

Evaluasi standar kompetensi sumber daya manusia Train Operation Perkeretaapian Modern = Evaluation of the competency standard of human resources in Train Operation for Modern Railways

Astari Nuranya Liriany, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20519020&lokasi=lokal>

Abstrak

Kereta modern secara umum memiliki karakteristik yang lebih unggul dibandingkan kereta konvensional. Beberapa tahun terakhir, telah beroperasi kereta berteknologi modern seperti MRT serta pembangunan LRT dan HSR. Dengan pesatnya perkembangan teknologi perkeretaapian tersebut, maka diperlukan peningkatan keterampilan sumber daya manusia (SDM) dalam pengoperasian perkeretaapian modern agar tetap memiliki daya saing. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis standar kompetensi sumber daya manusia pada pengoperasian kereta api sesuai dengan regulasi saat ini, menganalisis kebutuhan standar kompetensi sumber daya manusia dalam pengoperasian kereta modern, serta menganalisis kesiapan regulator dalam menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk menangani pengoperasian kereta modern. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi prinsip dari Work Breakdown Structure (WBS), gap analysis, benchmarking, dan Analisis SWOT. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) standar kompetensi SDM pada pengoperasian kereta api sesuai dengan regulasi saat ini dalam bentuk WBS Dasar, (2) terdapat tambahan fungsi dasar (unit kompetensi) untuk setiap fungsi utama yang mencakup aspek keselamatan, TIK, dan budaya kerja, sehingga menghasilkan kebutuhan standar kompetensi sumber daya manusia dalam pengoperasian kereta modern yang dibuat dalam bentuk WBS Pengembangan, serta (3) analisis SWOT menunjukkan upaya penyiapan sumber daya manusia yang menangani pengoperasian kereta modern cukup kuat secara internal dan memiliki banyak peluang dari pihak eksternal. Peluang terbesar berasal dari adanya kebutuhan dari pihak operator dan industri terhadap SDM untuk perkeretaapian modern. Kekuatan yang ada dari sisi diklat adalah jumlah SDM regulator, kompetensi SDM regulator, anggaran diklat, proses belajar mengajar, dan sistem supply-demand SDM. Sebagian besar unsur input-process-output-outcome dari balai diklat yang teridentifikasi pada penelitian ini merupakan kelemahan dari regulator. Kelemahan terbesar yang dialami adalah kualitas sarana dan prasarana diklat untuk mendidik SDM perkeretaapian modern yang belum memadai. Kapasitas sarana dan prasarana diklat, kurikulum dan silabus diklat, serta jumlah dan kecukupan kompetensi dari SDM instruktur terkait perkeretaapian modern pun masih menjadi kelemahan. Kelemahan utama dari sisi regulasi berasal dari belum siapnya SKKNI untuk mengatur standar kompetensi SDM perkeretaapian modern.

.....Modern trains generally have characteristics that are superior to conventional trains. In recent years, modern trains such as the MRT have been operating as well as the construction of the LRT and HSR. With the rapid development of railway technology, it is necessary to increase the skills of human resources (HR) in the operation of modern railways to remain competitive. The purpose of this study is to analyze the competency standards of human resources in train operations in accordance with current regulations, analyze the need for human resource competency standards in operating trains on modern trains, and analyze the readiness of regulators in preparing competent human resources to handle the operation of modern train. The research method used in this study adopts the principles of Work Breakdown Structure (WBS), gap analysis, benchmarking, and SWOT analysis. The results of this study are: (1) HR competency

standards in train operations are in accordance with current regulations in the form of Basic WBS, (2) there are additional basic functions (competency units) for each main function which include aspects of safety, ICT, and work culture, resulting in the need for competency standards for human resources in the operation of modern trains made in the form of WBS Development, and (3) SWOT analysis shows that efforts to prepare human resources to handle modern train operations are quite strong internally and have many opportunities from external parties. The biggest opportunity comes from the need from operators and industry for human resources for modern railways. The strengths that exist from the education and training side are the number of regulatory HR, regulatory HR competencies, training budgets, teaching and learning processes, and the HR supply-demand system. Most of the input-process-output-outcome elements identified in this research are the weaknesses of the regulator. The biggest weakness experienced is the inadequate quality of training facilities and infrastructure to educate human resources for modern railways. The capacity of training facilities and infrastructure, training curriculum and syllabus, as well as the number and adequacy of the competence of human resource instructors related to modern railways, are still weaknesses. The main weakness in terms of regulation stems from the unpreparedness of SKKNI to regulate competency standards of modern railway human resources.