

RINGKASAN PENELITIAN KEBUTUHAN JABATAN FUNGSIONAL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Atik S. Kuswati *)

Badan Litbang Perhubungan Jalan Merdeka Timur Nomor 5 Jakarta Pusat

ABSTRACT

Policies and strategies for human resource development in transportation sector is one of effort to enhance services. Therefore, generate quality human resources and professional is needed in accordance with their functional positions. Balancing quality and quantity of human resources with advance transport technologies are expected that transportation goals will be more successful as well as compete both within and other contries.

According to improving transportation safety policy is necessary to develop safety audit concept in prevention efforts to reduce the incidence and accidents. Related the case is needed functional positions as a supervisor/inspector/auditor of each technical institution in ministry of transportation sector (directorate general land transport, railways, sea and air). Supervisor assigned to guarantee the feasibility of transportation facilities including risk analysis of each violation of eligibility requirements.

Functional competency standards is necessary because it is a capability that is based on knowledge, skills and good attitude which refers to the performance required This matter is explained in the study of the necessity of fucional position by research and developmen of ministry of transport in 2009

Keyword: transport services, human resources

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pelayanan transportasi tidak dapat terlepas dari pembinaan sumber daya manusia yang andal dan profesional dibidang transportasi. Dalam pembangunan dan penyelenggaraan transportasi nasional, termasuk di dalamnya pembangunan transportasi perlu didukung dengan penyediaan sumber daya yang memadai. Hal ini sangat penting mengingat semakin majunya teknologi dibidang transportasi, semakin hari semakin menuntut sumber daya manusia dengan kualitas dan kuantitas lebih baik. Seimbangnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dengan teknologi transportasi yang ada, diharapkan penyelenggaraan sektor transportasi akan lebih berhasil sehingga mampu bersaing baik di dalam maupun di luar negeri.

Peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan dalam rangka peningkatan kinerja pelayanan transportasi nasional, tetapi juga harus dapat menjadi nilai tambah. Hal ini dapat dicapai dengan adanya pembinaan sumber daya manusia secara langsung melalui berbagai program pelatihan dibidang transportasi sesuai dengan kemajuan ilmu dan teknologi transportasi. Disamping kebutuhan akan tenaga/pegawai di bidang struktural/ administrasi, kebutuhan akan jabatan fungsional juga diperlukan seiring dengan meningkatnya fungsi di lingkungan Kementerian Perhubungan. Hal ini menuntut tingkat keahlian tertentu.

Menurut PP 87 tahun 1999 yang disebut sebagai jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri

sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Dalam rangka pembinaan karier pegawai melalui jabatan fungsional, telah ditetapkan sejumlah 107 jabatan fungsional secara Nasional, dan sejumlah 23 jabatan fungsional antara lain Teknisi Penerbangan, Penguji Kendaraan Bermotor dan Pengawas Keselamatan Pelayaran dibina oleh Kementerian Perhubungan. Apabila dilihat dari tugas jabatan ini masih perlu dikembangkan untuk mengantisipasi perkembangan kebutuhan akan kompetensi masa mendatang.

Maksud penelitian adalah menemukan kondisi jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Perhubungan serta upaya meningkatkan kompetensi. Tujuan penelitian adalah menyusun masukan pengembangan pegawai melalui jabatan fungsional secara profesional.

Hasil yang diharapkan adalah rekomendasi peningkatan profesionalisme SDM melalui jabatan fungsional dalam rangka meningkatkan pelayanan transportasi.

PENDEKATAN

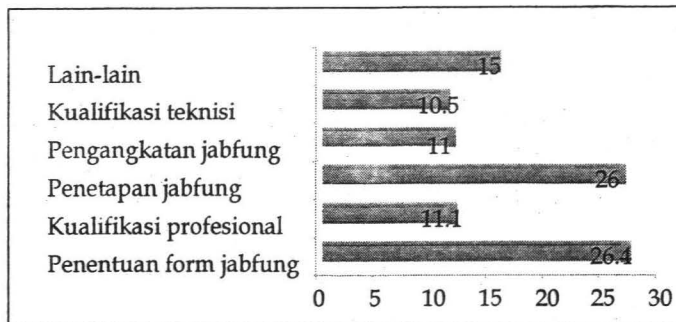
PP No. 16 Tahun 1994 menyebutkan jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab dan hak seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu secara mandiri. Secara tegas dapat dikatakan bahwa jabatan fungsional merupakan suatu jabatan yang tidak tampak dalam struktur organisasi namun dalam menjalankan fungsinya, diperlukan organisasi bagi PNS yang dinilai mempunyai potensi.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *diskriptif komparatif*, dengan pendekatan analisis SWOT, dimana data yang diperlukan dalam analisis adalah data dalam bentuk kebijakan-kebijakan tertulis yang merupakan fakta petunjuk kebijakan yang telah dilakukan selama ini seperti peraturan perundang-undangan yang terkait dengan jabatan fungsional, jabatan fungsional terkait dengan jenis pekerjaan, metode pengisian jabatan fungsional, kompetensi jabatan fungsional, kebutuhan diklat fungsional, rumusan kebijakan pengembangan dan peningkatan tenaga fungsional, serta unsur pembinaan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

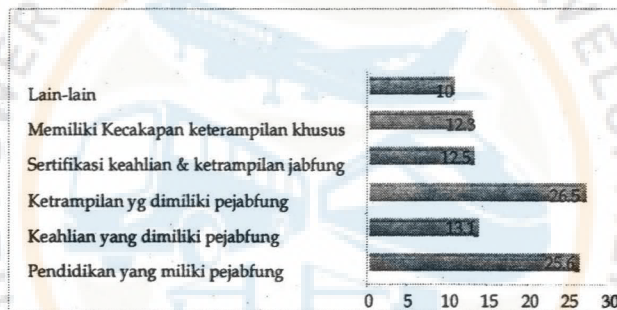
A. Persepsi Responden

Berkaitan dengan metode pengisian jabatan fungsional, gambar dibawah ini menunjukkan prosentase unsur-unsur penting yang dapat dijadikan metode dalam pengisian jabatan fungsional.



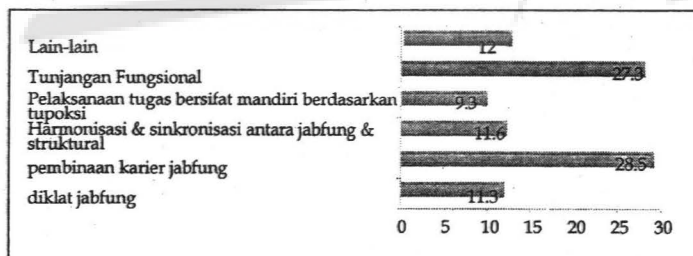
Gambar 1. Metode Pengisian Jabatan Fungsional

Kompetensi jabatan fungsional dalam suatu instansi sangat diperlukan untuk mewujudkan tenaga profesional dalam bidang keahliannya. Hal-hal yang dapat dijadikan dasar dalam penentuan kompetensi jabatan fungsional menurut responden adalah sebagai berikut 26.5% responden menyatakan ketrampilan yang dimiliki pejabat fungsional, 25.6% menyatakan pendidikan yang dimiliki pejabat fungsional, 12,5% menyatakan sertifikasi keahlian dan ketrampilan jabatan fungsional, 12,3% menyatakan kecakapan ketrampilan khusus.



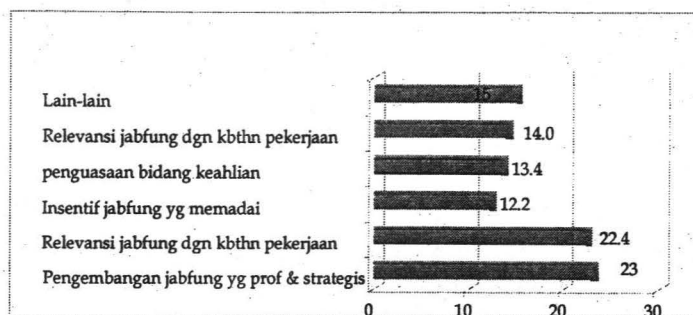
Gambar 2. Kompetensi jabatan fungsional

Dalam rangka pengembangan tenaga fungsional yang profesional dibidangnya, diperlukan pembinaan dari instansi pembina pada masing-masing jabatan fungsional. Adapun unsur-unsur dalam pembinaan menurut responden adalah sebagai berikut pembinaan karier jabatan fungsional (28,5), tunjangan fungsional (27.3%), lain-lain (program magang, kemampuan pegawai menyerap materi diklat, kualitas pegawai, dan program kerja yang terperinci dan lengkap) sebanyak 12%, harmonisasi dan sinkronisasi antara jabatan fungsional (11,6).



Gambar 3 Unsur Pembinaan

Hal-hal yang dinyatakan perlu untuk dikembangkan kedepan, menurut hasil survai dinyatakan dalam prosentase yang menggambarkan tingkat kepentingan dari hal-hal yang dapat dijadikan dasar bagi pengembangan jabatan fungsional kedepan.



Gambar 4. Pengembangan Jabatan Fungsional Ke Depan

B. Analisis SWOT

Dalam rangka positioning jabatan fungsional di Kementerian Perhubungan, penelitian ini melakukan analisis faktor-faktor yang melingkupi organisasi baik internal maupun eksternal dengan pendekatan analisis *Strength, Weakness, Opportunity, Threat* (SWOT). Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan internal organisasi (kekuatan dan kelemahan) dan situasi eksternal yang mempengaruhinya (peluang dan ancaman). Data hasil analisis SWOT dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Bobot Nilai Faktor Internal dan Eksternal

No	FAKTOR	BOBOT	RATING	NILAI DKNG	TOTAL
KEKUATAN (STRENGTH)					
1.	Efektifitas struktur organisasi	1	3	3	11,424
2.	Kualifikasi profesional	0.545455	3	1.636364	
3.	Kualifikasi Teknis	0.545455	3	1.636364	
4.	Diklat khusus yang dimiliki pejabat fungsional	0.666667	3	2	
5.	Mampu bekerja profesional	0.818182	2	1.636364	
6.	Penetapan visi jabatan fungsional	0.757576	2	1.515152	
KELEMAHAN (WEAKNESS)					
7.	Pelaksanaan tugas bersifat mandiri berdasarkan tugas pokok dan fungsi	1	3	3	12,242
8.	Kecukupan jabatan fungsional	1.363636	2	2.727273	
9.	Kualitas pegawai memadai	1	2	2	
10.	Penentuan formasi jabatan fungsional	0.636364	2	1.272727	
11.	Penilaian bahan untuk usulan pengangkatan jabatan fungsional	0.757576	2	1.515152	
12.	Relevansi jabatan fungsional dengan kebutuhan pekerjaan	0.545455	2	1.090909	
PELUANG (OPPORTUNITY)					
13.	Kemampuan pegawai dalam menyerap materi diklat dikaitkan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional	0.828571	3	2.485714	9,085
14.	Evaluasi dan pengembangan jabatan fungsional	0.6	2	1.2	
15.	Program magang untuk meningkatkan kemampuan teknis pejabat fungsional	0.8	3	2.4	
16.	Penentuan prioritas jabatan fungsional	0.342857	3	1.028571	
17.	Harmonisasi dan sinkronisasi antara jabatan fungsional dan struktural dalam optimalisasi kegiatan fungsional	0.342857	3	1.028571	
18.	Sertifikasi keahlian dan ketrampilan jabatan fungsional	0.314286	3	0.942857	
ANCAMAN (THREAT)					
19.	Bekerja sesuai dg bidang keahlian tdk dibatasi oleh wadah organisasinya	0.828571	3	2.485714	8,514
20.	Sistem pelaksanaan tugas pejabat fungsional dalam organisasi berbasis organisasi matriks	1	2	2	
21.	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis fungsional	0.6	2	1.2	
22.	Penguasaan ilmu berbasis teknologi	0.342857	3	1.028571	
23.	Program kerja yang terperinci dan lengkap	0.514286	2	1.028571	
24.	Sistem rekrutmen khusus untuk memenuhi kebutuhan jabatan fungsional.	0.428571	2	0.857143	

Tabel 2. Diagram Analisis Strategi SWOT

Faktor Internal Faktor Eksternal	Strength/Kekuatan 1. Efektifitas struktur organisasi 2. Mampu bekerja profesional 3. Penetapan visi jabatan fungsional 4. Sistem kompetisi antar pejabat fungsional bersaing dengan sehat 5. Diklat khusus yang dimiliki pejabat fungsional 6. Kualifikasi profesional	Weakness/Kelemahan 1. Kecukupan jabatan fungsional 2. Pelaksanaan tugas bersifat mandiri berdasarkan tugas pokok dan fungsi 3. Kualitas pegawai memadai 4. Penilain bahan untuk usulan pengangkatan jabatan fungsional 5. Penentuan formasi jabatan fungsional 6. Relevansi jabatan fungsional dengan kebutuhan pekerjaan
	Opportunities/Peluang 1. Kemampuan pegawai dalam menyerap materi diklat dikaitkan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional 2. Program magang untuk meningkatkan kemampuan teknis pejabat fungsional 3. Penentuan prioritas jabatan fungsional 4. Evaluasi pengembangan jabatan fungsional 5. Pengembangan jabatan fungsional yang profesional dan strategis 6. Penentuan prioritas jabatan fungsional	S-O 1. Perlu ditetapkan visi jabatan fungsional untuk penentuan prioritas jabatan fungsional 2. Diperlukan penyelenggaraan diklat khusus guna mengasah kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas jabatan fungsional. 3. Perlu disusun perencanaan Kualifikasi SDM yang profesional guna pengembangan jabatan fungsional. 4. Penggunaan sistem kompetisi guna pengembangan jabatan fungsional yang profesional dan strategis
Threats/Ancaman 1. Bekerja sesuai dengan bidang keahliannya tidak dibatasi oleh wadah organisasinya 2. Sistem pelaksanaan tugas pejabat fungsional dalam organisasi berbasis organisasi matriks 3. Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis fungsional 4. Penguasaan ilmu berbasis teknologi 5. Program kerja yang terperinci dan lengkap 6. Sistem rekrutmen khusus untuk memenuhi kebutuhan jabatan fungsional.	S-T 1. Bekerja sesuai bidangnya untuk efektifitas struktur organisasi. 2. Penetapan program kerja yang rinci guna efisiensi kerja. 3. Sistem kompetisi antar pegawai dengan menggunakan ilmu dan teknologi. 4. Penyelenggaraan diklat khusus yang sesuai dengan jumlah pejabat fungsional . 5. Kualifikasi profesional dengan pola rekrutmen khusus.	W-T 1. Penataan pengembangan jumlah jabatan fungsional disertai dengan program kerja yang rinci. 2. Pelaksanaan tugas yang mandiri dengan bekerja sesuai bidangnya dan didukung diklat teknis fungsional 3. Meningkatkan kualitas pegawai yg memadai melalui sistem rekrutmen khusus 4. Penilaian bahan usulan jab. fungsional disertai dgn program kerja yg rinci 5. Melakukan penentuan formasi dengan rekrutmen khusus 6. Intensifikasi Relevansi jabatan fungsional dengan kebutuhan pekerjaan dan pola rekrutmen khusus.

C. Undang-undang Transportasi

Undang-undang transportasi telah mengamanatkan bahwa penyelenggaraan transportasi (lalu lintas dan angkutan jalan, perkeretaapian, pelayaran dan penerbangan) dikuasai negara dan pembinaannya dilakukan oleh pemerintah. Pembinaan penyelenggaraan transportasi meliputi pengaturan, pengendalian dan pengawasan.

Penyelenggaraan transportasi meliputi pembangunan/pengadaan, pengoperasian, perawatan sarana dan prasarana transportasi, sebagian dari kegiatan itu telah diserahkan

kepada pemerintah daerah, badan hukum baik milik negara, maupun swasta dan masyarakat, harus diawasi pelaksanaannya agar dipenuhi persyaratan teknis dan laik operasi. Pengawasan bertujuan untuk memastikan berbagai pihak berkepentingan yaitu pemilik atau operator sarana dan prasarana transportasi menaati semua peraturan transportasi terutama dalam pemenuhan persyaratan teknis dan kelaikan serta kelengkapan fasilitas keselamatan.

Pemenuhan persyaratan teknis harus diaudit sampai ke hulu yakni manajemen operator transportasi. Ketaatan memenuhi persyaratan dan laik operasi transportasi, kewenangan dan tanggungjawabnya berada pada pihak manajemen operator, sedangkan ketaatan terhadap rambu-rambu lalu lintas transportasi saat sarana dioperasikan berada pada awak transportasi yang mengoperasikan.

1. Undang-Undang No.22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan

Pasal tentang keamanan dan keselamatan lalu lintas, bahwa untuk mewujudkan dan memelihara keamanan lalu lintas dan angkutan jalan, dilaksanakan kegiatan antara lain:

- a. Penyusunan program nasional keamanan lalu lintas dan angkutan jalan;
- b. Penyediaan dan pemeliharaan fasilitas dan perlengkapan keamanan lalu lintas dan angkutan jalan;
- c. Pelaksanaan pendidikan, pelatihan, pembimbingan, penyuluhan, dan penerangan berlalu lintas dalam rangka meningkatkan kesadaran hukum dan etika masyarakat dalam berlalu lintas;
- d. Pengkajian masalah keamanan lalu lintas dan angkutan jalan;
- e. Manajemen keamanan lalu lintas;
- f. Pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan/atau patroli;
- g. Registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi; dan penegakan hukum lalu lintas;

Sedangkan pengawasan keamanan dan keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan, meliputi: audit, inspeksi, pengamatan dan pemantauan. Audit dilaksanakan oleh auditor independen, sedangkan inspeksi dilaksanakan secara periodik berdasarkan skala prioritas.

2. Undang-undang Nomor 23 tahun 2007 tentang Perkeretaapian

Pengoperasian prasarana dan sarana perkeretaapian wajib memenuhi standar kelaikan operasi perkeretaapian. Demikian pula terkait dengan perawatan prasarana dan sarana perkeretaapian wajib memenuhi standar perawatan perkeretaapian dan dilakukan oleh tenaga yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi keahlian di bidang prasarana dan sarana perkeretaapian.

Perawatan sarana perkeretaapian meliputi perawatan berkala dan perbaikan untuk mengembalikan fungsinya. Perawatan sarana perkeretaapian wajib dilakukan oleh tenaga yang memenuhi syarat dan kualifikasi.

Perihal pengujian dan pemeriksaan untuk memenuhi persyaratan teknis dan menjamin kelaikan operasi sarana dan prasarana perkeretaapian, wajib dilakukan pengujian dan pemeriksaan yang meliputi uji pertama dan uji berkala.

Pengujian sarana prasarana perkeretaapian dilakukan oleh Pemerintah dan dapat dilimpahkan kepada badan hukum atau lembaga yang mendapat akreditasi dari Pemerintah.

Setiap tenaga penguji harus memiliki kualifikasi keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan wajib melakukan pengujian sarana prasarana perkeretaapian dengan menggunakan peralatan pengujian dan sesuai dengan tata cara pengujian yang ditetapkan.

3. Undang-undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Pelayaran

Dalam undang-undang pelayaran disebutkan bahwa keselamatan dan keamanan pelayaran meliputi keselamatan dan keamanan angkutan di perairan, pelabuhan, serta perlindungan lingkungan maritim. Penyelenggaraan keselamatan dan keamanan pelayaran dilaksanakan oleh pemerintah.

Keselamatan dan keamanan angkutan perairan yaitu kondisi terpenuhinya persyaratan kelaiklautan kapal dan kenavigasian. Kelaiklautan kapal wajib dipenuhi setiap kapal sesuai dengan daerah pelayarannya yang meliputi :

- a. Keselamatan kapal
- b. Pencegahan pencemaran dari kapal
- c. Pengawakan kapal
- d. Garis muat kapal dan pemuatan
- f. Kesejahteraan awak kapal dan kesehatan penumpang
- g. Status hukum kapal
- h. Manajemen keselamatan dan pencegahan pencemaran dari kapal ;
- i. Manajemen keamanan kapal.

Pembangunan dan pengoperasian pelabuhan dilakukan dengan tetap memperhatikan keselamatan dan keamanan kapal yang beroperasi di pelabuhan, bongkar muat barang, dan naik turun penumpang serta keselamatan dan keamanan pelabuhan. Keselamatan dan keamanan pelabuhan yaitu kondisi terpenuhinya manajemen keselamatan dan sistem pengamanan fasilitas pelabuhan meliputi: prosedur pengamanan fasilitas pelabuhan, sarana dan prasarana pengamanan pelabuhan, sistem komunikasi dan personil pengamanan

Keselamatan kapal ditentukan melalui pemeriksaan dan pengujian. Kapal yang telah memperoleh sertifikat dilakukan penilaian secara terus menerus sampai kapal tidak digunakan lagi. Pemeriksaan dan pengujian serta penilaian wajib dilakukan oleh pejabat pemerintah yang diberi wewenang dan memiliki kompetensi.

4. Undang-undang Nomor 1 tahun 2009 tentang Penerbangan

Dalam undang-undang penerbangan diamanahkan bahwa setiap pesawat udara yang dioperasikan wajib memenuhi standar kelaikudaraan. Pesawat udara yang telah memenuhi standar kelaikudaraan diberi sertifikat kelaikudaraan setelah lulus pemeriksaan dan pengujian kelaikudaraan.

Personel pesawat udara yang terkait langsung dengan pengoperasian pesawat udara wajib memiliki lisensi atau sertifikat kompetensi. Lisensi diberikan setelah memenuhi persyaratan:

- a. administratif;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. memiliki sertifikat kompetensi di bidangnya;
- d. lulus ujian.

Sertifikat kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan yang diselenggarakan lembaga yang telah diakreditasi.

Pada bagian lain disebutkan untuk menjamin keselamatan penerbangan nasional, Menteri menetapkan program keselamatan penerbangan nasional (*state safety program*) yang memuat:

- a. peraturan keselamatan penerbangan;
- b. sasaran keselamatan penerbangan;
- c. sistem pelaporan keselamatan penerbangan;
- d. analisis data dan pertukaran informasi keselamatan penerbangan (*safety data analysis and exchange*);
- e. kegiatan investigasi kecelakaan dan kejadian penerbangan (*accident and incident investigation*);
- f. promosi keselamatan penerbangan (*safety promotion*);
- g. pengawasan keselamatan penerbangan (*safety oversight*);
- h. penegakan hukum (*law enforcement*).

Pengawasan keselamatan penerbangan merupakan kegiatan pengawasan berkelanjutan untuk melihat pemenuhan peraturan keselamatan penerbangan yang dilaksanakan oleh penyedia jasa penerbangan dan pemangku kepentingan lainnya yang meliputi: audit, inspeksi, pengamatan (*surveillance*), pemantauan (*monitoring*).

D. Kebutuhan Jabatan Fungsional Berdasarkan Konsep Audit Keselamatan Transportasi

Peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan dalam rangka peningkatan kinerja pelayanan transportasi nasional, tetapi juga harus dapat menjadi sumber ekspor dengan nilai tambah yang tinggi sehingga dapat berpartisipasi dalam memecahkan masalah keterbatasan sumber devisa negara yang

sangat diperlukan untuk pembiayaan pembangunan nasional. Hal ini dapat dicapai dengan adanya pembinaan sumber daya manusia secara langsung melalui berbagai program pelatihan dibidang transportasi sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi transportasi.

Sejalan dengan semakin meningkatnya permintaan jasa transportasi, perlu dikembangkan konsep audit keselamatan transportasi dalam rangka upaya pencegahan untuk menekan tingkat kejadian kecelakaan. Audit keselamatan transportasi meliputi inventarisasi standar, sistem dan prosedur keselamatan transportasi baik sarana maupun prasarana transportasi yang tidak terbatas pada kelaikan teknis semata akan tetapi secara keseluruhan dari sistem manajemen perusahaan (operator) transportasi.

Untuk melakukan audit keselamatan dibutuhkan jabatan fungsional atau personil sebagai penguji/pemeriksa/auditor dari setiap instansi teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan (Ditjen Darat, Perkeretaapian, Laut dan Udara). Penguji bertugas untuk menjamin kelaikan sarana transportasi termasuk analisis resiko dari setiap pelanggaran persyaratan kelaikan. Pemeriksa bertugas dalam pemenuhan kelaikan sarana dan fasilitas transportasi. Sedangkan auditor bertugas mengawasi ketaatan/kepatuhan pihak manajemen terhadap sistem dan prosedur keselamatan transportasi.

1. Ditjen Perhubungan Darat
 - a. Penguji Kendaraan Bermotor
 - b. Auditor Keselamatan Sarana
 - c. Auditor Keselamatan Jalan
 - d. Auditor Keselamatan Sungai, Danau, dan Penyeberangan
 - e. Auditor Kelaikan Kendaraan Bermotor
2. Ditjen Perkeretaapian
 - a. Penguji Sarana Kereta Api
 - b. Penguji Prasarana Kereta Api
3. Ditjen Perhubungan Laut
 - a. Marine Inspector A
 - b. Marine Inspector B
 - c. Marine Inspector Radio
 - d. Ahli Ukur Kapal
 - e. Asisten Ukur Kapal
 - f. Penilik Kapal
 - g. Auditor Keselamatan Kapal
 - h. Auditor Keamanan Kapal

4. Ditjen Perhubungan Udara
 - a. Inspektur Kelaikudaraan Pesawat Udara
 - b. Inspektur Pemeriksaan Bandar Udara
 - c. Inspektur Navigasi (ATS)
 - d. Auditor Keselamatan Penerbangan
 - e. Auditor Operator Penerbangan
 - f. Auditor Keamanan Penerbangan

E. Kebutuhan Jabatan Fungsional Berdasarkan Pendapat Responden

Selama ini profesi terkait dengan keselamatan transportasi yang dikenal adalah penguji, pemeriksa atau inspektur yang lebih fokus pada pemeriksaan teknis kelaikan sarana transportasi seperti uji laik kendaraan, kelaiklautan kapal dan sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara dan diskusi, dapat diidentifikasi beberapa jabatan fungsional yang masih diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan tugas antara lain:

1. Transportasi Jalan
 - a. Penguji Kendaraan Bermotor
 - b. Penyusun Peraturan Perundangan dan Penerjemah
 - c. Pengendali Dampak Lingkungan
 - d. Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor
 - e. Auditor Keselamatan Jalan
2. Transportasi Kereta Api
 - a. Penguji Jalan dan Jembatan Rel
 - b. Penguji Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik
 - c. Penguji Kesehatan Masinis
 - d. Keselamatan Operasi Lalu Lintas Kereta Api
 - e. Grafik Perjalanan Perjalanan Kereta Api Penumpang dan Barang
 - f. Penguji KRL, KRD dan Lokomotif
 - g. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Kereta Api
3. Transportasi Laut
 - a. Pengawas Keselamatan Pelayaran
 - 1) Pengawasan terhadap pemenuhan persyaratan kelaiklautan kapal
 - 2) Pemberian Surat Ijin Berlayar
 - 3) Pengawasan Kapal Asing

- 4) Pengusutan kecelakaan kapal
 - 5) Penyusunan rencana kegiatan keselamatan kapal
 - 6) Pengawasan keselamatan pelayaran dan kelancaran lalu lintas
 - 7) Pemeriksaan kelaiklautan kapal dan manajemen keselamatan kapal
 - 8) Memeriksa kapal untuk perpanjangan sertifikat kapal
- b. Teknisi Keselamatan Pelayaran
Pembinaan dan pengawasan kapal layar motor (kapal motor)
 - c. Kesehatan Kerja Pelayaran
Pembinaan dan pengawasan terlaksananya manajemen keselamatan kapal.
 - d. Pengawas Lingkungan Hidup Pelabuhan
Merencanakan/mengawasi/mengecek serta melaksanakan studi AMDAL, UKL, UPL pembangunan pelabuhan dan fasilitasnya dan kegiatan pengerukan, reklamasi serta *dumping area*.
 - e. Pengawas Kegiatan dan Penunjang Angkutan Laut di Pelabuhan
Merencanakan/mengawasi/mengecek kelengkapan dan kegiatan/ operasional perusahaan angkutan laut untuk menunjang angkutan laut di pelabuhan.
4. Transportasi Udara
 - a. Teknisi Penerbangan
 - 1) Pemeliharaan dan perawatan fasilitas listrik
 - 2) Pemeliharaan dan perawatan mesin pendingin
 - 3) Pemeliharaan dan perawatan mesin listrik
 - b. Teknik Elektronika
 - c. Kalibrasi Fasilitas Penerbangan
 - d. Kesehatan Penerbangan
 - e. Inspektur Kelaikan Udara
 - f. Inspektur Bandara
 - g. Inspektur Keselamatan Penerbangan
 - h. Inspektur Angkutan Udara
 - 9) Inspektur Keamanan Penerbangan
 - i. Pengawas Operasi, Accident/Incident Pesawat Udara
 - j. Pengawas Angkutan Udara
 - k. Pengawas GSE/STKP
 - l. Pengawas dan Pengendali Sistem Pengamanan Jasa Bandara
 - m. Pengawas Fasilitas Bandara

F. Strategi Pengembangan SDM Fungsional

Pembinaan SDM di bidang transportasi menjadi prioritas disamping upaya peningkatan prasarana dan sarana transportasi yang dijalankan selama ini. Peningkatan kompetensi SDM utamanya auditor keselamatan serta operator/awak kendaraan melalui program diklat telah diintensifkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan keselamatan transportasi. Disisi aparaturnya masih perlu diupayakan agar tenaga teknis dan administratif lebih proporsional. Langkah-langkah inovatif masih diperlukan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas dan efisiensi SDM transportasi.

Kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia fungsional di lingkungan perhubungan merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan pelayanan, maka perlu mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sesuai dengan bidang jabatan fungsionalnya.

Untuk itu sebagai upaya merealisasikannya maka perlu merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia fungsional antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM Fungsional

- a. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan formal dengan memperoleh gelar yang sesuai dengan bidang kompetensinya.
- b. Diklat fungsional yang dilaksanakan oleh instansi pembina berbasis kompetensi dan berorientasi untuk menciptakan lulusan yang unggul secara nasional maupun internasional pada bidang masing-masing.
- d. Mengintensifkan diklat-diklat teknis yang terkait dengan jabatan fungsional, menuju profesionalitas dan berkesinambungan.
- e. Beberapa jabatan fungsional mungkin tidak mensyaratkan pendidikan tinggi, namun karena peran pegawai tersebut sangat penting (misalnya petugas yang mengatur perjalanan kereta api yang melintasi jalan-jalan umum/perlintasan) yang harus menjamin keselamatan banyak orang baik dari penumpang KA maupun pengguna jalan, maka faktor pendidikan bagi petugas perlu mendapat perhatian khusus. Peningkatan faktor pendidikan ini dapat melalui penambahan intensitas pelatihan-pelatihan atau pengetahuan yang berhubungan dengan tugasnya.
- f. Di masa mendatang pendidikan dan pelatihan diarahkan kepada prinsip relevansi dan akuntabilitas yang akan menghasilkan sdm fungsional yang lebih berkualitas. Upaya peningkatan kualitas tenaga profesional dan terampil perlu dioptimalkan. Pendidikan yang dilaksanakan harus bersinergi, agar nantinya mempunyai keilmuan yang memadai, daya saing tinggi, dan mampu berkomunikasi secara global.

2. Menyusun rencana kebutuhan tenaga fungsional

- a. Melakukan analisis kebutuhan tenaga fungsional baik dari sisi kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan jumlah tenaga yang diperlukan.
- b. Pengoperasian sarana dan prasarana transportasi sangat erat kaitannya dengan kemajuan teknologi, oleh karena itu harus mampu mengantisipasi kemajuan iptek, sehingga SDM perhubungan juga dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat

pengguna jasa transportasi untuk menyediakan pelayanan transportasi yang selamat, aman dan nyaman.

- c. Evaluasi dan pengembangan jabatan fungsional guna penentuan formasi.
3. Sistem rekrutmen tenaga fungsional
 - a. Sistem penerimaan pegawai secara khusus diarahkan untuk menduduki jabatan fungsional. Hal ini guna memenuhi kebutuhan akan jabatan fungsional yang semakin meningkat.
 - b. Sistem magang sesuai dengan disiplin ilmu yang diperlukan.
 - c. Sistem pembibitan bekerjasama dengan lembaga pendidikan yang berkualitas baik negeri maupun swasta.
 - d. Kualifikasi profesional dengan pola rekrutmen khusus.
4. Sistem penugasan pejabat fungsional
 - a. Penugasan disesuaikan dengan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, sesuai keputusan dari Menpan dan instansi pembina.
 - b. Setiap pejabat fungsional dengan jenjang lebih tinggi memberikan bimbingan kepada pejabat fungsional dibawahnya.
 - c. Setiap pejabat fungsional bertanggung jawab kepada pemberi tugas.
5. Mengakomodasi perubahan lingkungan strategis
 - a. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) baik nasional maupun internasional, perlu diantisipasi dengan menyiapkan tenaga yang profesional.
 - b. Tanggap terhadap perubahan regulasi untuk mendukung pelaksanaan operasional.
 - c. Meningkatkan kuantitas dan kualitas instruktur, dosen, dan widyaiswara.
 - d. Menyempurnakan kurikulum dan silabus yang disesuaikan dengan perkembangan lingkungan strategis.
 - e. Melakukan modernisasi sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan, termasuk alat-alat simulasi.
6. Memperkuat kompetensi kelembagaan
 - a. Mempertahankan eksistensi pejabat fungsional dan hasil-hasilnya.
 - b. Mempublikasikan hasil karya pejabat fungsional baik secara nasional maupun internasional sesuai prosedur yang telah ditetapkan.
 - c. Penyusunan pedoman penentuan formasi jabatan fungsional keterampilan
7. Mengakomodir jenis-jenis jabatan fungsional
 - a. Inventarisasi terhadap tugas-tugas yang belum tertampung di dalam tupoksi baik secara kelembagaan maupun di dalam jabatan fungsional.

- b. Inventarisasi terhadap tugas-tugas pejabat fungsional agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaannya.
8. Kesempatan menduduki jabatan fungsional
 - a. Memberikan informasi seluas-luasnya terhadap pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan.
 - b. Sosialisasi terhadap hak dan kewajiban pejabat fungsional.
 - c. Perlu sosialisasi yang lebih intens tentang peraturan tersebut terkait dengan tanggung jawab, hak dan wewenang setiap jabatan fungsional.
9. Menetapkan standar kinerja
 - a. Standar kinerja yang berfungsi untuk menilai target yang harus dicapai setiap pegawai. Dengan adanya standar ada suatu kriteria dari pekerjaan yang bisa diukur dan dievaluasi.
 - b. Adanya suatu sistem reward and punishment yang bersifat konstruktif dan konsisten dijalankan. Konsep reward ini tidak selalu harus bersifat finansial, tetapi bisa juga berupa bentuk lain seperti promosi, kesempatan pendidikan dan lain-lain. *Reward and punishment* diberikan setelah melihat hasil realisasi kinerja, apakah sesuai dengan indikator kinerja yang telah direncanakan atau belum.
 - c. Penyusunan pedoman evaluasi pengembangan jabatan fungsional untuk memenuhi kecukupan jabatan fungsional.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Unsur-unsur penting yang dapat dijadikan sebagai metode dalam pengisian jabatan fungsional, berturut-turut adalah penentuan formasi jabatan fungsional, penetapan suatu jabatan fungsional dalam suatu instansi, sistem rekrutmen, kecukupan jabatan fungsional, efektivitas struktur organisasi, kualifikasi profesional, pengangkatan pegawai untuk menduduki suatu jabatan fungsional.
2. Hal-hal yang dapat dijadikan dasar dalam penentuan kompetensi jabatan fungsional untuk mewujudkan tenaga profesional dalam bidang keahliannya adalah ketrampilan dan pendidikan yang dimiliki pejabat fungsional, sertifikasi keahlian dan ketrampilan jabatan fungsional, kecakapan ketrampilan khusus, penguasaan ilmu berbasis teknologi.
3. Dalam rangka pengembangan tenaga fungsional yang profesional dibidangnya, diperlukan suatu pembinaan. Adapun unsur-unsur pembinaan meliputi pembinaan berdasarkan karier jabatan fungsional, tunjangan fungsional, program magang, kualitas pegawai, jumlah pegawai yang mengikuti diklat dan program kerja yang terperinci dan lengkap, harmonisasi dan sinkronisasi antara jabatan fungsional, dan pelaksanaan tugas yang bersifat mandiri berdasarkan tupoksi.
4. Hal-hal yang perlu untuk dikembangkan kedepan dalam upaya pengembangan jabatan fungsional adalah pengembangan jabatan fungsional yang profesional dan strategis,

relevansi jabatan fungsional dengan kebutuhan pekerjaan, penentuan prioritas jabatan fungsional, evaluasi dan pengembangan jabatan fungsional, mampu bekerja profesional, sistem kompetisi antar pejabat fungsional bersaing dengan sehat, penguasaan bidang keahlian, dan insentif jabatan fungsional yang memadai.

5. Terkait dengan pembinaan jabatan fungsional, hal yang menyangkut tunjangan fungsional dan pembinaan karir menunjukkan prosentase yang cukup besar sebagai pilihan responden. Sedangkan untuk pengembangan ke depan lebih dikaitkan dengan pengembangan kearah profesionalisme dan relevansi jabatan dengan kebutuhan pekerjaan.

B. Rekomendasi

1. Salah satu faktor penentu keberhasilan/kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia, untuk itu penanganan sumber daya manusia yang professional dan trampil harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan yang bersifat strategis dan terintegrasi.
2. Standar kompetensi bagi tenaga fungsional sangat diperlukan karena merupakan kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan dan didukung sikap kerja dan penerapannya ditempat kerja yang mengacu pada unjuk kerja yang dipersyaratkan.
3. Perubahan-perubahan paradigma pada sektor perhubungan yang terjadi, pengaruhnya sangat signifikan terhadap penyusunan pengembangan sumber daya manusia fungsional.
4. Penyelenggaraan diklat teknis sebagai bagian dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia, sebaiknya dilakukan secara konsisten dan berkesinambungan serta berjenjang agar dapat diperoleh manfaat yang lebih optimal.
5. Perlu peningkatan kemampuan pejabat fungsional baik secara formal melalui pendidikan maupun secara informal secara terus menerus, mengingat jabatan fungsional merupakan jabatan mandiri dimana dalam pelaksanaan tugasnya berdasarkan pada keahlian dan ketrampilan tertentu. Disamping itu diperlukan dukungan silabus diklat-diklat teknis fungsional dengan skala prioritas.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian Negara, *Profil Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta;2006.
- Kementerian Perhubungan, *Sosialisasi Jabatan Fungsional Perekayasa*, Jakarta: 2009
- Kementerian Perhubungan, *Surat Edaran Dirjen Perhubungan Laut tentang Petunjuk Teknis Pengangkatan dan Penetapan Angka Kredit bagi Jabatan Pengawas Keselamatan Pelayaran*, Jakarta: 2006
- Kementerian Perhubungan, *Penelitian Tingkat Kompetensi Pengemudi, Masinis, Nakhoda dan Pilot di Indonesia*, Jakarta: 2008
- Kementerian Perhubungan, *Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Keselamatan Pelayaran dan Angka Kreditnya*, Jakarta: 2005

- Kementerian Perhubungan, *Peraturan Menteri Perhubungan No. KM 43 tahun 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Perhubungan*, Jakarta: 2005
- Keputusan Presiden No.87/1999 tentang *Rumpun Jabatan Fungsional*.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.37/Kep/ M.PAN/4/2003 tentang *Jabatan Fungsional Statistisi dan Angka Kreditnya*.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.23/Kep/ M.PAN/2/2003 tentang *Jabatan Fungsional Tehnisi Penelitian dan Kerekayasaan dan Angka Kreditnya*.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.117/Kep/ M.PAN/10/2003 tentang *Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat dan Angka Kreditnya*.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.66/Kep/ M.PAN/7/2003 tentang *Jabatan Fungsional Pranata Komputer dan Angka Kreditnya*.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.150/Kep/ M.PAN/11/2003 tentang *Jabatan Fungsional Penguji Kendaraan Bermotor dan Angka Kreditnya*.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.128/Kep/ M.PAN/9/2004 tentang *Jabatan Fungsional Peneliti dan Angka Kreditnya*.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.192/Kep/ M.PAN/11/2004 tentang *Jabatan Fungsional Teknisi Penerbangan dan Angka Kreditnya*
- Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 1981.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.PER/219/ M.PAN/7/2008 tentang *Jabatan Fungsional Perekayasaan dan Angka Kreditnya*.
- PP No. 16/1994 tentang *Jabatan Fungsional PNS*
- PP No. 97/2000 tentang *Formasi PNS*
- Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta;1997.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang *Lalu Lintas Angkutan Jalan*.
- Undang-Undang No. 23 Tahun 2007 tentang *Perkeretaapian*.
- Undang-Undang No.17 Tahun 2008 tentang *Pelayaran*.
- Undang-Undang No.1 Tahun 2009 tentang *Penerbangan*.
- *) Lahir di Madiun, 8 Desember 1963. S1 Ekonomi dan S2 Transportasi. Peneliti Muda Bidang Transportasi Darat Badan Litbang Perhubungan. Kepala Subbagian Evaluasi dan Pelaporan Setbadan Litbang Perhubungan.