang matang dan proaktif dalam melakukan identifikasi kelayakan awal dan analisis kendala terkait rencana strategis	0,07	2	0,14
8. PPSDM melakukan analisis kemajuan dan masalah yang dihadapi dalam implementasi rencana strategis dan menunjukkan komitmen untuk memantau dan melakukan evaluasi terus menerus untuk pencapaian tujuan	0,03	2	0,06
Total	0,55		1,91
Kelemahan			
1. Kurang responsif terhadap perubahan dan kemajuan terbaru teknologi, kebutuhan organisasi, atau persyaratan SDM, sehingga tidak relevan dengan program-program pengembangan	0,06	3	0,18

2. Tidak optimalnya pemanfaatan teknologi modern dalam proses pembelajaran dan pengembangan SDM sehingga dapat menghambat efisiensi, aksesibilitas, dan efektivitas program-program yang ditawarkan	0,07	3	0,21
3. Kesenjangan kompetensi yang tidak diinginkan antara kebutuhan untuk pengembangan SDM dan program pelatihan yang diselenggarakan	0,06	3	0,18
4. Kurangnya evaluasi efektivitas program-program pengembangan SDM dan umpan balik yang efektif	0,05	2	0,10
5. Keterbatasan fasilitas fisik, teknologi, atau sarana lain dapat mempengaruhi PPSDM untuk memberikan program yang efektif dan memadai	0,05	2	0,10
6. Kesulitan mengukur dampak secara kuantitatif dari program-program pengembangan SDM yang dapat menghambat kemampuan membenarkan anggaran dan alokasi sumber daya yang diperlukan	0,04	3	0,12
7. Kesulitan menangani beragam kebutuhan pengembangan kompetensi yang ada dalam organisasi	0,06	2	0,12
8. Tidak optimalnya pengelolaan dan koordinasi dalam perencanaan, implementasi, dan pengawasan program pengembangan SDM	0,06	1	0,06
Total	0,45		1,07
Total IFAS	1		2,98

Tabel Matriks IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*)

Sumber : Diolah dari Data Primer (2024)

Identifikasi Peluang dan Ancaman - EFAS

Matriks EFAS digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari faktor-faktor eksternal. Matriks EFAS menggambarkan kondisi peluang dan ancaman yang dihitung berdasarkan rating dan bobot.

Tabel Matriks EFAS (*External Factor Analysis Summary*)

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor Bobot
Peluang			
1. Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan seperti Universitas untuk mengembangkan program Pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan SDM Perhubungan	0,09	4	0,36
2. Kemitraan dengan Industri dan Perusahaan Transportasi untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industry, termasuk teknologi terkini dan tren dalam sektor perhubungan	0,08	3	0,24

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor Bobot
3. Kerjasama dengan Badan Internasional terkait sektor perhubungan untuk mendapatkan akses ke praktik terbaik, standar internasional, dan pengetahuan mendalam tentang perkembangan global dalam bidang perhubungan	0,08	4	0,32
4. Kolaborasi dengan Lembaga Penelitian untuk melakukan penelitian bersama, mengidentifikasi tren, dan menerapkan temuan riset ke dalam program pengembangan SDM	0,07	3	0,21
5. Kemitraan dengan Kementerian terkait untuk mengidentifikasi kebutuhan dan pengembangan SDM dan menciptakan program yang sesuai	0,07	3	0,21
6. Kolaborasi dengan Organisasi Profesional terkait sektor perhubungan untuk memperkuat jaringan dan memfasilitasi pertukaran informasi serta peningkatan kualifikasi	0,06	2	0,12
7. Kemitraan dengan Lembaga Donor yang dapat memberikan dukungan keuangan atau teknis untuk meningkatkan kapasitas PPSDM dalam memberikan program pengembangan SDM yang lebih efektif dan inovatif	0,06	2	0,12
8. Kolaborasi dengan Lembaga Pemerintah Daerah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan pengembangan SDM yang spesifik untuk wilayah mereka dan menciptakan program yang sesuai	0,05	1	0,05
Total	0,56		1,51
Ancaman			
1. Perubahan kebijakan pemerintah terkait perhubungan dapat mempengaruhi prioritas, anggaran, dan fokus program pengembangan SDM	0,07	4	0,28
2. Fluktuasi ekonomi, resesi, atau krisis keuangan dapat mempengaruhi anggaran dan investasi yang tersedia untuk pengembangan SDM	0,06	3	0,18
3. Perkembangan teknologi yang cepat dapat mengakibatkan kebutuhan akan peningkatan keterampilan baru atau perubahan signifikan dalam tren industry perhubungan	0,06	3	0,18
4. Persaingan yang meningkat di industry perhubungan dapat menciptakan tekanan untuk memiliki SDM yang lebih terampil dan	0,06	3	0,18

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor Bobot
kompetitif			
5. Perkembangan isu global seperti perubahan iklim, keamanan siber, atau pandemi dapat memiliki dampak signifikan pada sektor perhubungan	0,06	4	0.24
6. Perubahan budaya, harapan masyarakat, dan preferensi pengguna dapat mempengaruhi kebutuhan SDM di industry perhubungan	0,04	2	0,08
7. Perubahan dalam struktur demografis dapat mempengaruhi ketersediaan dan komposisi tenaga kerja di industry perhubungan	0,05	3	0,15
8. Terbatasnya akses ke sumber daya baik dana, teknologi, atau ahli dapat menjadi hambatan dalam menyediakan program pengembangan kSDM yang efektif	0,04	2	0.08
Total	0,44		1,37
Total EFAS	1		2.88

Sumber : Diolah dari Data Primer (2024)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa kekuatan utama yang dimiliki oleh Aparatur Kementerian Perhubungan yaitu :

- 1) memusatkan perhatian pada pengembangan kompetensi SDM Aparatur perhubungan melalui metode pendidikan, pelatihan dan berbagai jenis pelatihan lainnya;
- 2) memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi teknis, manajerial, kepemimpinan, dan sosial *culture* dalam pengembangan SDM; dan memiliki rencana strategis jangka panjang dan jangka menengah yang memandu kegiatan pengembangan SDM Aparatur Kementerian Perhubungan;
- 3) serta melakukan kolaborasi dan keterlibatan dengan berbagai pihak terkait dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi SDM Aparatur Kementerian Perhubungan dengan skor yang dimiliki masing-masing poin sebesar 0,45; 0,36; 0,36; dan 0,24.
- 4) Menerapkan teknologi informasi dan mengidentifikasi kebutuhan adaptasi TI serta pengaruhnya pada Aparatur Perhubungan;
- 5) Melakukan kolaborasi dan keterlibatan dengan berbagai pihak terkait dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi SDM Aparatur Kementerian Perhubungan;
- 6) Melakukan penyesuaian terhadap kebutuhan pengguna melalui *Corporate University* (Corpu) dengan skor masing-masing sebesar 0,15.

- 7) Melakukan pendekatan yang matang dan proaktif dalam melakukan identifikasi kelayakan awal dan analisis kendala terkait rencana strategis, dan melakukan analisis kemajuan dan masalah yang dihadapi dalam mengimplementasi rencana strategi serta menunjukkan komitmen untuk memantau dan melakukan evaluasi terus menerus untuk pencapaian tujuan dengan skor masing-masing sebesar 0,14 dan 0,06.

Sedangkan untuk kelemahannya yaitu :

- 1) Tidak optimalnya pemanfaatan teknologi modern dalam proses pembelajaran dan pengembangan SDM dengan skor 0,21.
- 2) kurang responsif terhadap perubahan dan kemajuan teknologi baru, kebutuhan organisasi, atau persyaratan SDM dengan skor 0,18.
- 3) Kesenjangan kompetensi yang tidak diinginkan antara kebutuhan pengembangan SDM dan program pelatihan yang diselenggarakan dengan skor 0,18.
- 4) Sulit mengukur dampak secara kuantitatif program-program pengembangan SDM dengan skor 0,12
- 5) Sulit menangani beragam kebutuhan pengembangan kompetensi dalam organisasi dengan skor 0,12.
- 6) Kurangnya evaluasi efektivitas program-program pengembangan SDM dan umpan balik yang efektif dengan skor sebesar 0,10.
- 7) Keterbatasan fasilitas fisik, teknologi atau sarana lainnya dengan skor sebesar 0,10.
- 8) Tidak optimalnya pengelolaan dan koordinasi dalam perencanaan, implementasi, dan pengawasan program pengembangan SDM dengan skor sebesar 0,06.

Berdasarkan Tabel diatas, peluang utama yang dapat dimanfaatkan oleh PPSDM Aparatur Perhubungan yaitu :

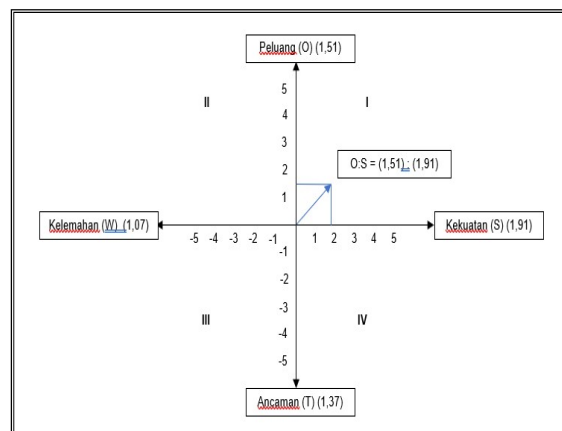
- 1) Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan seperti Universitas untuk mengembangkan program Pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan SDM Perhubungan dengan skor 0,36.
- 2) Kerjasama dengan Badan Internasional terkait sektor perhubungan untuk mendapatkan akses ke praktik terbaik, standar internasional, dan pengetahuan mendalam tentang perkembangan global dalam bidang perhubungan perkembangan dengan skor 0,32.
- 3) Kemitraan dengan Industri dan Perusahaan Transportasi untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri, termasuk teknologi terkini dan tren dalam sektor perhubungan dengan skor 0,24.
- 4) Kolaborasi dengan Lembaga Penelitian untuk melakukan penelitian bersama, mengidentifikasi tren, dan menerapkan temuan riset ke dalam program pengembangan SDM

- 5) Kemitraan dengan Kementerian terkait untuk mengidentifikasi kebutuhan dan pengembangan SDM dan menciptakan program yang sesuai dengan skor masing-masing sebesar 0,21.
- 6) Kolaborasi dengan Organisasi Profesional terkait sektor perhubungan untuk memperkuat jaringan dan memfasilitasi pertukaran informasi
- 7) Kemitraan dengan Lembaga Donor yang dapat memberikan dukungan keuangan atau teknis untuk meningkatkan kapasitas PPSDM dalam memberikan program pengembangan SDM yang lebih efektif dan inovatif dengan skor masing-masing sebesar 0,12.
- 8) Kolaborasi dengan Lembaga Pemerintah Daerah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan pengembangan SDM yang spesifik untuk wilayah mereka dan menciptakan program yang sesuai dengan skor 0,05

Kemudian ancamannya yang dihadapi adalah :

- 1) Perubahan kebijakan Pemerintah terkait sektor perhubungan dengan skor 0,28.
- 2) Perkembangan isu global seperti perubahan iklim, keamanan siber, atau pandemi dengan skor 0,24.
- 3) Fluktuasi ekonomi, resesi, atau krisis keuangan, dengan skor sebesar 0,18.
- 4) Perkembangan teknologi yang cepat, dengan skor sebesar 0,18.
- 5) Persaingan yang meningkat di industry perhubungan dengan skor sebesar 0,18.
- 6) Perubahan dalam struktur demografis dengan skor 0,15.
- 7) Perubahan budaya, harapan masyarakat, dan preferensi pengguna dengan skor masing-masing poin sebesar 0,08
- 8) Terbatasnya akses ke sumber daya baik dana, teknologi, atau ahli dengan skor masing-masing poin sebesar 0,08.

Diagram analisis SWOT dapat dilihat pada Gambar berikut



Gambar Diagram Kuadran Analisis SWOT

PPSDM Aparatur Perhubungan

Hasil analisis menempatkan titik posisi PPSDM Aparatur Perhubungan berada pada kuadran I dari diagram analisis SWOT. Posisi pada Kuadran I menjelaskan bahwa PPSDM Aparatur Perhubungan memiliki peluang dan kekuatan besar sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Kondisi ini mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*). Sehingga tidak menutup kemungkinan Aparatur Perhubungan untuk memperluas jejaring dengan Lembaga aparatur lainnya serta beradaptasi dengan segala perubahan lingkungan dan teknologi untuk mengembangkan PSDM Aparatur Perhubungan.

Analisa Matriks IFAS dan EFAS

1) Analisis Matriks SWOT untuk Strategi SO

Strategi SO bertujuan untuk memaksimalkan potensi kekuatan internal organisasi untuk memanfaatkan peluang yang ada di lingkungan eksternal sehingga dapat menghasilkan keunggulan kompetitif dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah. PPSDM sektor Perhubungan memiliki fokus kuat pada pengembangan kompetensi SDM, strategi jangka panjang hingga 2045, teknologi informasi, dan kolaborasi lintas pihak. Mereka memanfaatkan kekuatan kolaborasi dengan lembaga pendidikan, industri transportasi, dan lembaga penelitian, serta memperkuat jaringan profesional. Ini memungkinkan PPSDM untuk mengoptimalkan potensi internal guna memanfaatkan peluang eksternal secara efektif.

2) Analisis Matriks SWOT untuk Strategi WO

Strategi WO bertujuan untuk mengatasi kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal. Dari kelemahan dan peluang yang dimiliki PPSDM Aparatur Perhubungan dapat disusun strategi untuk meminimalkan kelemahan yang ada yaitu dengan memanfaatkan inovasi teknologi dan kemitraan industri untuk meningkatkan responsivitas program pelatihan. Evaluasi dan manajemen program ditingkatkan, serta kolaborasi dengan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas. Rencana jangka panjang dioptimalkan melalui kerjasama dengan pemerintah dan adaptasi program sesuai kebutuhan wilayah, menggarisbawahi pendekatan taktis yang memanfaatkan kelemahan internal dan peluang eksternal.

3) Analisis Matriks SWOT untuk Strategi ST

Strategi ST adalah strategi yang memanfaatkan kekuatan internal untuk menghadapi ancaman eksternal yang dapat datang kapan saja. PPSDM Aparatur Perhubungan dapat menghadapi tantangan dengan cara mengoptimalkan penerapan teknologi

terkini, memanfaatkan kolaborasi strategis dengan berbagai pihak terkait, fokus pada pengembangan keterampilan yang adaptif, dan melakukan diversifikasi rencana strategis. Dengan memanfaatkan kekuatan internal seperti penerapan teknologi informasi, perhatian pada aspek penting kompetensi, dan rencana strategis yang jelas, PPSDM dapat menanggapi ancaman seperti perubahan kebijakan pemerintah, fluktuasi ekonomi, dan persaingan industri. Dengan cara ini, PPSDM mampu menjembatani kekuatan internalnya dengan ancaman eksternal, memungkinkan pertumbuhan dan pengembangan SDM Aparatur Perhubungan yang optimal.

4) Analisis Matriks SWOT untuk Strategi WT

Penerapan strategi WT membuat PPSDM Aparatur Perhubungan dapat mengubah kelemahan internal menjadi kekuatan dan mengatasi ancaman eksternal untuk mencapai tujuan pengembangan SDM yang optimal. PPSDM Aparatur Perhubungan dapat meminimalkan kelemahan internal untuk menghindari ancaman dari eksternal dengan fokus pada pengembangan kompetensi SDM, strategi jangka panjang hingga 2045, teknologi informasi, dan kolaborasi lintas pihak. Mereka memanfaatkan kekuatan kolaborasi dengan lembaga pendidikan, industri transportasi, dan lembaga penelitian, serta memperkuat jaringan profesional. Ini memungkinkan PPSDM untuk mengoptimalkan potensi internal guna memanfaatkan peluang eksternal secara efektif.

KESIMPULAN

Dalam Penyusunan Grand Desain Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan ini, teridentifikasi beberapa aspek kunci yang perlu diperhatikan dalam memperbaiki sistem ASN di sektor perhubungan. Mencakup pentingnya perubahan struktural dalam organisasi, peningkatan pelatihan dan pengembangan, serta peningkatan dalam pemanfaatan teknologi informasi. Selain itu, pentingnya kolaborasi antara instansi terkait dan pemangku kepentingan eksternal.

Grand Desain yang lebih solid dan adaptif akan mendukung pencapaian tujuan strategis perhubungan di masa depan, termasuk peningkatan efisiensi operasional, peningkatan layanan kepada masyarakat, dan peningkatan transparansi dan akuntabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akil, M. A. (2012). Teknologi Komunikasi Dan Informasi Sektor Publik (Studi *Electronic Government di Indonesia*). Jurnal Dakwah Tablig, 13(1), 31–46.
- Amstrong, M. And Taylor, S. (2016). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (8th Ed.). London, UK: Kogan Page.
- Anggadwita, G., & Palalić, R. (2020). *Entrepreneurship in Indonesia: some contextual aspects. In Research Handbook on Entrepreneurship in Emerging Economies* (pp. 179–204). <https://doi.org/10.4337/9781788973717.00018>

- Baird, Lloyd, (1986), *Management and Organizational Behavior Series, WileySeries in Management*.
- Chrisnandi, Y. (2016). Menuju Smart asn 2019. Sumber dari internet: <https://www.menpan.go.id/site/cerita-sukses-rb/menuju-smart-asn-2019>, diakses 05 Desember 2022.
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resources Management, 4th Edition, Global Edition, Pearson International*.
- Dessler, Gary, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia 1 & 2*, Edisi 8, Jakarta,PT. Prenhallindo.
- Dunn, William. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.
- Flippo, E. B. (2012). *Personel Management, Manajemen Personalia (Terjemahan) (S. Alponso (ed.); 7th, 2nd ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Haryani, T. N., & Nurcahyono, H. (2018). Knowledge, Attitude, Practice (KAP) Aparatur Sipil Negara Dalam Implementasi Nilai Dasar Pegawai. *Jurnal Sawala*, 6(1), 73–81
- Juliani, H. (2019). Upaya Strategis Pemerintah Kota Surakarta dalam Mewujudkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Aparatur. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(3), 436–449. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i3.436-449>
- Kementerian PANRB. (2018). Grand Design Pembangunan ASN 2020-2024. Sumber dari internet: <https://www.menpan.go.id/site/publikasi/unduh-dokumen/seminar/file/5804-4->
- Kementerian PANRB . 29 /9/2021 Kebijakan Pelayanan Publik Menuju Society 5,0
- Kementerian PANRB, 30 oktober 2018, diakses tgl 20 Desember 2022.
- Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971>
- Ngantung, D. R. A., Lument, A. S. M., & Karouw, S. D. S. (2014). Analisa Literasi TIK Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kota Manado. *Jurnal Teknik Informatika*, 13(4), 1–8.
- Oktarina, P. S. (2016). Aktualisasi Nilai Aneka Pada Profesi Dosen IHDN Denpasar Sebagai Dasar Komitmen Mutu Pelayanan Publik. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(1)
- Ramdhani, A., Alamanda, D. T., Nurdiaman, A. M., & Arief, M. (2019). *Problem Arising From New Technology on E-Government, The Use Of Hay.U Application In Bandung, Indonesia*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(2), 149. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i2.1889>
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan

- Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, 2(1), 57– 67.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Wahab Solichin Abdul. (2005). Analisis Kebijakan: dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara, Bumi Aksara : Jakarta.
- Winarno Budi, (2012). Teori Dan proses Kebijakan Publik, Media press, Yogyakarta.