

SIKAP TENAGA KERJA KONSTRUKSI TERHADAP SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA DI PROVINSI JAWA BARAT

Tia Sugiri¹, Dea Yunita Sari²

Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Email : tia.sugiri@usbypkp.ac.id ; dea.yunita@usbypkp.ac.id

Abstrak. Individu yang terlibat dalam kegiatan proyek konstruksi disebut sebagai tenaga kerja konstruksi. Menurut Pasal 70 Undang-Undang No. 02 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, setiap tenaga kerja konstruksi yang bekerja di bidang jasa konstruksi harus memiliki sertifikat kompetensi kerja (SKK). SKK ini diperoleh dengan melakukan uji kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja. Adanya kesenjangan antara kebutuhan dan tenaga kerja konstruksi yang memiliki SKK terlihat jelas, sehingga mendorong penulis untuk melakukan kajian ini. Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sikap tenaga kerja konstruksi berperilaku terhadap sertifikasi kompetensi kerja di Jawa Barat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner dilakukan terhadap 92 responden dari semua pemangku kepentingan di sektor konstruksi. Hasil menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap penerapan sertifikasi kerja konstruksi positif dan baik, artinya responden memandang bahwa SKK penting untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pada tenaga kerja konstruksi.

Kata Kunci : Tenaga Kerja Konstruksi, Sertifikasi Kompetensi Kerja

ABSTRACT

Abstract. Individuals involved in construction project activities are referred to as construction labor. According to Article 70 UU No. 02/2017 on Construction Services, every construction laborer working in the field of construction services must have a work competency certificate (SKK). This SKK is obtained by conducting a competency test by the Work Competency Standards. The gap between the need and the construction workforce who have SKK is evident, thus encouraging the author to conduct this study. This study aims to find out how construction workers behave towards certification of work competence in West Java. The study was conducted using a questionnaire to 92 respondents from all stakeholders in the construction sector. The results show that respondents' responses to the implementation of construction work certification are positive and good, meaning that respondents view SKK as important to improve competence and professionalism in the construction workforce.

Keywords: Construction labor, Work competency certification

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja konstruksi merupakan individu yang terlibat dalam kegiatan proyek konstruksi. Kualitas hasil produksi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang terlibat. Kesiapan tenaga kerja yang berkualitas merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan konstruksi yang aman, berkualitas, dan sesuai dengan standar. Untuk itu, pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja (SKK) menjadi suatu keharusan untuk memastikan bahwa tenaga kerja konstruksi di Indonesia memiliki keandalan, keterampilan yang kompetitif, dan mampu menghasilkan pekerjaan konstruksi yang berkualitas. Kegiatan sertifikasi bertujuan agar tenaga kerja memiliki tanda bukti pengakuan kompetensi kerja sesuai bidang pada kegiatan jasa konstruksi.

Mengacu kepada Undang-Undang No. 02 Tahun 2017 pasal 70 tentang jasa konstruksi, Setiap tenaga kerja konstruksi yang bekerja di bidang Jasa Konstruksi wajib memiliki Sertifikasi Kompetensi Kerja [1]. Sertifikat Kompetensi Kerja diperoleh melalui uji kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi melalui uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus.

Masalah yang sering terjadi di lapangan adalah terdapat perdebatan mengenai tenaga ahli konstruksi sudah bekerja sesuai keahliannya secara profesional atau tidak, penting untuk mengevaluasi apakah tenaga ahli konstruksi di Jawa Barat bekerja sesuai dengan keahliannya secara profesional. Evaluasi ini akan melibatkan penilaian terhadap pemahaman mereka terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban, penerapan prinsip-prinsip konstruksi yang baik, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kualitas yang berlaku.

Hal ini menjadi penting karena adanya sertifikasi yang tidak diikuti oleh kemampuan atau pengalaman kerja yang memadai dapat mengancam integritas dan reputasi industri konstruksi. Jasa konstruksi mengandalkan sertifikasi sebagai indikator bahwa tenaga ahli memiliki kualifikasi yang sesuai untuk tugas yang diberikan. Namun, jika terjadi

kesenjangan antara sertifikasi dan kualitas pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat merugikan baik individu yang bekerja di industri konstruksi maupun badan usaha yang terlibat dalam proyek konstruksi.

Karena kompleksnya masalah jasa konstruksi dan pembinaan tenaga kerja konstruksi, serta sertifikasi kompetensi kerja, maka peneliti melakukan kajian mengenai sikap tenaga kerja konstruksi terhadap sertifikasi kompetensi kerja di Provinsi Jawa Barat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sikap

Sikap adalah kesiapan mental individu untuk merespon suatu obyek di lingkungannya, baik positif, netral maupun negatif yang meliputi kognisi, afeksi dan konasi, yang berfungsi sebagai pembimbing dan pengarah tingkah laku.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan sikap adalah sikap tenaga kerja konstruksi terhadap sertifikasi kompetensi kerja di Jawa Barat. Pengukuran sikap tersebut menggunakan skala likert, yang berisi seperangkat pernyataan yang merupakan pendapatnya terhadap implementasi sertifikasi kompetensi kerja.

2.2. Sertifikasi Kompetensi Kerja

Keahlian merupakan kompetensi dan kemampuan profesi atas keterampilan dan atau keahlian seseorang di bidang jasa konstruksi menurut disiplin keilmuan dan atau keterampilan tertentu dan atau kefungsiannya dan atau keahlian tertentu [2]. Penilaian terhadap keahlian ini disebut sertifikasi yang dilakukan oleh Asosiasi Profesi yang telah terakreditasi oleh LPJK. Secara umum persyaratan sertifikasi ini berupa :

- Mempunyai Dasar Pengetahuan Profesi yaitu apa yang diperoleh dalam mengikuti dan menamatkan pendidikan
- Mempunyai pengalaman Profesi yaitu pengalaman dalam melaksanakan tugas tugas profesinya

- c. Memenuhi syarat-syarat baku kompetensi Profesi yaitu pokok-pokok acuan yang dapat dipergunakan sebagai tolak ukur untuk menilai tata keseimbangan yang menyeluruh dari kecendikiaan, pengetahuan, keterampilan, kearifan pengalaman dan tata laku yang perlu dipunyai (Penjelasan umum petunjuk pelaksanaan program sertifikasi insinyur professional PII)

2.3 Lembaga Sertifikasi Profesi

Dalam Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 2021, disebutkan bahwa Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah lembaga yang melaksanakan kegiatan sertifikasi profesi dalam industri jasa konstruksi [3]. LSP dibentuk oleh asosiasi profesi terakreditasi atau lembaga pendidikan dan pelatihan konstruksi yang memenuhi syarat, dan dilisensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan setelah mendapat rekomendasi dari Menteri.

2.4 Kualitas TKK bersertifikasi

Tenaga ahli konstruksi yang berkualitas merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan konstruksi yang aman, berkualitas, dan sesuai dengan standar

Tingkat kemampuan setiap pekerja pada umumnya berbeda antara satu dan lainnya, oleh karena hal ini maka dibuat suatu standar yang dikenal sebagai kompetensi kerja. Acuan standar kompetensi kerja di Indonesia didasarkan pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 5 Tahun 2012 mendefinisikan SKKNI sebagai rumusan 14 kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan keahlian kerja terkait pelaksanaan tugas/jabatan yang ditetapkan oleh Undang-Undang [4]. SKKNI adalah standar kompetensi yang menjadi acuan bagi lembaga pelatihan kerja dalam mendidik tenaga kerja. Pekerja yang telah mengikuti pelatihan akan mendapat sertifikat pelatihan kerja oleh lembaga pemberi pelatihan, dan pekerja yang telah memenuhi/lolos uji kompetensi kerja akan mendapat sertifikast kompetensi kerja oleh LPJK [5].

Tenaga kerja tersertifikasi selain memenuhi standar kompetensi, juga memiliki kelebihan sebagai berikut [6]:

1. Memiliki inisiatif dan inovasi dalam menghadapi kendala dilapangan
2. Mampu membuat keputusan darurat dalam pekerjaan dilapangan untuk mengerjakan atau tidak suatu pekerjaan
3. Mampu memperbaiki rancangan insinyur yang salah atau tidak bisa dikerjakan dilapangan sehingga dapat dikerjakan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Analitis dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam bentuk kuisioner dilakukan untuk mengetahui gambaran sikap Tenaga Kerja Konstruksi terhadap Sertifikasi Kompetensi Kerja di Provinsi Jawa Barat.

Subyek penelitiannya adalah tenaga kerja konstruksi yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, sedangkan yang menjadi responden penelitian dan sumber datanya adalah para Pemangku Kepentingan (*Stakeholder*) sektor konstruksi. Secara umum stakeholders sektor konstruksi terdiri dari 5 (lima) unsur utama, yaitu 1) regulator, 2) pemilik, 3) investor, 4) penyedia konstruksi, baik barang maupun jasa, dan 5) konsumen produk konstruksi, baik pengguna (*consumers*) maupun pemanfaat (*users*) [7].

Skala sikap yang disusun ini digunakan untuk mengungkapkan sikap tenaga kerja konstruksi di Jawa barat terhadap sertifikasi kompetensi kerja (SKK). Jadi dengan kata lain obyek sikap dalam penelitian ini adalah pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja yang meliputi : sebelas komponen, yaitu 1) pengertian, 2) Regulasi/dasar Hukum, 3) Tenaga Kerja Konstruksi, 4) SKK, 5) Asosiasi/LSP, 6) Registrasi Pengalaman Profesional, 7) Tanggung Jawab Profesional, 8) Pembinaan, 9) Biaya, 10) Kebutuhan Sertifikasi, 11) PKB.

Sebelum Kuestioner disebarakan kepada responden, telah melalui uji coba yakni uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut :

Uji Validitas. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan rhitung dengan rtabel untuk degree of freedom (df) = n-2. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 37. Apabila rhitung untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corected Item - Total Correlation* lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil uji Validitas

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
P01	0.553	0.325	Valid
P02	0.459	0.325	Valid
P03	0.523	0.325	Valid
P04	0.389	0.325	Valid
P05	0.652	0.325	Valid
P06	0.326	0.325	Valid
P07	0.441	0.325	Valid
P08	0.328	0.325	Valid
P09	0.666	0.325	Valid
P10	0.573	0.325	Valid
P11	0.75	0.325	Valid
P12	0.498	0.325	Valid
P13	0.45	0.325	Valid
P14	0.672	0.325	Valid
P15	0.588	0.325	Valid
P16	0.488	0.325	Valid
P17	0.667	0.325	Valid
P18	0.463	0.325	Valid
P19	0.712	0.325	Valid
P20	0.686	0.325	Valid
P21	0.358	0.325	Valid
P22	0.447	0.325	Valid
P23	0.545	0.325	Valid
P24	0.643	0.325	Valid

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
P25	0.504	0.325	Valid
P26	0.538	0.325	Valid
P27	0.447	0.325	Valid
P28	0.373	0.325	Valid
P29	0.725	0.325	Valid
P30	0.636	0.325	Valid
P31	0.712	0.325	Valid
P32	0.523	0.325	Valid
P33	0.395	0.325	Valid
P34	0.548	0.325	Valid
P35	0.445	0.325	Valid
P36	0.545	0.325	Valid
P37	0.557	0.325	Valid
P38	0.641	0.325	Valid
P39	0.517	0.325	Valid
P40	0.445	0.325	Valid

Uji Realibilitas. Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Kuesioner yang dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari >0,60.

Tabel 2. Hasil uji realibilitas

<i>Indeks Realibility</i>	<i>Nilai Kritis</i>	Keterangan
0.745	0.6	Reliabel

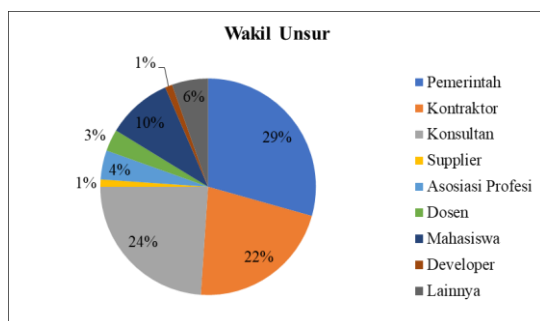
Sumber : Output Data Sekunder (diolah dengan SPSS 25)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil analisis terhadap kuesioner yang disebarkan terhadap responden terkumpul 137 data yang masuk, setelah di dikaji hanya terdapat 92 responden yang berasal dari stakeholder Jawa Barat, sehingga diperoleh sebagai berikut :

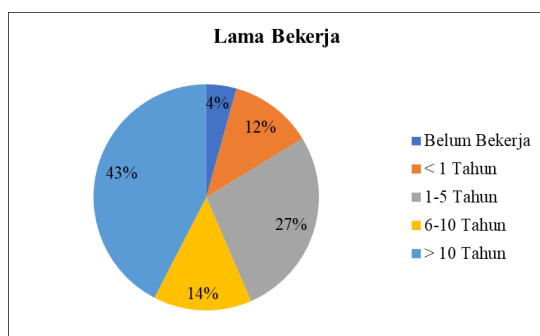
4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dijelaskan melalui diagram lingkaran. Karakteristik responden ini dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dapat dijadikan untuk masukan dalam menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh.



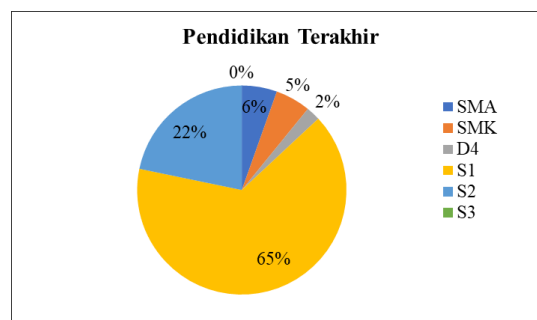
Gambar 1. Karakteristik responden berdasarkan wakil unsur

Berdasarkan gambar diatas diperoleh data responden berdasarkan wakil unsur. Dapat dilihat untuk wakil unsur pemerintah sebanyak 27 responden dengan persentase 29%, kontraktor sebanyak 20 responden dengan persentase 21%, konsultan sebanyak 22 responden dengan persentase 24%, supplier sebanyak 1 responden dengan frekuensi 1,1%, asosiasi profesi sebanyak 4 responden dengan persentase 4%, dosen sebanyak 3 responden dengan persentase 3%, mahasiswa sebanyak 9 responden dengan persentase 10%, developer sebanyak 1 responden dengan persentase 1% dan lainnya sebanyak 5 responden dengan persentase 5%.



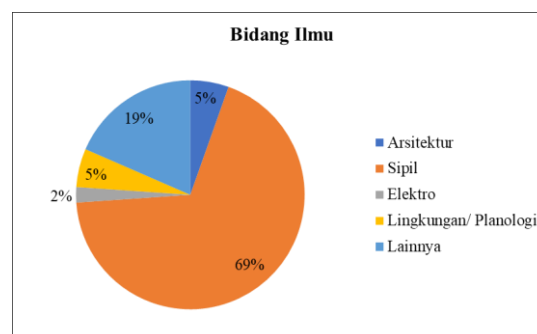
Gambar 2. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan gambar diatas diperoleh data responden berdasarkan lama bekerja. Dapat dilihat untuk lama bekerja > 10 tahun dengan 39 responden dan persentase 42%, 6-10 sebanyak 13 responden dengan persentase 14%, 1-5 tahun sebanyak 25 responden dengan persentase 27%, < 1 tahun sebanyak 11 responden dengan frekuensi 12%, dan belum bekerja sebanyak 4 responden dengan persentase 4%.



Gambar 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

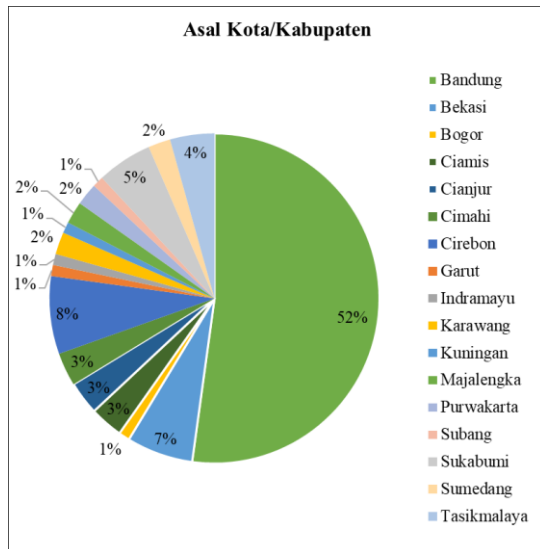
Berdasarkan gambar diatas diperoleh data responden berdasarkan pendidikan terakhir. Responden dengan pendidikan SMA sebanyak 5 responden dengan persentase 5,4%, SMK sebanyak 5 responden dengan persentase 5,4%, D4 sebanyak 2 orang dengan persentase 2,2%, S1 sebanyak 60 responden dengan persentase 65,2%, S2 sebanyak 20 responden dengan persentase 21,7%, dan tidak ada responden dengan pendidikan terakhir S3.



Gambar 4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan gambar diatas diperoleh data responden berdasarkan bidang ilmu. Responden dengan bidang ilmu arsitektur sebanyak 5 responden dengan persentase

5,3%, teknik sipil sebanyak 63 responden dengan persentase 69,1%, teknik elektro sebanyak 2 orang dengan persentase 2,1, lingkungan/planologi sebanyak 5responden dengan persentase 5,3%, dan bidang ilmu lainnya sebanyak 17 responden dengan persentase sebanyak 18.1%.



Gambar 5. Karakteristik responden berdasarkan asal kota/kabupaten

Berdasarkan gambar diatas diperoleh data responden berdasarkan asal kota/kabupaten sebaran di Provinsi Jawa Barat. Responden dengan asal kota/kabupaten dari Bandung sebanyak 48 responden dengan persentase 52%, responden dari Cirebon sebanyak 7 responden dengan persentase 8%, responden dari Bekasi sebanyak 6 orang dengan persentase 7%, dari Sukabumi sebanyak 5 responden dengan persentase 5%, masing-masing 3 responden dengan persentase 3% dari Ciamis, Cianjur dan Cimahi, masing-masing 2 responden dengan persentase 2% dari Karawang, Majalengka, Purwakarta dan Sumedang, Serita masing-masing 1% responden dari Bogor, Garut, Indramayu, Kuningan, dan Subang.

4.2 Analisis dan Gambaran Data Indikator

Dalam kuesioner terdapat 40 pertanyaan yang berkaitan dengan beberapa indikator dalam variable sertifikasi kompetensi kerja.

Evaluasi menggunakan skala Likert dalam skala ini tiap variabel digunakan untuk mengukur tingkat persepsi dan perilaku

perorangan maupun kelompok. Skala likert terdiri dari 5 buah kategori yang dapat disesuaikan dengan jumlah rating yang digunakan dalam perhitungan total. Pemilihan skor jawaban yaitu 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk setuju, dan 4 untuk sangat setuju.

Rekapitulasi nilai rata-rata setiap indikator untuk variable sikap tenaga kerja konstruksi terhadap implementasi sertifikasi kompetensi kerja.

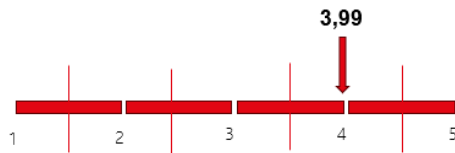
Tabel 3. Rekapitulasi nilai rata-rata Indikator

Indikator	Mean
Pengertian	4.54
Regulasi/Dasar Hukum	4.33
Eksistensi Tenaga Kerja Konstruksi	4.29
Implementasi SKK	4.21
Asosiasi/LSP	4.3
Registrasi Pengalaman Profesional	3.91
Tanggung Jawab Profesional	4.39
Pembinaan	3.82
Biaya	3.59
Kebutuhan Sertifikasi	3.24
Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)	3.32



Gambar 6. Diagram nilai rata-rata indikator

Jika diambil nilai rata-rata untuk variable sikap tenaga kerja konstruksi terhadap implementasi sertifikasi kompetensi kerja maka didapatkan nilai 3,99, maka hasilnya positif.



Gambar 7. Garis kontinum variable
sertifikasi kompetensi kerja

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa sikap tenaga kerja konstruksi terhadap implementasi sertifikasi kompetensi kerja di Provinsi Jawa Barat memiliki respon positif atau baik.

Apabila dikaji lebih lanjut terdapat sebaran data yang dapat dikategorikan ke dalam dua kategori, Responden mempunyai sikap positif dan sangat memahami terhadap implementasi Sertifikasi Kompetensi Kerja (SKK) khususnya pada komponen : 1) Pengertian, 2) Tanggung Jawab Profesional, 3) Regulasi/Dasar Hukum, 4) Keberadaan Asosiasi Profesi dan LSP, 5) Eksistensi Tenaga Kerja Konstruksi, dan 6) Implementasi SKK. Walaupun demikian sekalipun responden masih mempunyai sikap positif tetapi mempunyai skor sikap yang lebih rendah pada beberapa aspek, yakni 1) kebutuhan sertifikasi, 2) PKB, 3) Biaya, 4) Pembinaan dan 5) Registrasi Pengalaman Profesional.

Apabila di analisis lebih lanjut : **Kebutuhan sertifikasi**, sebagian responden menilai bahwa SKK saat ini masih sangat dibutuhkan oleh badan usaha jasa konstruksi, belum bersufat “personal”.

Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) masih dinilai “sulit” untuk diimplementasikan pada tataran tenaga kerja konstruksi, walaupun hal tersebut saat ini pada tataran ahli saja, artinya kepada pihak-pihak terkait harus tetap mensosialisasikan hal tersebut sambil mencari cara yang efektif dan efisien untuk hal tersebut.

Biaya, saat ini karena memang sifat masih belum personal, maka tenaga kerja konstruksi masih merasa berat mengeluarkan biaya pembuatan/perpanjangan SKK, ada usulan agar pemerintah, baik pusat maupun daerah memfasilitasi/subsidi biaya SKK ini.

Pembinaan. Dinamika regulasi, perkembangan dan inovasi material, metode serta system informasi yang semakin berkembang, perlu adanya pembinaan tenaga

kerja konstruksi yang terintegrasi dan komprehensi.

Registrasi Pengalaman Profesional. Perlu ada pendampingan untuk para tenaga kerja konstruksi yang lebih “senior” agar bisa memenuhi regulasi dan persyaratan melalui sistem informasi yang pengalaman kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anonim, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2004 Tentang Jalan,” *Pemerintah Indones.*, no. 134229, p. 77, 2022.
- [2] L. P. J. K. Nasional, “Keputusan Dewan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional Nomor 81/KPTS/ LPJK/D/XI/2001 Tentang Pedoman Sertifikasi dan Registrasi Badan Usaha Jasa Pelaksanaan Konstruksi Nasional Tahun 2002,” 2001.
- [3] P. R. Indonesia, “PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NO.14 Tahun 2021 Tentang Jasa Konstruksi,” *Menteri Huk. dan Hak Asasi Mns. Republik Indones.*, no. Februari 2021, pp. 1–184, 2021.
- [4] Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, “Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no 5 tahun 2012 tentang SKKNI,” *Jdih.Kemnaker.Go.Id*, pp. 6–8, 2012, [Online]. Available: https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/5_TAHUN_2012.pdf.
- [5] S. H. Stevia Lukmanasari and B. W. Soemardi, “Studi Upah dan Beban Biaya Pekerja Konstruksi di Indonesia (Studi Kasus: Pekerja Konstruksi Gedung di Pulau Jawa),” *Media Komun. Tek. Sipil*, vol. 22, no. 2, p. 87, 2016, doi: 10.14710/mkts.v22i2.12876.
- [6] B. Haryadi, “Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Dalam Menghadapi Era Liberalisasi,” *Inersia*, vol. 6, no. 1, pp. 33–40, 2010.
- [7] A. Suraji, “19th Asia Construct

Conference 2013 THE
CONSTRUCTION SECTOR OF
INDONESIA * 19th Asia Construct
Conference 2013,” no. 2012, 2016.