



RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMBANGUNAN KARAKTER SUMBER DAYA MANUSIA TRANSPORTASI TAHUN 2020 - 2024

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

**BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
BALAI DIKLAT PEMBANGUNAN KARAKTER SDM TRANSPORTASI**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada ALLAH Yang Maha Esa, karena hanya atas karunia-Nya penyusunan Review Rencana Strategis (Renstra) Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi Tahun 2020 - 2024 dapat terlaksana dengan baik. Review Renstra 2020 – 2024 ini merupakan dokumen yang berisi informasi tentang proses pencapaian tujuan dan sasaran strategis sesuai dalam rencana kinerja yang telah ditetapkan serta tingkat atau target kinerja (berupa *output* dan atau *outcome*) yang dicapai oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi dalam tahun 2020 - 2024 untuk ikut serta mendukung terwujudnya rencana strategis Badan Pengembangan SDM Perhubungan Tahun 2020 - 2024.

Review Rencana Strategis ini merupakan salah satu wujud tekad Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi untuk senantiasa bersungguh-sungguh mewujudkan sebagai salah satu UPT Badan Pengembangan SDM Perhubungan yang transparan dan akuntabel dalam mencapai visi dan misi organisasi sesuai rencana kerja yang telah ditetapkan serta dapat dipertanggungjawabkan kepada Pimpinan Kementerian Perhubungan.

Dengan diterbitkannya Review Rencana Strategis Tahun 2020 - 2024 ini diharapkan dapat memberikan informasi, gambaran dan manfaat kepada masyarakat dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Harapan kami Review Rencana Strategis Tahun 2020 – 2024 ini dapat menjadi pertanggungjawaban kinerja dan media evaluasi untuk menilai kinerja bagi seluruh komponen pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi.

Bandung,

2020

KEPALA BALAI DIKLAT

PEMBANGUNAN KARAKTER SDM TRANSPORTASI



IRWAN BUDIYANTO

NRP. 32621

DAFTAR ISI

Halaman

Review Rencana Strategis 2020 - 2024

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	iv

Bab I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang/Kondisi Umum	1
B. Perubahan Lingkungan Strategis	5
C. Potensi dan Permasalahan	6

Bab II VISI DAN MISI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMBANGUNAN KARAKTER SDM TRANSPORTASI 2020 – 2024

A. Kedudukan, Tugas dan Fungsi BPSDMP	7
B. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Bp3KSDMT	11
C. Visi dan Misi BP3KSDMT	13
D. Tujuan, Sasaran Arah Kebijakan dan Strategi	13
E. Indikator Kinerja BP3KSDMT	16
F. Kegiatan Strategis 2020 – 2024 BP3KSDMT	17
G. Program dan Kegiatan BP3KSDMT	21
H. Isu Strategis BP3KSDMT	22

Bab III TARGET DAN REALISASI SASARAN KINERJA BP3KSDMT TAHUN 2020 - 2024

A. Sasaran Strategis 1	24
B. Sasaran Strategis 2	24
C. Sasaran Strategis 3	25
D. Sasaran Strategis 4	25
E. Sasaran Strategis 5	25
F. Sasaran Strategis 6	26
G. Sasaran Strategis 7	27
H. Sasaran Strategis 8	27
I. Target dan Realisasi Kegiatan Strategis 2020 – 2024	

Bab IV PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN APARATUR

A. Kebutuhan SDM Transportasi Aparatur	28
B. Target Lulusan	29
C. Kelembagaan	29
D. Kurikulum Silabi dan Modul	30
E. Sarana, Prasarana dan Utilitasnya	31
F. Tenaga Pendidik dan Kependidikan	33

Bab V PENUTUP.....	35
------------------------------	-----------

LAMPIRAN

- Target Sasaran Strategis dan IKU BPSDMP
- Target dan Realisasi Sasaran Strategis dan IKK BPSDMP
- Pagu Kebutuhan 2020 - 2024
- Target dan Realisasi Kegiatan Strategis 2020 - 2024

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. : Struktur Organisasi BP3KSDMT	12
Tabel 2.2. : Indikator Sasaran Kinerja	17
Tabel 2.3. Indikator Sasaran Kinerja	18
Tabel 2.4. : Indikator Sasaran Kinerja	18
Tabel 2.5. : Indikator Sasaran Kinerja	19
Tabel 2.6 : Indikator Sasaran Kinerja	19
Tabel 2.7 : Indikator Sasaran Kinerja	19
Tabel 2.8 : Indikator Sasaran Kinerja	20
Tabel 2.9 Indikator Sasaran Kinerja	20
Tabel 2.10 : Indikator Sasaran Kinerja	20
Tabel 2.11 : Indikator Sasaran Kinerja	20
Tabel 2.12 : Indikator Sasaran Kinerja	20
Tabel 2.13 : Indikator Sasaran Kinerja	21
Tabel 2.14 : Indikator Sasaran Kinerja	21
Tabel 2.15 : Indikator Sasaran Kinerja	21
Tabel 2.16 : Indikator Sasaran Kinerja	21
Tabel 2.17 : Indikator Sasaran Kinerja	21
Tabel 3.1 : Sasaran Kinerja 1	24
Tabel 3.2 : Sasaran Kinerja 2	24
Tabel 3.3 : Sasaran Kinerja 3	25
Tabel 3.4 : Sasaran Kinerja 4	25
Tabel 3.5 : Sasaran Kinerja 5	25
Tabel 3.6 : Sasaran Kinerja 6	26
Tabel 3.7 : Sasaran Kinerja 7	27
Tabel 3.8 : Sasaran Kinerja 8	27
Tabel 3.9 : Target dan Realisasi Kegiatan Renstra 2020 - 2024	30

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. : Diagram Rencana Strategis	16
Gambar 2.1 : Diagram Indikator Kinerja Kunci Tujuan Strategis	17

BAB I

PENDAHULUAN

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang / Kondisi Umum

Dalam rangka memenuhi tersedianya Sumber Daya Manusia Transportasi yang profesional dan berkualitas diperlukan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan yang terarah, sesuai dengan karakteristik operasional yang dibutuhkan. Untuk itu perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan perhubungan harus diprioritaskan sesuai amanat dari Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 86 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 185 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi.

Sejalan dengan upaya mewujudkan Sumber Daya Manusia Perhubungan yang handal dan siap menghadapi tantangan kemajuan pesat di bidang transportasi, Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi harus menyiapkan Sumber Daya Manusia transportasi melalui pendidikan, pelatihan dan penyuluhan yang meliputi transportasi moda darat, laut, udara dan perkeretaapian baik sebagai moda tunggal maupun multi moda serta kompetensi manajerial. Pendidikan dan pelatihan serta penyuluhan diselenggarakan melalui berbagai program diklat dan penyuluhan sesuai dengan kebutuhan sehingga program-program yang dilaksanakan dapat berjalan efisien, optimal dan berhasil guna.

Dalam kaitannya untuk mencapai tingkat yang optimal dalam pendidikan, pelatihan dan penyuluhan transportasi dalam pembangunan bidang transportasi yang menjadi bagian dalam upaya

mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong sesuai dengan visi dan misi presiden Republik Indonesia diperlukan penetapan sasaran, arah kebijakan, strategi, program dan kegiatan pembangunan sesuai tupoksi yang mampu memberikan panduan, arahan dan pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan transportasi dimaksud, maka perlu dilakukan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi Tahun 2015-2019.

Rencana Strategis (Renstra) Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi Tahun 2015-2019 disusun berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor: KP 430 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Perhubungan Tahun 2020 - 2024 dan sesuai dengan Undang-Undang nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mengamanatkan bahwa setiap Kementerian/Lembaga diwajibkan menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) yang selanjutnya disebut Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L).

Dalam pelaksanaannya, Renstra menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) yang selanjutnya dijadikan acuan dalam penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA K/L). Dalam konteks penganggaran, RKA K/L ditransformasikan ke dalam DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran). Kesenambungan antar dokumen harus selalu dijaga sehingga dapat memberikan rujukan dalam penetapan/perencanaan kinerja jangka menengah dan tahunan. Dalam rangkaian kegiatan perencanaan tersebut, evaluasi/*review* terhadap Renstra menjadi sangat penting sebagai pengendalian.

Secara umum regulasi yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber

Daya Manusia Transportasi (BP3KSDMT) Pasir Jambu - Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1997 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak;
2. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-undang nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara
4. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
5. Undang Undang nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
6. Undang Undang nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
7. Undang-undang Nomor No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
9. Undang Undang nomor 23 tahun 2007 tentang Perkeretaapian;
10. Undang Undang nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran;
11. Undang Undang nomor 1 tahun 2009 tentang Penerbangan;
12. Undang Undang nomor 22 tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan;
13. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
14. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1997 Tentang Jenis dan Penyetoran
16. Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi;
18. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;

19. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
20. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Kewenangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota;
21. Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
22. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Perkeretaapian;
23. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Kereta Api;
24. Peraturan Pemerintah Nomor.7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan;
25. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS;
26. Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;
27. Peraturan Pemerintah nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas PP No 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
28. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2012 tentang Sumber Daya Manusia di Bidang Transportasi;
29. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
30. Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi;
31. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
32. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.36/KEP/M.PAN/3/2003 tentang tenaga jabatan fungsional instruktur;
33. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 14 tahun 2009 tentang jabatan fungsional widyaiswara;

34. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 tahun 2011 ttg. Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan ;
35. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian /Lembaga (Renstra K/L) 2015-2019;
36. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 49 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Departemen Perhubungan Tahun 2005-2025;
37. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 52 Tahun 2007 Tentang Diklat Transportasi;
38. Keputusan Menteri Perhubungan No. KM. 43 Tahun 2008 tentang Pendidikan, Pengujian dan Sertifikasi Kepelautan;
39. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 84 Tahun 2009 tentang Tata Cara Pemberian Bantuan Pendidikan dan Pelatihan Serta Beasiswa di Bidang Transportasi;
40. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor. PM. 38 Tahun 2011 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014 di lingkungan Kementerian Perhubungan.
41. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 78 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
42. Peraturan Menteri Perhubungan No. 81 Tahun 2011 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Perhubungan Daerah Provinsi Dan Daerah Kab/Kota Kebutuhan Sumber Daya Manusia Di Bidang Transportasi;
43. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor: PM.68 Tahun 2012 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
44. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor: KP. 430 tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Perhubungan tahun 2015-2019.

45. Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi.
46. Peraturan Menteri Perhubungan No PM 86 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 189 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan;

B. Perubahan Lingkungan Strategis

Pendidikan karakter merupakan salah satu perhatian Presiden Joko Widodo dalam mencapai bangsa Indonesia yang mandiri dan berdaulat. Dalam mendukung Gerakan Nasional Revolusi Mental, Presiden Joko Widodo mensahkan Peraturan Pemerintah Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter. Latar belakang dari Peraturan Pemerintah dimaksud yaitu bahwa bangsa Indonesia sebagai bangsa yang menjunjung tinggi akhlak mulia, budi pekerti yang luhur serta nilai-nilai kearifan. Sebagai Negara yang religius, bangsa Indonesia harus memiliki sifat toleran, disiplin, jujur, kreatif, mandiri, peduli sosial dan bertanggung jawab.

C. Potensi Dan Permasalahan

Bangsa yang besar yang dapat dilihat dari kualitas/ karakter bangsa (manusia) itu sendiri. Dilihat dari segi manajemen suatu organisasi, maka unsur manusia merupakan unsur yang paling utama dibandingkan dengan unsur-unsur lainnya. Dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional, sangat tergantung pada kesempurnaan potensi dari pengelola Negara seperti Aparatur Negara. BP3KSDMT terus berupaya untuk berbenah dan mengevaluasi diri dalam rangka menghadapi tantangan untuk membangun karakter sumber daya manusia, khususnya pembangunan karakter sumber daya manusia di bidang transportasi. Adapun potensi dan permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Potensi

- Belum adanya satuan kerja K/L yang memiliki tempat pelatihan diklat sosio kultural dan diklat pembangunan karakter;

- Masih terbukanya pengembangan dan penambahan kurikulum, silabi dan modul sesuai tujuan diklat pembangunan karakter;
- Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dimana PNS dalam pengangkatan jabatan harus memiliki kompetensi sosio kultural;
- Terletak di wilayah yang strategis dan/ atau dekat dengan daerah wisata.

2. Permasalahan

- Belum adanya peraturan teknis terkait kewajiban mengikuti diklat sosio kultural bagi ASN/ PNS;
- Terbatasnya tenaga pengajar yang memiliki sertifikat kompetensi experiental learning yang dikeluarkan oleh BNSP;
- Belum memiliki akreditasi untuk lembaga diklat dari Instansi Pembina;
- Belum adanya jaminan mutu penyelenggaraan diklat.

BAB II

VISI DAN MISI

II. VISI DAN MISI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMBANGUNAN KARAKTER SUMBER DAYA MANUSIA TRANSPORTASI TAHUN 2020 – 2024

A. Kedudukan, Tugas dan Fungsi BPSDMP

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 86 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 189 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan mempunyai tugas menyelenggarakan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Badan Pengembangan SDM Perhubungan menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana dan pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi;
2. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi;
4. Pelaksanaan administrasi badan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Menteri Perhubungan.

Agar dapat mencapai sasaran-sasaran dari BPSDM Perhubungan khususnya yang menitikberatkan pada terwujudnya lulusan diklat di bidang transportasi yang mempunyai kompetensi tinggi dan berstandar internasional, professional serta terbangunnya kesadaran masyarakat terhadap keselamatan transportasi, BPSDM Perhubungan perlu

menyusun target sasaran dalam melaksanakan TUPOKSI Badan Pengembangan SDM Perhubungan

1. SASARAN STRATEGIS 1 :

Terwujudnya Peserta Diklat Transportasi Yang Berpotensi Tinggi Yang Didukung Fisik dan Jasmani Yang Prima.

Indikator Kinerja Utama (IKU 1) :

Jumlah peserta Diklat SDM Perhubungan, pertahun sesuai standar diklat BPSDM Perhubungan.

2. SASARAN STRATEGIS 2 :

Terwujudnya Lulusan Diklat Transportasi Yang bersertifikat.

Indikator Kinerja Utama (IKU 2) :

Jumlah lulusan diklat SDM Perhubungan yang kompeten yang dihasilkan BPSDM Perhubungan, setiap tahun yang sesuai standar kompetensi/ kelulusan.

3. SASARAN STRATEGIS 3 :

Terlaksananya Pengembangan Sumber Daya Manusia Transportasi

Indikator Kinerja Utama (IKU 3) :

Prosentase Penyerapan Lulusan Diklat Transportasi

4. SASARAN STRATEGIS 4 :

Terwujudnya kurikulum dan silabi yang berbasis kompetensi dan sesuai dengan perkembangan IPTEK.

Indikator Kinerja Utama (IKU 4) :

Jumlah kurikulum silabi Diklat Transportasi Perhubungan yang berbasis kompetensi.

5. SASARAN STRATEGIS 5 :

Peningkatan Jumlah Penelitian Bidang Transportasi yang Dipublikasikan pada jurnal Nasional dan Internasional.

Indikator Kinerja Utama (IKU 5) :

Jumlah penelitian oleh tenaga pengajar yang Dipublikasikan pada jurnal Nasional dan Internasional.

6. SASARAN STRATEGIS 6 :

Terwujudnya Pengabdian Masyarakat yang Mempunyai Manfaat bagi Masyarakat di Sekitar Lembaga Diklat terhadap Total kegiatan Masyarakat yang Dilaksanakan.

Indikator Kinerja Utama (IKU 6)

Jumlah kegiatan Pengabdian Masyarakat yang dilaksanakan oleh lembaga diklat transportasi Perhubungan di Sekitar Lembaga Diklat.

Indikator Kinerja Utama (IKU 7)

Index kepuasan masyarakat terhadap kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan di sekitar lembaga diklat.

7. SASARAN STRATEGIS 7 :

Terwujudnya kerjasama dan kemitraan yang baik dalam rangka mewujudkan kemandirian dan profesionalisme lembaga, *international recognition* serta *Public Private Partnership*.

Indikator Kinerja Utama (IKU 8)

Jumlah dokumen kerjasama dengan lembaga pemerintah/ swasta nasional atau asing dalam rangka mewujudkan kemandirian dan profesionalisme lembaga, *international recognition* serta *Public Private Partnership* (dokumen).

8. SASARAN STRATEGIS 8 :

Meningkatnya optimalisasi Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja dan Anggaran BPSDMP.

Indikator Kinerja Utama (IKU 9)

Nilai AKIP BPSDM Perhubungan (nilai)

Indikator Kinerja Utama (IKU 10)

Tingkat Penyerapan Anggaran BPSDM Perhubungan (%)

Indikator Kinerja Utama (IKU 11)

Nilai Pencapaian Tingkat Maturitas SPIP

9. SASARAN STRATEGIS 9 :

Terwujudnya peraturan perundangan dan ketentuan pelaksanaan lainnya di bidang SDM transportasi yang memenuhi ketentuan nasional dan/atau internasional.

Indikator Kinerja Utama (IKU 12)

Jumlah draft peraturan perundangan dan ketentuan pelaksanaan lainnya yang dihasilkan (peraturan).

10. SASARAN STRATEGIS 10 :

Terwujudnya sarana dan prasarana diklat berbasis teknologi tinggi/mutakhir yang memenuhi standar diklat Transportasi

Indikator Kinerja Utama (IKU 13)

Jumlah sarana diklat SDM Perhubungan yang berbasis teknologi tinggi/ mutakhir (unit).

Indikator Kinerja Utama (IKU 14)

Jumlah prasarana baru Diklat Transportasi yang dibangun.

11. SASARAN STRATEGIS 11 :

Tersedianya Pendidik dan Tenaga Kependidikan Diklat Transportasi Yang kompeten.

Indikator Kinerja Utama (IKU 15)

Jumlah pendidik Diklat Transportasi bersertifikat yang memiliki kompetensi di bidangnya.

Indikator Kinerja Utama (IKU 16)

Jumlah tenaga kependidikan Diklat Transportasi di yang memiliki kompetensi di bidang kerjanya.

B. Kedudukan, Tugas dan Fungsi BP3KSDMT

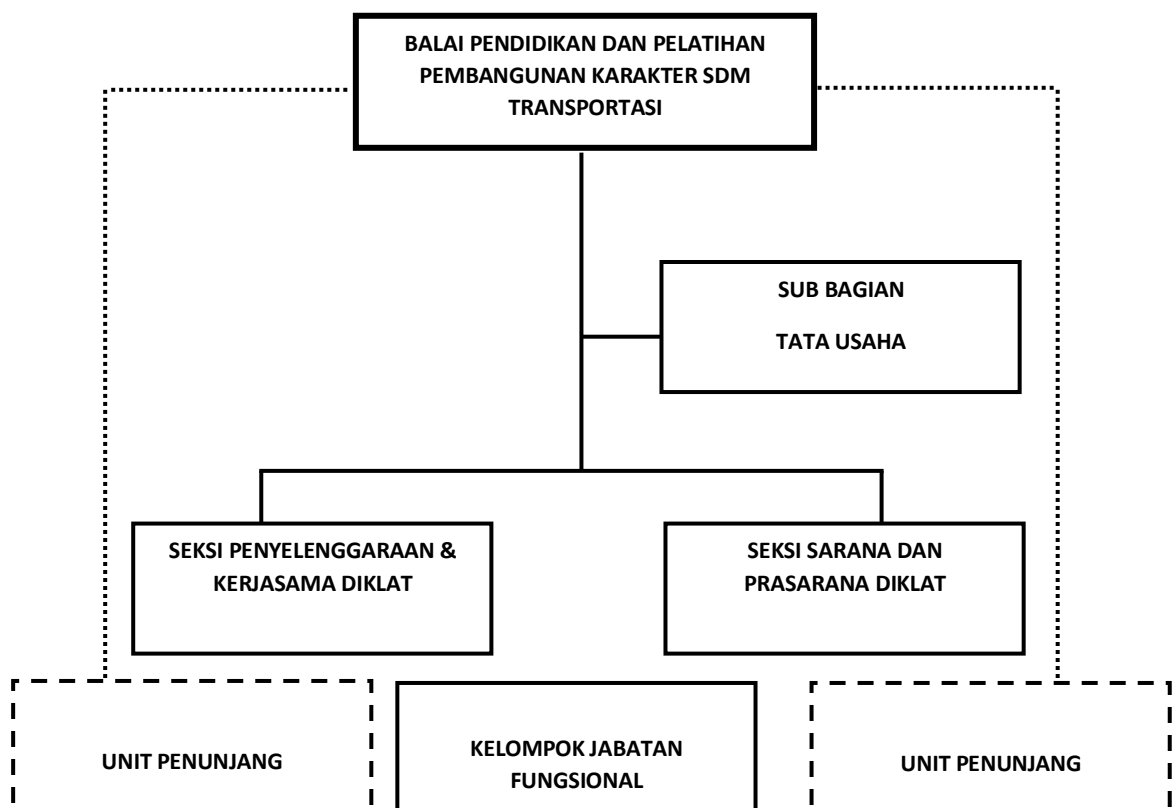
Berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter sumber daya manusia transportasi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan. Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi dipimpin oleh seorang kepala dan dalam menjalankan tugas dan fungsi dibantu oleh beberapa kepala seksi dan kepala sub bagian. Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi sebagai salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter Sumber Daya Manusia transportasi. Tujuan strategi Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi adalah untuk membangun soft skill competency yang terdiri dari interpersonal skills dan interpersonal skills bagi Sumber

Daya Manusia di bidang transportasi maupun masyarakat pada umumnya, pembangunan karakter tersebut antara lain bertujuan :

1. Mampu mengelola dirinya sendiri;
2. Mampu mengelola hubungannya dengan orang lain;
3. Mampu mengelola hubungan dengan organisasi tempat bekerja;
4. Mampu mengelola hubungan dengan Tuhan YME

Salah satu faktor yang menunjang berhasilnya visi dan misi tersebut tentunya harus didukung oleh tersedianya sarana dan prasarana yang memenuhi standar nasional maupun internasional

Adapun struktur organisasi dari Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi adalah sebagai berikut :



Tabel II.1 Struktur Organisasi BP3KSDMT

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi menyelenggarakan fungsi :

- Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan ;
- Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan manajemen diri, manajemen hubungan antar personal, manajemen organisasi kerja, dan manajemen spiritual ;
- Pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan ;
- Pelaksanaan ketatausahaan, urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, hukum, hubungan masyarakat, dan kerumahtanggaan.

C. Visi dan Misi BP3KSDMT

Visi Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi adalah "Mewujudkan Sumber Daya Manusia Transportasi yang Prima, Profesional dan Berintegritas serta berakarakter insan Perhubungan yang bertakwa, tangguh, terampil, santun dan lugas".

Adapun Misi BP3K SDM Transportasi adalah sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan dibidang kompetensi sosio kultural yang bertaraf nasional;
2. Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana yang berstandar nasional;
3. Menjadi lembaga diklat kompetensi sosio kultural yang memiliki jaminan mutu diklat berstandar internasional;
4. Mendorong pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi; serta
5. Menerapkan penyelenggaraan adminitrasi perkantoran pemerintah sesuai dengan prinsip *Good and Clean Governance*.

D. Tujuan, Sasaran, Arah Kebijakan dan Strategi

Dalam Keputusan Menteri Perhubungan KM. Nomor 189 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan dijelaskan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang Perhubungan. Sehubungan dengan hal tersebut, BPSDM Perhubungan yang semula hanya menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan menyesuaikan kegiatannya menjadi pendidikan, pelatihan dan penyuluhan yang didukung dengan adanya sistem informasi yang memadai.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kelembagaannya, BP3KSDMT Pasir Jambu memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter sumber daya manusia transportasi.
2. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan manajemen diri, manajemen hubungan antar personel, manajemen organisasi kerja yang baik dan manajemen spiritual.

Penyusunan Rencana Strategi BP3KSDMT Pasir Jambu tahun 2015-2019 menggunakan metode Balanced Scorecard. Metode Balanced Scorecard yang kami gunakan merupakan gabungan antara metode Balanced Scorecard untuk sektor publik dan sektor privat. Penggabungan kedua metode tersebut dilakukan karena BP3KSDMT Pasir Jambu adalah Lembaga Pendidikan dan juga merupakan salah satu instansi Pemerintah Republik Indonesia yang diberi tugas selain untuk memberikan pelayanan, juga bersifat kependidikan yang diharapkan mampu mencetak sumber daya manusia transportasi yang handal.

Dengan menggunakan metode tersebut maka logika Rencana Strategi BP3KSDMT Pasir Jambu Kabupaten Bandung dibangun berdasarkan pada empat perspektif yaitu :

1. Perspektif Pelanggan

Perspektif ini menggambarkan bagaimana stakeholders akan memandang keberhasilan BP3KSDMT Pasir Jambu dalam

mengemban misi sebagai suatu institusi pendidikan dan latihan (DIKLAT).

2. Perspektif Keuangan

Perspektif ini menggambarkan bagaimana tingkat efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya keuangan yang dilaksanakan BP3KSDMT Pasir Jambu dalam menopang keberhasilan pencapaian perspektif *stakeholders*.

3. Perspektif Proses Internal

Perspektif ini menggambarkan bagaimana tingkat kualitas proses pelayanan yang dilaksanakan oleh BP3KSDMT Pasir Jambu dalam menopang keberhasilan pencapaian perspektif keuangan dan *stakeholders*.

4. Perspektif Pembelajaran dan Pengembangan

Perspektif ini menggambarkan bagaimana BP3KSDMT Pasir Jambu mengembangkan kapasitas Sumber Daya Manusia sehingga menopang keberhasilan pencapaian perspektif proses internal, keuangan dan *stakeholders*.

Keempat perspektif tersebut merupakan dasar logika perencanaan yang akan menjabarkan Visi, Misi kedalam Tujuan, Sasaran, Kebijakan dan Program yang lebih terukur sehingga akan memudahkan BP3KSDMT Pasir Jambu dalam menetapkan kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu jangka menengah atau lima tahun kedepan. Keterukuran kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh sistem pengukuran kinerja yang dikembangkan BP3KSDMT Pasir Jambu yang terdiri atas tiga komponen yaitu :

a. Kerangka pengukuran kinerja

Kerangka pengukuran kinerja terdiri atas tahapan penetapan indikator kinerja, pengumpulan data kinerja dan cara pengukuran kinerja.

b. Evaluasi kinerja

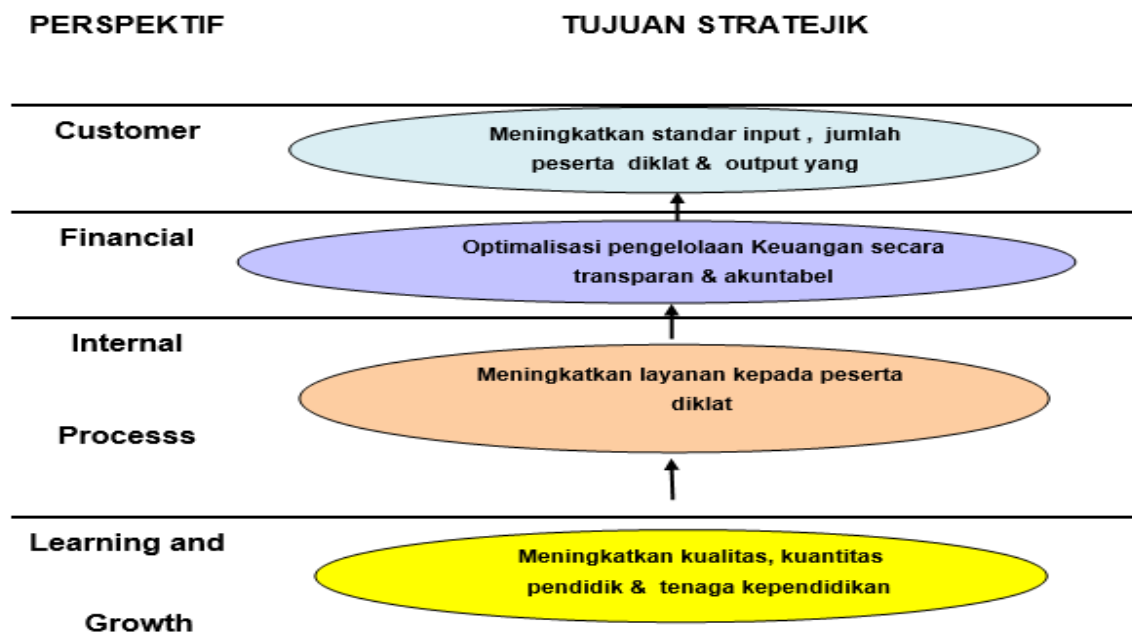
Tahapan ini bertujuan agar diketahuinya pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.

c. Analisis akuntabilitas kinerja

Analisis tersebut meliputi uraian keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi sebagaimana yang telah ditetapkan dalam rencana strategi bisnisnya.

E. Indikator Kinerja BP3KSDMT

Berikut ini adalah Diagram Rencana Strategis dan Indikator Kinerja Kunci Tujuan Strategis :



Gambar II.1

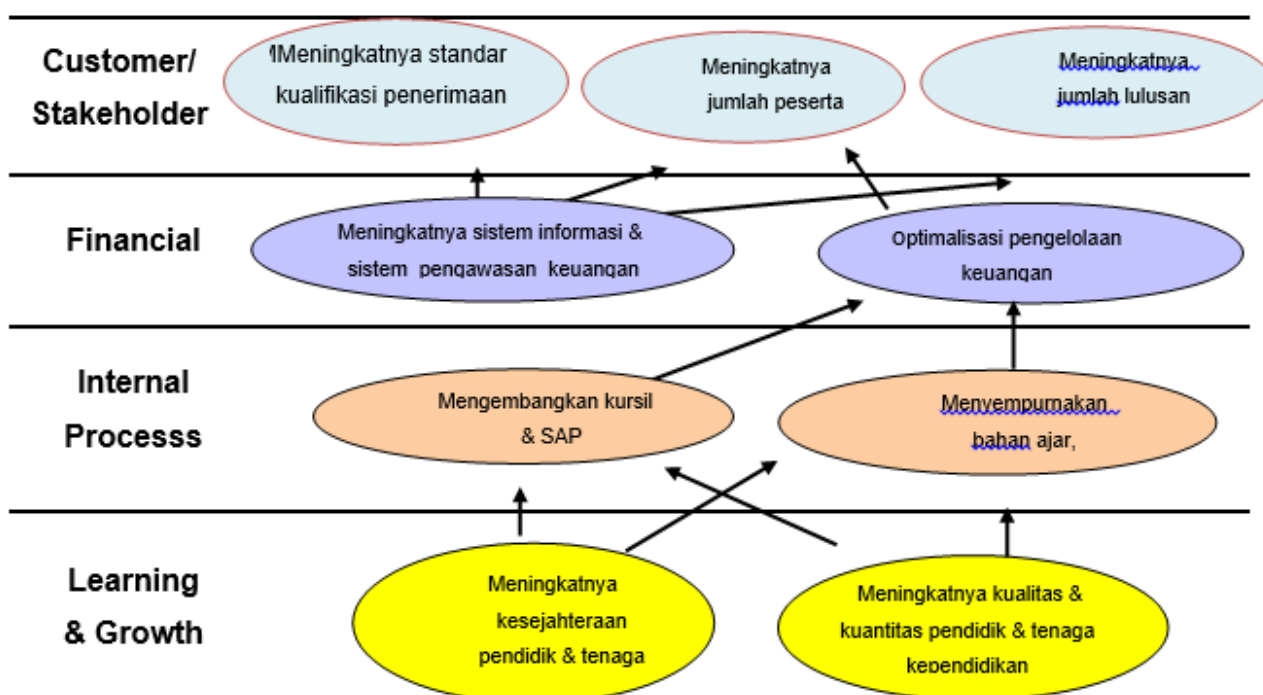
Diagram Rencana Strategis

Diagram Rencana Strategis

**INDIKATOR KINERJA KUNCI TUJUAN STRATEGIS BP3KSDMT
PASIR JAMBU KABUPATEN BANDUNG**

PERSPEKTIF

PETA KEY PERFORMANCE INDICATORS



Gambar II.2

Diagram Indikator Kinerja Kunci Tujuan Strategis

F. Kegiatan Strategis 2020 – 2024 BP3KSDMT

Adapun target kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi tahun 2020 - 2024 adalah sebagai berikut :

Indikator : Jumlah peserta diklat BPSDM Perhubungan Darat, Laut, Udara, Perkeretaapian dan Aparatur Perhubungan pertahun sesuai standar diklat BPSDM Perhubungan.

No	Kegiatan	Target (orang)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Peserta Diklat Teknis	-	-	-	-	-
2	Peserta Diklat Pembangunan Karakter	6.394	7.046	7.464	8.006	8.328
	Jumlah	6.394	7.046	7.464	8.006	8.328

Tabel II.2 Indikator Sasaran Kinerja

Indikator : Jumlah lulusan diklat SDM transportasi darat, laut, udara, perkeretaapian dan aparatur yang kompeten yang dihasilkan BPSPDM Perhubungan setiap tahun sesuai standar kompetensi/ kelulusan.

No	Kegiatan	Target (orang)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Diklat Teknis Pembangunan Karakter	-	-	-	-	-
2	Diklat Pembangunan Karakter	6.394	7.046	7.464	8.006	8.328
	Jumlah	6.394	7.046	7.464	8.006	8.328

Tabel II.3 Indikator Sasaran Kinerja

Indikator : Prosentase Penyerapan Lulusan Diklat Transportasi.

No	Kegiatan	Target (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Diklat Teknis Pembangunan Karakter	-	-	-	-	-
2	Diklat Pembangunan Karakter	-	-	-	-	-
	Jumlah	-	-	-	-	-

Tabel II.4 Indikator Sasaran Kinerja

BP3KSDMT Pasir Jambu merupakan lembaga diklat yang mendidik dan melatih softskill peserta diklat. Oleh karena itu, untuk target prosentase penyerapan lulusan diklat transportasi **tidak ada**.

Indikator : Jumlah modul/ bahan ajar diklat SDM transportasi darat, laut, udara dan perkeretaapian yang berbasis kompetensi.

No	Kegiatan	Target (dokumen)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Diklat Teknis Pembangunan Karakter	-	-	-	-	-
2	Diklat Pembangunan Karakter	4	4	4	4	4
	Jumlah	4	4	4	4	4

Tabel II.5 Indikator Sasaran Kinerja

Untuk modul/ bahan ajar belum ditargetkan dikarenakan untuk kurikulum silabi diklat masih dalam proses penyusunan dan kewenangannya berada di PPSPDM Aparatur Perhubungan.

Indikator : Jumlah dokumen kerjasama dengan lembaga pemerintah/ swasta nasional atau asing dalam rangka mewujudkan kemandirian dan profesionalisme lembaga, *International Recognition* serta *Public Private Partnership*.

No	Kegiatan	Target (dokumen)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Jumlah dokumen kerjasama	-	-	-	-	-
Jumlah		-	-	-	-	-

Tabel II.6 Indikator Sasaran Kinerja

Indikator : Nilai AKIP Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi.

No	Kegiatan	Target (Nilai)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Nilai AKIP BP3KSDMT	90	90	90	90	90

Tabel II.7 Indikator Sasaran Kinerja

Indikator : Tingkat penyerapan anggaran Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter SDM Transportasi

No	Kegiatan	Target (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Tingkat penyerapan	92.50	92.50	92.50	93.00	93.00

Tabel II.8 Indikator Sasaran Kinerja

Indikator : Nilai pencapaian tingkat maturitas SPIP

No	Kegiatan	Target (level)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Tingkat Maturitas SPIP	1	1	1	1	1
Jumlah		1	1	1	1	1

Tabel II.9 Indikator Sasaran Kinerja

Indikator : Jumlah sarana diklat SDM Aparatur Perhubungan berbasis teknologi tinggi/ mutakhir

No	Kegiatan	Target (unit)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Jumlah sarana diklat	4	25	-	-	82
Jumlah		4	25	-	-	82

Tabel II.10 Indikator Sasaran Kinerja

Indikator : Jumlah prasarana baru diklat SDM Aparatur Perhubungan yang dibangun

No	Kegiatan	Target (m ²)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Jumlah prasarana baru	-	6.000	14.000	8.250	8.450
Jumlah		-	6.000	14.000	8.250	8.450

Tabel II.11 Indikator Sasaran Kinerja

Indikator : Jumlah pendidik diklat SDM Aparatur bersertifikat yang memiliki kompetensi dibidangnya

No	Kegiatan	Target (orang)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Jumlah pendidik	32	35	35	35	40
Jumlah		32	35	35	35	40

Tabel II.12 Indikator Sasaran Kinerja

Indikator : Jumlah draft peraturan perundangan dan ketentuan pelaksanaan lainnya yang dihasilkan

G. Program dan Kegiatan BP3KSDMT

Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi sebagaimana yang telah disebutkan dalam Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2015 memiliki tugas dan fungsi dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter sumber daya manusia transportasi.

Guna pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi memiliki beberapa program diklat pembangunan karakter, antara lain yaitu :

1. Diklat Pembangunan Karakter PIM III
2. Diklat Pembangunan Karakter PIM IV
3. Diklat Pembangunan Karakter CPNS
4. Diklat Pembangunan Karakter ASN/ PNS
5. Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna Transportasi
6. Diklat Pembangunan Karakter Taruna Transportasi
7. Diklat Pembangunan Karakter Masyarakat Umum

H. Isu Strategis BP3KSDMT

Perilaku masyarakat yang masih belum sesuai dengan karakter bangsa dapat menimbulkan ancaman eksistensi bangsa. Oleh karena itu diperlukan pendidikan dan pelatihan karakter yang berfungsi untuk (1) mengembangkan potensi dasar berhati, berpikiran dan berperilaku baik, (2) memperbaiki perilaku yang kurang baik dan menguatkan perilaku yang baik, (3) menyaring budaya yang sesuai dengan Pancasila sebagai identitas bangsa.

Dalam Kebijakan Pembangunan Karakter Bangsa 2010 – 2025 disebutkan, bahwa karakter bangsa adalah kualitas perilaku kolektif kebangsaan yang khas, baik yang tercermin dalam kesadaran, pemahaman, rasa, karsa, dan perilaku berbangsa & bernegara sebagai hasil olah pikir, olah hati, olah rasa dan karsa, serta olah raga seseorang atau sekelompok orang. Karakter bangsa Indonesia akan menentukan perilaku kolektif kebangsaan Indonesia yang khas, baik yang tercermin dalam kesadaran, pemahaman, rasa, karsa, dan perilaku berbangsa dan bernegara Indonesia yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila, norma UUD 1945, keberagaman dengan prinsip Bhinneka Tunggal Ika dan komitmen NKRI. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pembangunan karakter merupakan salah satu amanat dari UUD 45.

Pendidikan karakter bukan sekedar mengajarkan mana yang benar dan mana yang salah, lebih dari itu, pendidikan karakter menanamkan kebiasaan (habituation) tentang hal mana yang baik sehingga peserta didik menjadi paham (kognitif) tentang mana yang benar dan salah, mampu merasakan (afektif) nilai yang baik dan biasa melakukannya (psikomotor). Dengan kata lain, pendidikan karakter yang baik harus melibatkan bukan saja aspek “pengetahuan yang baik (moral knowing), akan tetapi juga “merasakan dengan baik atau loving good (moral feeling), dan perilaku yang baik (moral action). Pendidikan karakter menekankan pada habit atau kebiasaan yang terus-menerus dipraktikkan dan dilakukan.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi memiliki tugas dan fungsi dalam pembangunan karakter. Mendidik dan melatih soft skill competency agar memiliki kemampuan manajerial. Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi memiliki metode pendidikan di luar ruangan dengan prinsip *learning by doing*. Pembelajaran yang dilaksanakan atas dasar pengalaman individu akan dapat meningkatkan kesadaran dan menjadikan perilaku tersebut menjadi suatu habituasi bagi peserta diklat.

BAB III TARGET DAN REALISASI

III. TARGET DAN REALISASI SASARAN STRATEGIS BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMBANGUNAN KARAKTER SUMBER DAYA MANUSIA TRANSPORTASI TAHUN 2020 - 2024

A. Sasaran Strategis 1

Sasaran Strategis 1 : Terwujudnya peserta diklat SDM transportasi yang berpotensi tinggi yang didukung fisik dan rohani yang prima.

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SAT	2020		2021		2022		2023		2024	
		TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA
Jumlah peserta diklat SDM perhubungan darat, laut, udara, perkeretaapian dan aparatur Perhubungan pertahun sesuai standar diklat BPSDM Perhubungan	Orang	6.394	-	7.046		7.464		8.006		8.328	

Tabel III.1 Sasaran Strategis 1

B. Sasaran Strategis 2

Sasaran Strategis 2 : Terwujudnya lulusan diklat transportasi yang bersertifikat

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SAT	2020		2021		2022		2023		2024	
		TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA
Jumlah lulusan diklat SDM Transportasi Darat,Laut, Udara, Perkeretaapian dan Aparatur yang kompeten	Orng	6.394	-	7.046		7.464		8.006		8.328	

yang dihasilkan BPSPM Perhubungan setiap tahun yang sesuai standar kompetensi/ kelulusan											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabel III.2 Sasaran Strategis 2

C. Sasaran Strategis 3

Sasaran Strategis 3 : Terlaksananya Pengembangan Sumber Daya Manusia Transportasi

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SAT	2020		2021		2022		2023		2024	
		TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA
Prosentase Penyerapan Lulusan Diklat Transportasi	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabel III.3 Sasaran Strategis 3

D. Sasaran Strategis 4

Sasaran Strategis 4 : Terwujudnya kurikulum dan silabi atau Modul yang berbasis kompetensi dan sesuai dengan perkembangan IPTEK

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SAT	2020		2021		2022		2023		2024	
		TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA
Jumlah modul/ bahan ajar diklat SDM Transportasi Darat, Laut, Udara dan Perkerataapian yang berbasis kompetensi	Dok	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-

Tabel III.4 Sasaran Strategis 4

E. Sasaran Strategis 5

Sasaran Strategis 5 : Terwujudnya kerjasama dan kemitraan yang baik dalam rangka mewujudkan kemandirian dan profesionalisme lembaga, *International Recognition* serta *Public Private Partnership*

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SAT	2020		2021		2022		2023		2024	
		TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA
Jumlah dokumen kerjasama dengan lembaga pemerintah/ swasta nasional atau asing dalam rangka mewujudkan kemandirian dan profesionalisme lembaga, International Recognition serta Public Private Partnership	Dok	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabel III.5 Sasaran Strategis 5

F. Sasaran Strategis 6

Sasaran Strategis 6 : Meningkatnya optimalisasi pengelolaan akuntabilitas kinerja dan anggaran BPSDMP

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SAT	2020		2021		2022		2023		2024	
		TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA
Nilai AKIP BP3KSDMT	Nilai	90	-	90	-	90		90		90	
Tingkat penyerapan anggaran BP3KSDMT	%	92.50	-	92.50	-	92.50		93.00		93.00	
Nilai pencapaian tingkat maturitas SPIP	Level	1	-	1	-	1		1		1	

Tabel III.6 Sasaran Strategis 6

G. Sasaran Strategis 7

Sasaran Strategis 7 : Tersedianya sarana dan prasarana diklat berbasis teknologi tinggi/ mutakhir yang memenuhi standar diklat Transportasi

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SAT	2020		2021		2022		2023		2024	
		TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA
Jumlah sarana diklat SDM Aparatur Perhubungan berbasis teknologi tinggi/ mutakhir	Unit	4	-	25	-	-	-	-	-	82	
Jumlah prasarana baru diklat SDM Aparatur Perhubungan yang dibangun	m ²		-	6.000		14.000	-	8.250		8.450	

Tabel III.7 Sasaran Strategis 7

H. Sasaran Strategis 8

Sasaran Strategis 8 : Tersedianya pendidik dan tenaga kependidikan diklat SDM Transportasi yang kompeten

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SAT	2020		2021		2022		2023		2024	
		TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA	TGT	REA
Jumlah pendidik diklat SDM Aparatur bersertifikat yang memiliki kompetensi dibidangnya	orang	32	-	35	-	35	-	35		40	

Tabel III.8 Sasaran Strategis 8

BAB IV

PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN

IV. PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN

A. Kebutuhan SDM Transportasi

Undang-undang di sektor Perhubungan mengamanatkan bahwa Pemerintah (Kemenhub) bertanggung jawab terhadap penyediaan dan pengembangan sumber daya manusia bidang transportasi (profesional, kompeten, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki integritas) yang memenuhi standar nasional dan internasional. Hal-hal yang terkait dengan pengembangan SDM Transportasi yang terdapat dalam undang-undang tersebut dan turunannya harus ditindak lanjuti dan menjadi pertimbangan teknis utama.

Lahirnya Reformasi Birokrasi sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang bermakna sebagai sebuah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan Indonesia serta sebagai sebuah pertarungan besar bagi bangsa Indonesia dalam menyongsong tantangan abad ke-21.

Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2012 tentang Sumber Daya Manusia di Sektor Transportasi mengamanatkan bahwa Penyediaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi merupakan tanggung jawab pemerintah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia di bidang transportasi harus memiliki Kompetensi di bidang transportasi sesuai dengan jenis Kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan atau pekerjaan di bidang transportasi yang dilakukan ;
2. Kompetensi (softskill & hardskill) diperoleh setelah mengikuti Diklat Transportasi;
3. Pendidikan dan Pelatihan di Bidang Transportasi yang selanjutnya disebut Diklat Transportasi adalah penyelenggaraan proses

pembelajaran dan pelatihan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan pembentukan sikap perilaku sumber daya manusia yang diperlukan dalam penyelenggaraan transportasi.

Tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 2012 ini adalah penetapan aturan-aturan pelaksanaan berupa peraturan-peraturan Menteri Perhubungan dan Keputusan Kepala BPSDM Perhubungan. Penetapan Peraturan sebagai turunan ini merupakan hal yang *urgent* untuk secara efektifnya peraturan pemerintah ini dapat dilaksanakan.

Dengan adanya regulasi tersebut mengamanatkan bahwa Pemerintah (Kementerian Perhubungan) bertanggung jawab terhadap **penyediaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia bidang transportasi yang kompeten sesuai standar nasional dan internasional.**

B. Target Lulusan

Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi sebagai salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter Sumber Daya Manusia transportasi. Tujuan strategi Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi adalah untuk membangun soft skill competency yang terdiri dari interpersonal skills dan interpersonal skills bagi Sumber Daya Manusia di bidang transportasi maupun masyarakat pada umumnya, pembangunan karakter tersebut antara lain bertujuan :

1. Mampu mengelola dirinya sendiri;
2. Mampu mengelola hubungannya dengan orang lain;
3. Mampu mengelola hubungan dengan organisasi tempat bekerja;
4. Mampu mengelola hubungan dengan Tuhan YME

C. Kelembagaan

Organisasi/ kelembagaan Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi saat ini adalah organisasi/

kelembagaan yang sesuai dengan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 125 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi memiliki fungsi dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter. Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala dan dibantu oleh pejabat eselon IV. Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi dibawah naungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan. Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi mulai beroperasi pada tahun 2016 dan telah mendidik serta melatih aparatur sipil negara serta masyarakat umum.

D. Kurikulum Silabi dan Modul

Kurikulum dan silabi merupakan serangkaian unsur utama dalam proses pembelajaran dalam Program Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan/ mengembangkan ilmu pengetahuan, sikap mental, kesamaptaan fisik dan disiplin dijadikan landasan terbentuk ketangguhan mental, fisik dan disiplin serta etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang menuntut kompetensi yang tinggi. Kurikulum dan silabi merupakan instrumen yang berguna sebagai pedoman dan panduan dalam penyelenggaraan diklat untuk memenuhi suatu kompetensi tertentu. Kurikulum dan Silabi Pendidikan dan Pelatihan Fungsional ditetapkan oleh instansi masing-masing bekerjasama dengan Instansi Pembina Jabatan Fungsional.

Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Teknis ditetapkan berdasarkan adanya kompetensi tertentu yang dibutuhkan pada masing-masing sub-sektor (moda transportasi). Kurikulum dan silabi dapat mengalami perubahan sesuai dengan kebutuhan yang berkembang pada saat itu.

Lebih dari itu, kurikulum dan silabus juga harus disesuaikan dengan program Nawacita Presiden Jokowi. Dengan tekad dalam mengoptimalkan identitas bangsa melalui karakter sumber daya manusia baik masyarakat maupun aparatur negara maka perlu adanya suatu pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan tentang pembangunan karakter sumber daya manusia untuk pencapaian revolusi mental.

Dalam aplikasi di lapangan, penerapan kurikulum dan silabus harus didukung dengan adanya bahan ajar/ modul. Kebutuhan penyusunan bahan ajar/ modul diklat pembangunan karakter sumber daya manusia transportasi dilakukan dengan memperhatikan ;

- a. Standar kompetensi yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan dibutuhkan dalam penyelenggaraan transportasi;
- b. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- c. Kebutuhan pengguna lulusan diklat transportasi di dalam negeri dan manca negara;
- d. Regulasi nasional dan konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia.

Perubahan dan review bahan ajar/ modul dilakukan sebagai upaya dari Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi guna upaya perbaikan kualitas pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan

E. Sarana, Prasarana dan Utilisasinya

Sarana dan Prasara di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi diarahkan untuk memenuhi pelaksanaan tugas operasional Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya peserta diklat pembangunan karakter. Sarana dan prasarana dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju. Sarana dan prasarana dibagi menjadi:

- a. Peralatan Diklat;

- b. Buku-buku dan Bahan Cetakan;
- c. Layanan Perkantoran;
- d. Kendaraan Bermotor;
- e. Peraratan dan Fasilitas Perkantoran; dan
- f. Gedung dan Bangunan.

Adapun kegiatan-kegiatan terkait dengan sarana dan prasarana ini adalah sebagai berikut:

a. Kegiatan Pengadaan Peralatan Diklat

Salah satu upaya untuk pengembangan sarana dan prasarana diklat dilakukan dengan cara pengadaan peralatan diklat yang meliputi peralatan outbond, peralatan outdoor, video interaktif, peralatan sarana sikap dan mental dan peralatan pendukung diklat lainnya.

b. Kegiatan Operasional Perkantoran

Kegiatan Operasional Kantor merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pelayanan kepada pimpinan, pemeliharaan gedung dan inventaris kantor serta perangkat-perangkat penunjang lainnya termasuk SDM (Satpam, Pramubakti, Cleaning Service, Pengemudi). Kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan pelayanan yang baik, serta sarana dan prasarana yang memadai sehingga tercipta suasana kerja yang dapat menunjang terciptanya kinerja yang maksimal.

c. Kegiatan Pengadaan Peralatan Kantor

Kegiatan Pengadaan peralatan kantor merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan akan fasilitas kantor yang memadai. Kegiatan ini bertujuan untuk terciptanya fasilitas kantor yang memadai sehingga dapat tercipta kinerja pegawai yang maksimal.

d. Kegiatan Pengadaan Kendaraan

Kegiatan Pengadaan Kendaraan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan dan membantu didalam mobilitas pekerjaan pada unit kerja itu sendiri. Kegiatan ini bertujuan untuk terciptanya mobilitas yang cepat didalam menunjang kegiatan operasional sehari-hari pada unit kerja bersangkutan.

e. Kegiatan Pengadaan Buku-Buku Perpustakaan

Kegiatan Pengadaan Buku-Buku Perpustakaan merupakan kegiatan yang diadakan untuk memenuhi kebutuhan akan informasi atau pengetahuan mengenai kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan transportasi ataupun SDM transportasi baik dilingkungan Kementerian Perhubungan dan juga perkembangan transportasi yang ada pada setiap belahan dunia. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan wawasan dan informasi mengenai kemajuan transportasi baik itu dalam negeri maupun luar negeri.

f. Kegiatan Pembangunan Gedung dan Bangunan.

Selama Periode 2015 – 2019, Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi telah melaksanakan pembangunan gedung dan bangunan meliputi gedung asrama, masjid, gedung perkantoran, gedung instruktur, sport hall, kelas, sarana diklat dalam kurun waktu 2 tahun yaitu di di tahun 2015 – 2016.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi akan terus melakukan pembangunan guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Adapun bangunan dan gedung yang direncanakan pada periode tahun 2018 – 2019 meliputi gedung flat. Selain digunakan untuk fasilitas penunjang bagi tenaga pendidik dan kependidikan, gedung flat juga dapat digunakan sebagai prasarana peserta diklat.

F. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan Aparatur Sipil Negara yang melaksanakan tugas di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi Bandung. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk menjalankan diklat pembangunan karakter, Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi Bandung memiliki SDM sebagai berikut :

1. Tenaga Pendidik

No	Jabatan	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Widyaiswara	8	8	8	10	10
2	Fasilitator	8	10	12	14	14

2. Tenaga Kependidikan

No	Jabatan	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Tenaga Administrasi	-	5	3	1	1
2	Tenaga Medis	2	-	1	1	1
3	Tenaga Teknis	10	5	5	5	5
4	Tenaga Keamanan	10	5	-	5	5
5	Tenaga Kebersihan	10	5	-	5	5

BAB V PENUTUP

V. PENUTUP

Dokumen Renstra Tahun 2020 - 2024 merupakan dokumen acuan dalam penetapan pembangunan jangka menengah pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi. Bahan masukan Rencana Strategis Tahun 2020 - 2024 Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi ini disusun berdasarkan rumusan tugas pokok dan fungsi Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi. Bahan yang disajikan merupakan gambaran umum perencanaan kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun baik fisik.

Tiada gading yang tak retak, dokumen Rencana Strategis Tahun 2020 - 2024 ini belumlah sempurna namun telah mengungkapkan obyektivitas dan keterbukaan guna mendukung pimpinan mengupayakan kondisi nyata dalam rangka penentuan kebijaksanaan dan pengambilan keputusan selanjutnya.