

DAFTAR ISI

I	PENDAHULUAN	
1.1	Latar Belakang Masalah	1
1.2	Rumusan Masalah	7
1.3	Tujuan Penelitian	8
1.4	Manfaat Penelitian	8
1.5	Batasan Penelitian	8
II	LANDASAN TEORI	9
2.1	Manajemen Strategis dalam Konteks Organisasi Publik	9
2.2	Manajemen Aparatur Sipil Negara	12
2.3	Manajemen SDM Strategis	14
2.4	Pengembangan SDM Strategis	16
2.4.1	Pelatihan dan Pengembangan	19
2.4.2	Perancangan Pengembangan SDM	20
2.5	Kerangka Analisis	23
III	METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1	Jenis Penelitian	24
3.2	Metode Pengumpulan Data	24
3.2.1	Observasi	29
3.2.2	Wawancara	30
3.2.3	Analisis Dokumen	30
3.3	Pengolahan Data	30
3.3.1	Reduksi Data	31
3.3.2	Penyajian Data	31
3.3.3	Penarikan Kesimpulan dan Penyusunan Rekomendasi	31
IV	GAMBARAN UMUM INSTANSI	32
4.1	Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	32
4.2	Badan Pengembangan SDM Kementerian PUPR	33
V	ANALISA STRATEGI DAN KESENJANGAN PENGEMBANGAN SDM	39
5.1	Identifikasi Visi Misi Pemerintahan dan Kementerian PUPR	39
5.2	Identifikasi Arah Kebijakan Stratejik Pengembangan SDM di PUPR	41
	Pengembangan SDM berbasis isu Generasi Y dan Pengarusutamaan Gender	42
	Pengembangan Kompetensi Berbasis 70:20:10 dan CMC	46
	Pengembangan SDM berbasis Link dan Match	49
	Pengembangan NSPK, Kurikulum dan Modul Pelatihan	50
5.3	Identifikasi Arahan Regulasi Pemerintah terkait Pengembangan SDM	51
5.3.1	Penetapan Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi	51
5.3.2	Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	55
5.3.3	Evaluasi Pengembangan Kompetensi	57
5.4	Identifikasi Gap Pelaksanaan Arahan Kebijakan Pengembangan SDM	57
5.5	Analisis tingkat kematangan SHRD di Kementerian PUPR	59
VI	RANCANGAN STRATEGI PENGEMBANGAN SDM PUPR	75

6.1	Rancangan Sistem Pengembangan Karyawan di Kementerian PUPR	75
6.1.1	Analisa Kebutuhan Pengembangan	78
6.1.2	Memastikan Kesiapan Karyawan	81
6.1.3	Menciptakan Lingkungan Pembelajaran	83
6.1.4	Memastikan Terjadinya Alih Pelatihan	88
6.1.5	Mengembangkan Rencana Evaluasi	90
6.1.6	Memilih Metode Pelatihan	93
6.1.7	Monitoring dan Evaluasi Program	96
6.2	Rancangan Implementasi Pengembangan SDM di Kementerian PUPR	
VII	KESIMPULAN DAN SARAN	
7.1	Kesimpulan	102
7.2	Saran	104
	Daftar Pustaka	105

DAFTAR TABEL

		Halaman
1.1	Capaian Unsur Perhitungan Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	6
2.1	Karakteristik Strategis dari Jenis-Jenis Pemerintahan	11
2.2	Penyelenggara Manajemen ASN di Republik Indonesia	13
2.3	Karakteristik Perkembangan Praktek MSDM	14
2.4	Model Evaluasi Kirkpatrick	22
3.1	Tabel Kebutuhan Data Penelitian	24
4.1	Proyeksi Jumlah SDM Kementerian PUPR	38
5.1	Pembagian Metode Pengembangan Kompetensi	47
5.2	Data Profil PNS	53
5.3	Ketentuan tingkat kesenjangan kompetensi dan hasil kesenjangan kinerja	54
5.4	Bentuk Metode Pengembangan Kompetensi PNS	56
5.5	Identifikasi Gap Pelaksanaan Arah Kebijakan Pengembangan SDM	58
5.6	Analisis Tingkat Kematangan SHRD di Kementerian PUPR	59
6.1	Analisis Tingkat Kematangan SHRD di Kementerian PUPR	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman	
1.1	Komponen pengambilan keputusan strategis dalam banyak konteks umum	2
2.1	Proses penyusunan kebijakan manajemen dan perencanaan strategis oleh pemerintah	9
2.2	Hubungan antara dua proses integrasi dalam proses MSDM/HRD	15
2.3	Rangkaian/kontinum perkembangan kematangan dari aplikasi HRD	16
2.4	Rincian karakteristik HRD pada setiap tahapan HRD kontinum	18
2.5	The Business Role of Training and Development	20
2.6	Model Perencanaan Pelatihan dan Pengembangan	21
2.7	Kerangka Analisis	23
4.1	Struktur Organisasi BPSDM Kementerian PUPR	35
5.1	Surat Penawaran Program Beasiswa LPDP	44
5.2	Kegiatan Generasi Mudah Kementerian PUPR	45