



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

**RANCANGAN MODEL MANAJEMEN DIKLAT  
SUMBER DAYA MANUSIA PADA  
DEPARTEMEN KELAUTAN DAN PERIKANAN**

**KARYA AKHIR**

Oleh

**Wiwien Satwiyani**

**55105120063**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
2008**



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

**RANCANGAN MODEL MANAJEMEN DIKLAT  
SUMBER DAYA MANUSIA PADA  
DEPARTEMEN KELAUTAN DAN PERIKANAN**

**KARYA AKHIR**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program  
Pascasarjana Program Magister Manajemen**

**Oleh**

**Wiwien Satwiyani**

**55105120063**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
2008**

## **ABSTRACT**

*In the era of globalisation human resources (HR) whether apparatus or non-apparatus, occupy an important role in each aspect of social life, so that enhancement of HR capacity is unavoidable since HR constitute the human capital investment of an organisation. One of the means to enhance HR capacity is through training.*

*Prime service is the principle that must be uphold and implemented by an education and training management unit for the success of training. In order to achieve this goal, an education and training (E&T) unit must be managed professionally by applying the policy of one stop E&T management and beginning by stipulating the Key Performance Indicators (KPI) of the organisation.*

*This scientific concept constitutes the design of E&T management using the training principles by applying a systemic approach in order to achieve an effective and efficient training management.*

*The initial phase in the planning of training consists of conducting a Training Need Analysis (TNA). The TNA outcome further will serve as reference in composing the training program design, beginning with the stipulation of the aims of training, of the curriculum/syllabus, of the method, of the qualifications of participants and teaching staff, strategy, training facilities and infrastructure, and monitoring and evaluation.*

*Thus we may expect that the training program being conducted will truly be a transformation process for the development of professional human resources in the field of marine and fisheries affairs, equipped with knowledge, good governance attitude or ethic values and the expertise necessary in enhancing the quality of public service performance and the welfare of post-training participants.*

*As the policy maker, the Marine and Fisheries Affairs Training Centre should possess a long term basic plan, standard curriculum, module, instructor, training manager, training facilities and infrastructure, and develop a Training Information System and a Coordination Blueprint between the Central Government, Technical Implementation Units and the Services at Province/District/Municipality in order to guarantee an effective and efficient E&T management.*

**Keyword:**

**Human capital, training, training management model.**

# PENGESAHAN KARYA AKHIR

Judul : Rancangan Model Manajemen Diklat Sumber Daya Manusia pada Departemen Kelautan dan Perikanan

Bentuk Karya Akhir : Riset Perancangan

Nama : Wiwien Satwiyani

N I M : 55105120063

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 11 Juni 2008

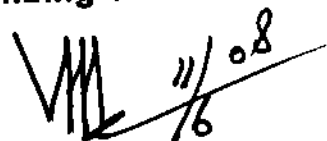
## Mengesahkan

**Ketua Program Studi Magister Manajemen**



**Dr. Ir. Har Adi Basri, M.Ec**

**Pembimbing Utama**



**Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Psi**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini :

Judul : Rancangan Model Manajemen Diklat  
Sumber Daya Manusia pada Departemen  
Kelautan dan Perikanan

Bentuk Karya Akhir : Riset Perancangan

Nama : Wwien Satwiyani

N I M : 55105120063

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 11 Juni 2008

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Komisi Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana. Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 11 Juni 2008



*Wwien*  
Wwien Satwiyani

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena hanya atas izin, rahmat dan karuniaNya akhirnya penulis dapat menyelesaikan kewajiban menyusun karya akhir yang berjudul "Rancangan Model Pengelolaan Diklat Sumber Daya Manusia Pada Departemen Kelautan dan Perikanan". Karya akhir ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan program studi Strata 2 (S2) Program Studi Magister Manajemen, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Mercu Buana dengan harapan dapat diterapkan pada unit kerja pengelola diklat khususnya lingkup Departemen Kelautan dan Perikanan.

Karya Akhir ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan baik ini, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

- 1.. Bapak Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, bimbingan, petunjuk dan arahan dalam penyelesaian Karya Akhir ini.

2. Bapak Dr. Ir. Har Adi Basri, M.Ec selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana sekaligus dosen penguji yang telah membantu demi penyempurnaan Karya Akhir ini..
3. Bapak Dr. Ade Ahmad Rozy selaku dosen penguji yang telah banyak memberi masukan untuk penyempurnaan Karya Akhir ini.
4. Direksi, Dosen dan Staf Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmu dan bantuan yang sangat banyak sehingga penulis dapat berhasil menyelesaikan program studi ini dengan baik.
5. Pimpinan Dep. KP khususnya Bapak Drs. Mulyoto, MM, Kepala Biro Kepegawaian yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Universitas Mercu Buana.
6. Pimpinan Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan serta teman-teman terutama Mas Praatma, yang sangat banyak membantu penulis dalam memperoleh data untuk keperluan penelitian, dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan Karya Akhir ini.
7. Kepada Suamiku tercinta, anak-anakku tersayang, dan adik-adikku terkasih, yang dengan segala suka dan duka menemani serta membantu dalam penyelesaian Karya Akhir ini.

8. Rekan-rekan kerja yang tercinta yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian Karya Akhir ini.
9. Rekan-rekan Angkatan VII Tahun Akademik 2006/2007, khususnya Mas Endro, Mbak Evi dan Mbak Lilis yang suka direpotin tetapi selalu kompak selama perkuliahan berlangsung.
10. Rekan-rekan Jurusan MSDM Angkatan VI, khususnya Mbak Reni, terima kasih banyak atas supportnya.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan Karya Akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Karya Akhir ini masih memerlukan umpan balik dari semua pihak serta tindakan korektif yang diperlukan. Harapan penulis, semoga Karya Akhir ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Program Studi Magister Manajemen serta bermanfaat bagi pengelola diklat khususnya Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan dan Biro Kepegawaian Departemen Kelautan dan Perikanan.

Jakarta, 11 Juni 2008

Penulis

Wiwien Satwiyani



## DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan .....	5
1.4. Manfaat dan Kegunaan .....	6
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
BAB II. DISKRIPSI ORGANISASI .....	8
2.1. Sejarah Organisasi .....	8
2.2. Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan .....	18
BAB III. KAJIAN PUSTAKA .....	30
3.1. Pengertian Pelatihan .....	30
3.2. Pengertian Pendidikan .....	34
3.3. Pengertian Pengembangan .....	36
3.4. Peranan Program Pelatihan .....	38
3.5. Manajemen Diklat .....	43
BAB IV. METODE PERANCANGAN MODEL .....	47

<b>BAB V. RANCANGAN MODEL</b> .....	<b>52</b>
5.1. Training Need Analysis (TNA) .....	53
5.2. Tujuan Pelatihan .....	62
5.3. Rancang Bangun Pelatihan .....	63
5.4. Pelaksanaan Pelatihan .....	66
5.5. Evaluasi Proses Pelatihan .....	68
5.6. Evaluasi Pasca Pelatihan .....	74
5.7. Pengendalian Mutu Pelatihan .....	79
5.8. Sistem Informasi Pelatihan .....	79
5.9. Pola Koordinasi .....	80
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>83</b>
6.1. Kesimpulan .....	83
6.2. Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>87</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>88</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2.1 Struktur Organisasi .....	21
Gambar 5.1. Rancangan Model .....	52