

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**EVALUASI PENERAPAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PADA
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA**

Disusun Oleh :

Nama : Henry Nugraha

NPM : 2020011155

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : HENRY NUGRAHA

NPM : 2020011155

JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

JUDUL : EVALUASI PENERAPAN PEDIDIKAN DAN
PELATIHAN PADA DIREKTORAT JENDERAL
PERHUBUNGAN UDARA

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 14 Oktober 2024

Pembimbing



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

LEMBAR PENGESAHAN

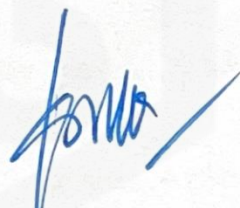
Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 24 Oktober 2024

Ketua Merangkap Anggota



(Dr. Hamka, MA.)

Sekretaris Serangkap Anggota



(Bambang Suhartono, S.Sos., ME.)

Anggota



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si.)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Henry Nugraha

NPM : 2020011155

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul **“Evaluasi Penerapan Pendidikan dan Pelatihan Pada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara”**. Merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 24 Oktober 2024

Penulis



Henry Nugraha

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, petunjuk, serta karunia-Nya yang melimpah sehingga praktikan dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini. Skripsi ini merupakan hasil dedikasi serta perjuangan penulis dalam menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta. Ucapan terima kasih yang tulus dan mendalam penulis sampaikan kepada Bapak Eddy Kusponco Wibowo, M. Si, selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih atas bimbingan, arahan, doa, dukungan serta kesabaran yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dan semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam pelaksanaan Skripsi ini:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., M.A. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Dr. Mala Sondang Silitonga, MA. Selaku dosen pembimbing peneliti mulai dari penulisan laporan magang, proyek inovasi hingga penulisan skripsi ini yang telah memberikan bimbingan, motivasi, petunjuk, serta arahan kepada peneliti dalam penyusunan tugas akhir ini, serta terima kasih atas kemudahan yang ibu beri kepada peneliti sehingga peneliti bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan waktu yang tepat.
3. Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA. dan Porman Lumban Gaol, S.si., MM. Selaku ketua prodi dan sekretaris prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang sudah banyak membantu mahasiswa angkatan 2020 selama 4 perkuliahan ini dan mempermudah mahasiswanya dalam penyelesaian tugas akhir ini untuk lulus pada waktu yang tepat.
4. Ibu Rita, Ibu Nadiyah, Bapak Thebi, Bapak Suyoko dan Bapak Yatmin selaku pimpinan dan pembimbing pada Sekretariat Jenderal Perhubungan Udara Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang sudah memberi

5. banyak sekali kesempatan, waktu, bimbingan, arahan, serta motivasi bagi peneliti sehingga akhirnya peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Mama, Papa, Indra Pragustika dan Siti Nurhikmah selaku orang tua dan kakak penulis yang telah memberi doa dukungan dan membantu dalam proses perkuliahan ini.
7. Najwa Utami dan Sekar Amalia Az-Zahra selaku teman seperjuangan penulis yang setia menemani penulis dari proses magang, proyek inovasi sampai skripsi ini yang telah memberikan semangat, doa, dukungan, motivasi kepada penulis. Semoga Allah SWT membalas atas semua kebaikan kalian, Amin.
8. Endra Willa selaku teman penulis sejak awal perkuliahan. Terima kasih banyak atas semangat dan dukungan yang tiada henti terhadap penulis. Terima kasih juga sudah bersedia menjadi tempat penulis bercerita, berkeluh kesah dan selalu ada dalam titik terendah penulis selama masa perkuliahan ini.
9. Sekar Sya'ban Nugrahani, Divya Anjani dan Rohima Nurhayati selaku teman rumah yang seperti kakak penulis, terima kasih banyak atas semua doa, semangat dan dukungan yang telah diberikan serta selalu menjadi tempat penulis bercerita.
10. Muhammad Putera Suhena selaku sahabat penulis sejak kecil. Terima kasih telah berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.
11. Viona Fadrin, Gabriella Stevany, dan Kessa Syahrani selaku teman dekat penulis. Terima kasih telah menghibur hari-hari tersulit penulis dalam proses skripsi ini. Terima kasih telah menjadi *support system* yang tidak ada habisnya memberikan hiburan, dukungan, semangat. Terima kasih telah menjadi teman senang maupun susah.
12. Amanda JKT48 selaku orang terdekat penulis yang sudah penulis anggap seperti adik sendiri. Terima kasih telah menghibur, memberikan dukungan

dan semangat serta tempat keluh kesah penulis selama ini. Terima kasih juga sudah selalu ada dalam kondisi apapun yang sedang dihadapi.

13. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur 2020, yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungan kepada penulis selama masa perkuliahan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari seluruh pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Besar harapan penulis, agar skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya

Jakarta, 24 Oktober 2024

Henry Nugraha

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengobservasi pendidikan dan pelatihan pada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, Kementerian Perhubungan. Pengembangan kompetensi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi dilakukan menggunakan Model Kirkpatrick yang mencakup empat tingkat: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen yang berkaitan dengan program pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tingkat reaksi, peserta memberikan umpan balik positif terhadap materi dan instruktur pelatihan, meskipun terdapat beberapa keluhan terkait fasilitas pelatihan. Pada tingkat pembelajaran, terjadi peningkatan pengetahuan dan keterampilan, dengan relevansi materi yang cukup baik terhadap kebutuhan pekerjaan. Pada tingkat perilaku, penerapan hasil pelatihan di tempat kerja sudah berjalan optimal, didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung, baik dari atasan maupun rekan kerja. Pada tingkat hasil, pelatihan telah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan kontribusi terhadap organisasi. Peneliti menyarankan untuk mengevaluasi 4 aspek guna mempertahankan dukungan manajemen yang baik, serta terus meningkatkan kualitas materi pelatihan agar tetap relevan dengan perubahan kebutuhan organisasi. Evaluasi berkelanjutan tetap diperlukan untuk memastikan pelatihan memberikan dampak yang maksimal terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci : Manajemen SDM, Pengembangan SDM, Pendidikan dan Pelatihan, Evaluasi Kirkpatrick, ASN.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

ABSTRACT

This study aims to observe the education and training at the Directorate General of Civil Aviation, Ministry of Transportation. The purpose of this competency development is to improve individual performance and support the achievement of organizational goals. The evaluation was conducted using Kirkpatrick's Model, which includes four levels: reaction, learning, behavior, and results. This research uses a qualitative descriptive case study approach. Data collection was carried out through interviews, observations, and document reviews related to the training program. The results of the study show that at the reaction level, participants provided positive feedback on the training materials and instructors, although there were some complaints regarding the training facilities. At the learning level, there was an increase in knowledge and skills, with the training material being sufficiently relevant to job requirements. At the behavior level, the implementation of the training outcomes in the workplace has been optimal, supported by a conducive work environment from both superiors and colleagues. At the results level, the training has significantly impacted individual performance and contributed to the organization. The researcher recommends evaluating these four aspects to maintain good management support and continuously improve the quality of the training materials to remain relevant to the changing needs of the organization. Ongoing evaluation is still necessary to ensure that the training has a maximal impact on organizational performance.

Keywords: Competency Development, Education and Training, Civil Servants, Kirkpatrick Model, Directorate General of Civil Aviation

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR GRAFIK	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Kebijakan	9
B. Tinjauan Teori.....	12
1. Penelitian Terdahulu	12
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
3. Pengertian Pengembangan SDM.....	15
4. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	16
5. Pengertian Pengembangan Kompetensi	17
6. Manfaat Pengembangan Kompetensi.....	17
7. Tahapan Pengembangan Kompetensi	19
8. Pendidikan dan Pelatihan dalam Pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN).....	20
C. Konsep Kunci.....	21

D. Kerangka Berpikir.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Metode Penelitian.....	24
B. Teknik Pengumpulan Data.....	24
C. Instrumen Penelitian.....	26
D. Teknik Pengolah Data dan Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	29
A. Gambaran Lokus	29
B. Penyajian Data dan Pembahasan.....	34
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	102
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	127

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pelatihan Klasikal dan Non Klasikal	5
Tabel 3.1 Daftar <i>Key Informan</i>	25



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Perhubungan	31
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Direktorat Jenderal Perhubungan Udara	31
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Sekretariat Direktorat Jenderal.....	32
Gambar 4.4 Wawancara	59
Gambar 4.5 Wawancara	68
Gambar 4.6 Wawancara	77
Gambar 4.7 Wawancara	92



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Pemenuhan SM dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan Ditjen Perhubungan Udara pada Tahun 2023	6
---	---



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	xvi
Lampiran 2 Transkrip Wawancara.....	xvii
Lampiran 3 Surat Penelitian Tugas Akhir.....	xxxvi
Lampiran 4 Surat Balasan Perizinan Tugas Akhir.....	xxxviii
Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara Penelitian.....	xxxix
Lampiran 6 Hasil Turnitin.....	xl



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia berperan sebagai subjek dan objek dalam proses kegiatan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa manusia, baik secara individu maupun kelompok memiliki dua peran sebagai pelaku dan tujuan dari organisasi. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam kesuksesan organisasi sehingga perlu ditingkatkan. Diharapkan bahwa dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, pertumbuhan ekonomi dapat dipercepat, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan generasi yang menjadi cikal bakal emas.

Sumber Daya Manusia adalah aset penting dalam sebuah Perusahaan, hal ini karena perannya yang sentral. Oleh karena itu perlu ada perhatian lebih terhadap SDM agar semua elemen sistem-sistem yang terdapat dalam sebuah Perusahaan berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia sendiri adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan Pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya.

Sebagai elemen yang memegang peran penting dalam meggerakan birokrasi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) harus terus berupaya meningkatkan kemampuannya agar dapat mencapai sasaran organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan ASN adalah pengembangan kompetensi.

Pelatihan dan Pengembangan SDM menjadi suatu keniscayaan bagi suatu organisasi karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka berhasil. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan, keduanya sangat dibutuhkan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat (Tubagus, 2015 : 82).

Kompetensi seseorang dalam pelayanan publik dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan, dan keahlian. Tingkat Pendidikan, keterampilan dan keahlian yang lebih tinggi akan menyebabkan Tingkat kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih tinggi pula. Sebaliknya, Tingkat kepuasan Masyarakat akan menurun jika Tingkat Pendidikan, keterampilan, dan keahlian yang lebih rendah. Pengembangan keterampilan dan keahlian dalam memberikan pelayanan publik diperlukan untuk meningkatkan kompetensi. Kompetensi sendiri mengacu pada atribut yang mendasari perilaku yang mencerminkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang yang berkinerja tinggi di tempat kerja. (Palan, 2007: 35)

Pengembangan sumber daya manusia dapat diperkuat melalui penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan secara teratur. Langkah ini diperlukan agar SDM dapat terus mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Investasi dalam Pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kunci utama dalam pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen SDM. Karena semakin terdidik dan terlatihnya SDM, semakin tinggi kesadaran dan partisipasi mereka dalam organisasi atau perusahaan.

Kualitas kinerja sumber daya manusia aparatur dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan, kemampuan, dan keahlian individu dalam memberikan pelayanan publik, semakin puas Masyarakat terhadap pelayanan yang diterima. Sebaliknya,

rendahnya Tingkat Pendidikan, kemampuan dan keahlian dalam memberikan pelayanan publik akan meningkatkan ketidakpuasan Masyarakat terhadap pelayanan tersebut. Kemampuan dan keahlian dalam memberikan pelayanan perlu terus dikembangkan.

Untuk mencapai pengembangan kompetensi ASN yang sesuai, Langkah-langkah yang harus dilakukan meliputi menetapkan kebutuhan dan merencanakan pengembangan kompetensi, melaksanakan program pengembangan, serta mengevaluasi hasilnya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi yang bertujuan untuk memastikan ASN memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Salah satu regulasi penting yang menjadi dasar dalam pengembangan kompetensi ASN adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN.

PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 menetapkan bahwa setiap jabatan ASN harus memenuhi standar kompetensi yang terdiri dari tiga elemen utama, yaitu:

1. Kompetensi Teknis , yaitu pengetahuan dan keterampilan khusus yang relevan dengan bidang tugas jabatan tertentu.
2. Kompetensi Manajerial, yaitu kemampuan untuk mengelola sumber daya dan memimpin dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Sosial Kultural, yaitu kemampuan berinteraksi secara efektif dengan masyarakat dan rekan kerja, terutama dalam lingkungan yang beragam secara sosial dan budaya.

Regulasi ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek

manajerial dan sosial kultural yang esensial untuk pelaksanaan tugas ASN secara efektif dan responsif terhadap kebutuhan publik.

Selanjutnya merujuk pada Permenpan RB 22 Tahun 2021 Tentang Pola Karir PNS Pada Pasal 37 dijelaskan bahwa mengenai pengembangan kompetensi itu sendiri dilaksanakan guna mendukung pembinaan dan peningkatan karir yang sesuai dengan jenis jabatan itu sendiri.

Kompetensi atau kemampuan sumber daya manusia merupakan hal yang penting pula dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi, dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi, organisasi tidak bisa lagi diam berpangku tangan sudah pasti akan terlindas oleh jaman, pada era sekarang ini bisa dibilang tidak bisa orang atau organisasi tidur ditengah hiruk pikuknya perkembangan disegala bidang, ketersediaan sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan, era *one touch one service* butuh kemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus dan konsisten.

Program pengembangan kompetensi bagi PNS diberikan paling sedikit 20 JP (Jam Pelajaran) dalam 1 (satu) tahun. Bentuk Pengembangan Kompetensi PNS dibagi menjadi 2 (dua) yaitu melalui Pendidikan atau pelatihan. Pendidikan dapat ditempuh dengan pemberian tugas belajar maupun izin belajar pada Pendidikan formal dengan mengikuti jenjang Pendidikan yang lebih tinggi. Sementara pelatihan bagi PNS, dapat berupa pelatihan klasikal maupun non klasikal. Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pendidikan, dilakukan melalui proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui Pendidikan tinggi formal jenjang diploma S1/S2/S3.

- 2) Pelatihan, dilakukan melalui pembelajaran klasikal dan non klasikal. Secara lebih terperinci, bentuk pengembangan kompetensi pada pelatihan klasikal dan non klasikal dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1 Pelatihan Klasikal dan Non Klasikal

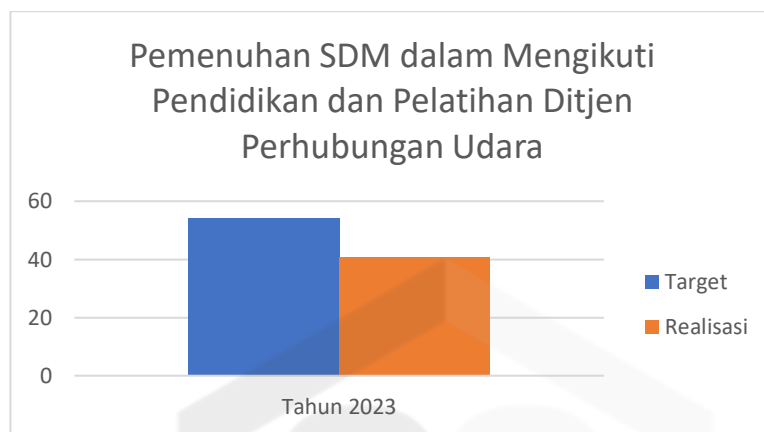
No	Pelatihan Klasikal	Pelatihan Non-Klasikal
1	Pelatihan structural kepemimpinan	Coaching
2	Pelatihan manajerial	Mentoring
3	Pelatihan teknis	E-learning
4	Pelatihan fungsional	Pelatihan jarak jauh
5	Pelatihan sosial kultural	Detasering
6	Seminar	<i>Outbond</i>
7	Workshop	<i>Benchmarking</i>
8	Lokakarya	Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/BUMN/BUMD
9	Kursus	Belajar mandiri
10	Penataran	Komunitas belajar
11	Bimbingan Teknis	Magang
12	Sosialisasi	

Sumber: Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018

Merujuk pada tabel tersebut, pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal tersebut ialah proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas. Kemudian, pelatihan non klasikal ini dapat dilakukan secara *e-learning*. Pemenuhan SDM dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan Ditjen Perhubungan Udara belum dapat dilakukan secara optimal dalam arti baru 6.000 orang dari 8.020 orang. Padahal diklat tersebut sangat diperlukan bagi pegawai lainnya seperti diklat *Airport Emergency Planning*, *Diklat Dangerous Good Type B*, *Diklat Safety Management System*, dan lain sebagainya. Berikut gambaran Pemenuhan SDM

dalam mengikuti Pendidikan dan Pelatihan di Direktorat Jenderal Perhubungan Udara seperti grafik pada nomor 1 dibawah ini :

**Grafik 1.1 Pemenuhan SDM dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan
Ditjen Perhubungan Udara pada Tahun 2023**



Sumber: Laporan Kinerja Setdijen Perhubungan Udara Tahun 2023

Berdasarkan data dari Setdijen Perhubungan Udara pada Tahun 2023, didalam grafik tersebut terdapat penurunan target pemenuhan SDM yang mengikuti diklat. Penyesuaian target tersebut dilakukan karena kurang optimalnya persetujuan pengadaan pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara oleh Kementerian PAN dan RB serta strategi pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.

Sedangkan merujuk pada Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan Pasal 339 yakni Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi, pelaksanaan kegiatan, evaluasi, dan pembinaan di bidang perencanaan dan mutasi, pengembangan dan evaluasi serta organisasi dan tata laksana. Selain itu, Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada Sekretariat Jenderal Perhubungan Udara ini bukan Badan Penyelenggara dalam melaksanakan atau mengadakan pengembangan kompetensi

melainkan kedua belah pihak sebagai penghubung dan penyelenggara dalam pemenuhan kualitas sumber daya manusia.

Dikarenakan Kementerian Perhubungan adalah Kementerian Teknis, Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi memastikan bahwa dalam rangka pemenuhan kualitas SDM yang ada diseluruh Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, Tugas Bagian dan Sumber Daya Manusia dan Organisasi itu sendiri yang bertanggung jawab untuk mengatur pelaksanaan diklat.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan pada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pelaksanaan Evaluasi Pendidikan dan pelatihan pada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kedepannya untuk:

1. Manfaat Akademis

- a. Untuk meningkatkan dan mengasah kedalaman berpikir secara kritis dalam menganalisis upaya yang terjadi dalam lingkup sumber daya manusia khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur dan Evaluasi Pelatihan pada Pendidikan dan Pelatihan dalam memenuhi kebutuhan pegawai di bagian SDM dan Organisasi Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama dan menggunakan variabel yang lebih luas lagi.

- b. Untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen Pendidikan dan Pelatihan bagi ASN khususnya dan manajemen SDM umumnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan masukan terhadap pimpinan/karyawan Bagian Sumber Daya Manusia dan Organisasi guna pengambilan keputusan dalam pengembangan kompetensi ASN di Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.
- b. Bagi Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Udara terutama Di Bagian SDM dan Organisasi dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi praktis pada Upaya dalam meningkatkan kualitas sdm agar dapat diketahui juga manfaat dari dilakukannya *feedback*.