

TESIS

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI KESELAMATAN KONSTRUKSI
PADA TENAGA KERJA KONSTRUKSI INDONESIA**

***ANALYSIS OF INFLUENTIAL FACTORS IN IMPROVING
CONSTRUCTION SAFETY COMPETENCE IN THE INDONESIAN
CONSTRUCTION WORKFORCE***

**NURUL OCTAVIANI TAGARI
D012 20 1024**



PROGRAM MAGISTER TEKNIK DEPARTEMEN TEKNIK SIPIL

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2024

TESIS

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KESELAMATAN KONSTRUKSI PADA TENAGA KERJA KONSTRUKSI INDONESIA

NURUL OCTAVIANI TAGARI
D012201024

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Tesis yang dibentuk dalam rangka penyelesaian studi pada Program Magister Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin pada tanggal 21 Desember 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Dr. Ir. Rosmariami Arifuddin, ST., MT.
NIP. 19730530 199802 2 001

Pembimbing Pendamping



Prof. Ir. Sunarman Hamzah, S.T., M.T., Ph.D., HSE Cert
NIP. 19760503 200212 1 001

Dekan Fakultas Teknik
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr.Eng. Ir. Muhammad Isran Ramli, ST. MT. IPM
NIP. 19730926 200012 1 002

Ketua Program Studi
S2 Teknik Sipil



Dr. M. Asad Abdurrahman, ST. MEng.PM
NIP. 19730306 199802 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Octaviani Tagari
Nomor Mahasiswa : D012201024
Program Studi : Teknik Sipil

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis berjudul "Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh dalam Meningkatkan Kompetensi Keselamatan Konstruksi pada Tenaga Kerja Konstruksi Indonesia" merupakan karya saya dengan bimbingan dari komisi pembimbing, Dr. Ir. Rosmariyani Arifuddin, ST., MT. sebagai pembimbing utama dan Prof. Ir. Suharman Hamzah, S.T., M.T., Ph.D., HSE Cert sebagai pembimbing pendamping. Tesis ini belum diajukan atau sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Setiap sumber informasi yang digunakan atau dikutip, baik yang diterbitkan maupun tidak, telah disebutkan dalam teks dan tercantum dalam daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari hasil penelitian ini telah diseminarkan dalam konferensi internasional "The 1st International Conference on Research in Engineering and Science Technology (IC-REST) 2023" dan akan dipublikasikan oleh Scientific.net (Terindeks Scopus) sebagai artikel dengan judul "Analysis of Influential Factors in Improving Construction Safety Competence in the Indonesian Construction Workforce".

Dengan ini, saya memberikan hak cipta dan karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Gowa, 26 Januari 2024

Yang Menyatakan



Nurul Octaviani Tagari

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Batasan Masalah	6
F. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II	9
A. Proyek Konstruksi.....	9
B. Kompetensi Tenaga Kerja.....	10
1. Tenaga Kerja	10
2. Kompetensi Tenaga Kerja	11
C. Kualifikasi tenaga kerja konstruksi	14
D. Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi	15
E. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).....	17
F. Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)	19
G. Ketenagakerjaan Indonesia	19
H. Kerangka Konsep	20
BAB III	21
A. Jenis Penelitian.....	21
B. Populasi dan Sampel Penelitian	21
1. Populasi	21
2. Sampel	22
C. Variabel Penelitian	22
1. Variabel Bebas	22
2. Variabel Terikat.....	22
D. Teknik Pengumpulan Data.....	23
1. Sumber Data Penelitian.....	23
a) Data Primer.....	23
b) Data sekunder	23
2. Instrumen Penelitian.....	24
a. Studi Literatur.....	24
b. Teknik Angket.....	24

E.	Pengujian Intrument Penelitian	25
1.	Pengujian Validitas.....	25
2.	Pengujian Reliabilitas	26
F.	Teknik Analisis Data.....	27
G.	Model Operasional Penelitian	33
H.	Alur Penelitian	34
BAB IV	35
A.	Profil Tenaga Kerja Konstruksi kualifikasi Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK).....	35
1.	Profil Tenaga Kerja Konstruksi Bersertifikat Ahli Manajemen	36
2.	Profil Tenaga Kerja Konstruksi Bersertifikat berdasarkan Kepulauan	37
3.	Profil Tenaga Kerja Konstruksi Bersertifikat berdasarkan Kepulauan	38
B.	Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi.....	45
1.	Analisis Critical Appraisal	45
2.	Analisis jurnal kompetensi <i>Knowledge</i>	49
3.	Analisis jurnal kompetensi <i>Skill</i>	50
4.	Analisis jurnal kompetensi <i>Attitude</i>	52
C.	Gambaran Karakteristik Responden	53
1.	Usia Responden.....	53
2.	Jenis Kelamin	54
3.	Tingkat Pendidikan.....	54
4.	Pengalaman Kerja.....	55
5.	Bersertifikat SMK3	56
D.	Analisis Data	57
1.	Analisis Deskriptif.....	57
2.	Uji Validitas	58
3.	Uji Realibilitas.....	61
4.	Analisis Korelasi	65
5.	Analisis <i>Relative Importance Index (RII)</i>	67
6.	Peringkat berdasarkan hasil RII.....	76
E.	Strategi Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi	96
BAB V	100
A.	Kesimpulan	100
B.	Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	103

ABSTRACT

NURUL OCTAVIANI TAGARI. Analysis of Influential Factors in Improving Construction Safety Competence in the Indonesian Construction Workforce.

(Supervised by Dr. Ir. Rosmariansi Arifuddin S.T., M.T. and Prof. Ir. Suharman Hamzah, S.T., M.T., Ph.D., HSE Cert.)

A qualified workforce is needed to meet the needs of domestic and foreign labor markets, especially at the Southeast Asian regional level. Education, training, competency standards, and competency recognition are needed. This research aims to develop a strategy to improve the competence of qualified construction laborers in Indonesia's construction safety management system. The type of research used is descriptive quantitative using regression analysis and relative importance index. The results showed that companies and educational institutions should consider the main factors identified to improve competence and work safety in the construction industry. Improving the quality of human resources and a safer and more productive work environment can be achieved by focusing efforts on additional training, relevant certifications or licenses, and fostering a responsible attitude and strong ethics. In addition, sharing experiences, working in teams, and motivating workers to innovate continuously are essential steps in achieving improved construction safety and efficiency.

Keywords : Competency, Construction safety, Construction workforce, Strategy.

ABSTRAK

NURUL OCTAVIANI TAGARI. **Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh dalam Meningkatkan Kompetensi Keselamatan Konstruksi Pada Tenaga Kerja Konstruksi Indonesia.** (Dibimbing oleh Dr. Ir. Rosmariyani Arifuddin S.T., M.T. dan Prof. Ir. Suharman Hamzah, S.T., M.T., Ph.D., HSE Cert.)

Tenaga kerja yang berkualitas dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja dalam dan luar negeri, terutama di tingkat regional Asia Tenggara. Pendidikan, pelatihan, standar kompetensi, dan pengakuan kompetensi sangat dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan strategi peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi yang berkualitas dalam sistem manajemen keselamatan konstruksi di Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan indeks kepentingan relatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dan institusi pendidikan harus mempertimbangkan faktor-faktor utama yang teridentifikasi untuk meningkatkan kompetensi dan keselamatan kerja di industri konstruksi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif dapat dicapai dengan memfokuskan upaya pada pelatihan tambahan, sertifikasi atau lisensi yang relevan, dan menumbuhkan sikap bertanggung jawab dan etika yang kuat. Selain itu, berbagi pengalaman, bekerja dalam tim, dan memotivasi pekerja untuk berinovasi secara terus menerus merupakan langkah penting dalam mencapai peningkatan keselamatan dan efisiensi konstruksi.

Kata Kunci : Kompetensi, Keselamatan konstruksi, Tenaga kerja konstruksi, Strategi.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konstruksi berperan penting dalam pembangunan infrastruktur dan fasilitas di suatu negara serta memberikan kontribusi besar bagi perkembangan ekonomi nasional negara. Pesatnya pertumbuhan industri konstruksi di banyak negara berkembang telah menciptakan banyak lapangan kerja bagi berbagai tenaga pekerja, yang diperkirakan akan terus tumbuh di masa mendatang (Manoharan et al., 2022).

Pertumbuhan ekonomi merupakan faktor utama dalam meningkatkan tingkat kesejahteraan penduduk negara. Kesejahteraan dapat tercermin dari tingkat pendapatan suatu negara, yaitu peningkatan kesejahteraan dapat dicapai dengan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkualitas yang ditandai dengan peningkatan pendapatan (Glenn Yunifer, 2022).

Industri konstruksi memiliki peran signifikan dalam ekonomi, dan aktivitas sektor ini juga memiliki arti besar dalam mencapai target perkembangan sosial dan ekonomi negara dengan menghasilkan perumahan, infrastruktur, dan peluang pekerjaan.. Industri jasa konstruksi dan teknik memegang peranan penting dalam meningkatkan dan mengembangkan perekonomian negara. Industri

konstruksi juga merupakan sumber utama penciptaan lapangan kerja, memberikan kesempatan kerja bagi jutaan pekerja tidak terampil, setengah terampil, dan terampil (Amelia & Masbar, 2020).

Menurut Zhang & Fang (2013), Industri konstruksi adalah salah satu industri yang paling berisiko di seluruh dunia, Statistik dari Amerika Serikat, Inggris, dan Hongkong beberapa tahun terakhir ini mengungkapkan tidak ada pengurangan signifikan dalam jumlah kematian di industri konstruksi sementara peningkatan keselamatan secara keseluruhan telah dicapai di semua sektor. Menurut penelitian Alarcón et al., (2016), selama bertahun-tahun banyak praktik manajemen pencegahan telah diterapkan untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan di lokasi konstruksi.

Menurut statistik, cedera pada konstruksi industry terus terungkap yaitu jumlah pekerja konstruksi terluka dan terbunuh setiap tahun, namun beberapa perusahaan konstruksi telah melaporkan catatan kinerja keselamatan yang baik, mereka yang memiliki catatan keselamatan kelas dunia menerapkan program dan laporan keselamatan yang efektif dari tahun ke tahun (Hinze et al., 2013).

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, terdapat 182.000 kecelakaan kerja pada 2019, 225.000 kecelakaan kerja pada 2020, dan 53 (50) penyakit akibat kerja, 11 di antaranya disebabkan oleh Covid19. Dari Januari hingga September 2021, terjadi 82.000 kecelakaan kerja dan 179 (179) kecelakaan kerja, 65% di antaranya

disebabkan oleh Covid-19. Data menunjukkan bahwa sebagian besar kelompok umur yang mengalami kecelakaan kerja adalah kelompok umur muda yaitu 20-25 tahun (Nyoman Ary Wahyudi, 2022).

Menurut Undang-Undang No. 1/1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Pemerintah No. 50/2012 tentang Sistem Manajemen K3, Peraturan Menteri PUPR Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi, Keputusan Menteri yang terkait Pelatihan dan Sertifikat Tenaga Kerja dan SKKNI Ahli Muda K3 Konstruksi Pelatihan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap setiap petugas atau pekerja terkait K3, membekali mereka dengan kemampuan khusus pekerjaan, dan untuk memastikan disiplin dan keselamatan kerja yang baik. implementasi dapat dicapai dengan zero accident di tempat kerja, perusahaan, atau proyek (Ariati, 2022).

Penyebab terjadinya kecelakaan fatal dan kejadian berisiko tinggi dikelompokkan menjadi tiga kategori: (a) Faktor makro terkait dengan pemangku kepentingan seperti masyarakat, pendidikan, industri, organisasi bisnis, dan serikat pekerja; (b) Faktor mezzo terkait dengan aspek-aspek seperti manajemen proyek, organisasi dan pengadaan; dan (c) Faktor mikro, yaitu masalah pekerja, tempat kerja dan tenaga kerja (López Arquillos et al., 2012).

Menurut Adi & Adillah (2012), Ketenagakerjaan adalah faktor krusial yang berperan dalam menentukan kesinambungan dan

kelancaran proyek pembangunan infrastruktur. Menurut Toreh & Wiguna, (2015) untuk menghasilkan pekerja konstruksi yang berkompeten, langkah-langkah meliputi pelatihan dan pendidikan, serta mengukur kompetensi mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Memiliki tenaga kerja yang kompeten dan keterampilan teknis yang mumpuni secara tidak langsung meningkatkan produktivitas negara. Pekerja dengan keterampilan teknis yang kompeten sesuai dengan bidangnya lebih berharga daripada mereka yang tidak. Keterampilan teknis dibutuhkan oleh pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Jelas bahwa jika tenaga kerja tidak memiliki keterampilan teknis, mereka akan kehilangan daya saing dengan orang-orang yang mereka miliki. Apalagi di era Industri 4.0, ada pesaing yang tidak hanya dalam negeri (Oktaviastuti et al., 2021).

Kemampuan dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang diperkuat oleh sikap yang sesuai dengan pekerjaan tersebut adalah apa yang disebut sebagai kompetensi. Kompetensi juga diperlukan untuk menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki setiap individu, untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif, dan untuk meningkatkan standar kualitas kerja profesional. Kompetensi juga merujuk pada kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas dengan tepat dan memberikan manfaat dalam konteks masalah yang melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan.

Kompetensi adalah perolehan tugas, sikap, keterampilan, dan rasa syukur yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan (Palapa & Sulkha, 2021).

Memiliki tenaga kerja yang berkualitas sangat di perlukan, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja dalam negeri, tetapi juga di luar negeri, khususnya di tingkat regional di Asia Tenggara. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pendidikan, pelatihan, standar kompetensi dan tentunya pengakuan atas kompetensi itu sendiri atau sertifikasi (Rahayu & Maradona, 2020).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang berkompeten sangat diperlukan, maka dilakukan penelitian dengan judul:

**“STUDI STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA
KERJA KUALIFIKASI SMKK PADA PROYEK KONSTRUKSI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Profil Tenaga Kerja Konstruksi (TKK) pada proyek konstruksi?
2. Apa saja faktor-faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi keselamatan konstruksi pada tenaga kerja konstruksi Indonesia?

3. Bagaimana strategi peningkatan kompetensi keselamatan konstruksi pada tenaga kerja konstruksi Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Identifikasi Profil Tenaga Kerja Konstruksi (TKK) pada proyek konstruksi.
2. Menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi keselamatan konstruksi pada tenaga kerja konstruksi Indonesia
3. Mengembangkan strategi peningkatan kompetensi keselamatan konstruksi pada tenaga kerja konstruksi Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi keselamatan konstruksi pada tenaga kerja konstruksi Indonesia.

E. Batasan Masalah

Untuk memastikan kelancaran dan kesesuaian dengan rencana, penelitian ini akan dibatasi dengan mengidentifikasi masalah berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada objek Tenaga Kerja Konstruksi (TKK)

2. Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor yang berpengaruh pada peningkatan kompetensi kerja pada Tenaga Kerja Konstruksi (TKK)

F. Sistematika Penulisan

Tulisan ini disusun dengan tata urutan yang terdiri dari lima bab, yang mencakup Pendahuluan, Tinjauan Pustaka, Metodologi Penelitian, Hasil Pengujian dan Pembahasan, serta Kesimpulan dan Saran. Dalam konteks ini, berikut adalah ringkasan isi masing-masing bab tersebut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan materi yang terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, batasan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan yang memberikan gambaran keseluruhan mengenai materi yang akan dipaparkan dan dibahas dalam bab-bab selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, akan dijelaskan teori-teori dan studi-studi sebelumnya yang menjadi dasar atau rujukan bagi penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, akan dijabarkan langkah-langkah, persiapan peralatan dan materi, metode yang sesuai dengan standar penelitian, serta detail pelaksanaan dari penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil-hasil penelitian terhadap pelatihan kompetensi tenaga kerja konstruksi di Indonesia

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan rangkuman dari hasil analisis yang diperoleh selama pengujian, termasuk juga saran yang diajukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Proyek Konstruksi

Industri konstruksi adalah salah satu pendorong terpenting penciptaan nilai ekonomi di seluruh dunia. Sebagai salah satu industri terbesar di dunia, ia mempekerjakan 7 persen tenaga kerja dunia dan menghasilkan sekitar 13 persen produk domestik bruto (PDB) (Liu et al., 2022). Konstruksi adalah salah satu penggerak utama perekonomian. Karena saling ketergantungan industri, hilangnya produksi dalam satu industri mempengaruhi produksi industri tergantung lainnya. Hal ini membuat industri konstruksi rentan terhadap inefisiensi yang diciptakan oleh sektor produktif lainnya seperti produksi, transportasi, dll (Bhattacharyya et al., 2022).

Industri konstruksi menghadapi realitas dan tantangan baru karena persaingan pasar global, teknologi yang mengganggu, peraturan lingkungan, tenaga kerja yang menua, dan persyaratan peraturan yang berubah (Liu et al., 2022). Pelaksanaan suatu proyek konstruksi diawali dengan tersedianya tenaga kerja yang berpengalaman dan berkualitas. Ketika manajer proyek dan/atau kontraktor tidak dapat menemukan tingkat kualitas tenaga kerja terampil yang diperlukan, proyek dibuat atau dilaksanakan dengan menggunakan tenaga kerja tidak terampil. Jika ada masalah dengan jumlah tenaga terampil, proyek tidak akan mampu memenuhi

kebutuhan tenaga kerja dasarnya, yang akan berdampak negatif terhadap kinerja proyek (Hussain et al., 2020).

B. Kompetensi Tenaga Kerja

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan aset utama dalam sektor konstruksi karena mereka merupakan faktor penyatuan dari seluruh sumber daya lainnya dalam berbagai pekerjaan konstruksi.. Biaya tenaga kerja proyek konstruksi karyawan adalah 30-50% dari total biaya proyek (Manoharan et al., 2022).

Tenaga Kerja dengan keterampilan dan keahlian tinggi mencapai produktivitas yang lebih baik dan juga memiliki kesehatan fisik dan mental yang sehat yang dapat melakukan tugas secara efektif dan efisien (Hussain et al., 2020). Kekurangan tenaga kerja telah menjadi masalah bagi industri konstruksi yang sangat menghambat kinerja tenaga kerja dan menurunkan produktivitas dalam kegiatan konstruksi. Kurangnya pengalaman tenaga kerja adalah salah satu alasan utama kekurangan tenaga kerja di industri konstruksi. Karena kurangnya pekerja terampil, pekerja tidak terampil digunakan sebagai pekerja terampil dalam proyek konstruksi di banyak negara (Manoharan et al., 2022).

Tingkat kompetensi, sifat pekerjaan dan kompleksitas perannya. Tim pekerja konstruksi terdiri dari tenaga ahli, tenaga ahli madya dan tenaga ahli (tukang bangunan) yang memiliki sertifikat keahlian (SKA)

dan sertifikat keterampilan (SKT) yang menyatakan kualifikasi profesional mereka (Dardiri et al., 2017).

Studi Ketenagakerjaan melaporkan bahwa kekurangan keterampilan dan kurangnya pengalaman kerja secara signifikan memengaruhi efisiensi tenaga kerja, produktivitas, dan kualitas proyek pembangunan rumah. Kurangnya Keterampilan dan faktor pengalaman kerja, pengetahuan/keterampilan kognitif pekerja, kemampuan berfikir, disiplin kerja, serta semangat/komitmen tenaga kerja merupakan lima teratas terhadap hal yang dapat menurunkan produktivitas tenaga kerja (Manoharan et al., 2022).

Kekurangan keterampilan muncul ketika ada jumlah tenaga kerja yang tidak memadai dengan kemampuan, pengalaman, praktik, kemampuan, atau keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tertentu. Memiliki tenaga kerja terampil dan produktif sangat penting bagi pertumbuhan dan kinerja industri konstruksi (Hussain et al., 2020).

2. Kompetensi Tenaga Kerja

a. Definisi Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan istilah personal yang mengacu pada besarnya fungsi perilaku yang mendasari kinerja unggul. Ketika diterapkan pada manajemen proyek, kompetensi adalah kemampuan yang ditunjukkan untuk melakukan aktivitas secara luar biasa dalam lingkungan proyek yang dinamis yang mengarah pada hasil yang diharapkan berdasarkan standar yang ditetapkan dan diakui.

Kompetensi mengacu pada karakteristik potensi individu untuk prestasi kerja yang unggul, termasuk pengetahuan, keterampilan, citra diri, karakteristik, dan motivasi (Liu et al., 2022).

Menurut (Gezahegne Tiruneh et al., n.d.), Karakteristik kompetensi, yaitu:

- 1) Motif, hal yang secara berkelanjutan menjadi pemikiran atau keinginan seseorang yang mendorong tindakan.
- 2) Sifat, ciri fisik yang tetap dan respons terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri, pandangan, prinsip, atau gambaran diri seseorang. Percaya pada diri sendiri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu berkinerja baik dalam hampir setiap situasi.
- 4) Sikap atau nilai-nilai,
- 5) Pengetahuan, informasi yang diketahui dalam bidang yg spesifik.
- 6) Keterampilan perilaku kognitif, kemampuan melakukan sesuatu yang baik secara fisik atau mental.

b. Indikator kompetensi

Pengukur dari faktor yang mempengaruhi kompetensi atau penjelasan dari faktor kompetensi disebut Indikator kompetensi. Menurut Rahayu & Maradona (2020), Indikator tersebut yaitu:

1) Karakteristik

Karakteristik adalah sifat-sifat yang memengaruhi cara seseorang bertindak atau merespons terhadap situasi atau peristiwa. Contohnya

termasuk tingkat kepercayaan diri, kemampuan pengendalian diri, tingkat stres, atau kekuatan.

2) Keterampilan

Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugas tertentu, baik dalam konteks fisik maupun mental. Sebagai contoh, seseorang yang bertanggung jawab di departemen keuangan harus memiliki keterampilan dalam menyusun laporan keuangan dan menjalankan aktivitas pencatatan.

3) Keahlian

Pengalaman adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dalam suatu peran, dan ini merupakan keterampilan yang dapat ditransfer dari satu individu ke individu lainnya.

c. Kompetensi Tenaga kerja Konstruksi

Perkembangan teknologi terkini yang disebut Industri 4.0, seperti revolusi industri sebelumnya, membawa tantangan baru bagi masyarakat sebagai tenaga kerja karena teknologi baru membutuhkan keterampilan dan kompetensi baru (Alhloul & Kiss, 2022).

Peningkatan kompetensi tenaga konstruksi yang terampil adalah tugas dan kepentingan semua pihak, yaitu. pemerintah, industri konstruksi, perguruan tinggi, administrasi serikat pekerja dan tenaga kerja itu sendiri Oleh karena itu, perencanaan organisasi yang baik, pemilihan personel, pembiayaan dan evaluasi diperlukan untuk

ketertiban. untuk mencapai tujuan kerjasama secara efisien dan efektif (Dardiri et al., 2017).

Peningkatan kinerja proyek karena peningkatan keterampilan tenaga kerja sangat menuntut di sektor konstruksi untuk waktu yang lama. Secara umum diterima bahwa keberhasilan suatu proyek bergantung pada keterampilan orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan proyek, yang keterampilan dan kemampuannya dapat mempengaruhi kemajuan proyek ke tingkat yang lebih besar atau lebih kecil. Ini terutama berlaku untuk proyek konstruksi (Hussain et al., 2020).

C. Kualifikasi tenaga kerja konstruksi

Setiap pekerja di sektor konstruksi diwajibkan memegang sertifikat kompetensi kerja yang terbagi berdasarkan tingkat kualifikasi mereka. Kualifikasi pekerja dalam industri konstruksi mengacu pada penggolongan tugas dan keterampilan yang diperlukan dalam berbagai tingkatan dan keahlian profesional. Secara spesifik, kualifikasi pekerja di bidang konstruksi dibagi menjadi dua kategori, yakni tenaga ahli dan tenaga terampil.. (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, 2021).

Kualifikasi untuk tenaga terampil terbagi menjadi tiga kelas: Kelas I, Kelas II, dan Kelas III, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PUPR No. 09/PRT/M/2013 dengan persyaratan khusus sebagai berikut:

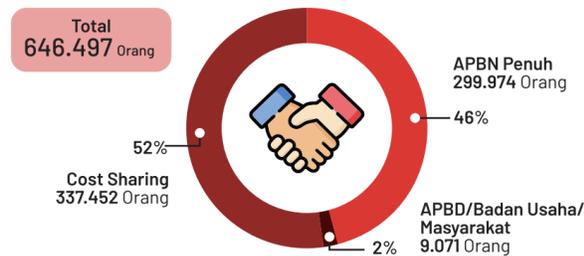
- 1) Untuk Kelas I, diperlukan minimal gelar D1 dan pengalaman kerja minimal selama 3 tahun.
- 2) Untuk Kelas II, diperlukan minimal gelar SMK dan pengalaman kerja minimal selama 2 tahun, atau minimal gelar SLTA dan pengalaman kerja minimal selama 3 tahun.
- 3) Untuk Kelas III, diperlukan minimal gelar SD dan pengalaman kerja minimal selama 3 tahun, atau minimal gelar SLTP dan pengalaman kerja minimal selama 2 tahun.

Berdasarkan data tenaga terampil konstruksi 2020 kualifikasi Kelas I sebanyak 411.235 jiwa, Kelas II sebanyak 82,187 jiwa, Kelas III sebanyak 211,879 jiwa. Total kualifikasi tenaga terampil sebanyak 705,301 jiwa. Dengan Provinsi tertinggi kualifikasi Kelas I adalah Kepulauan Riau sebanyak 96,946 jiwa, provinsi terendah adalah Kalimantan utara sebanyak 86 jiwa. Kualifikasi Kelas II tertinggi adalah Kepulauan Riau sebanyak 15,494 jiwa, , provinsi terendah adalah Kalimantan utara sebanyak 36 jiwa. Sedangkan kualifikasi kelas III tertinggi adalah DKI Jakarta 29,565 jiwa, provisini terendah adalah Kalimantan tengah sebanyak 768 jiwa.

D. Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Sertifikasi adalah proses mengevaluasi keahlian dan kompetensi profesi khusus dan keterampilan kerja seseorang di industri jasa konstruksi menurut disiplin dan/atau keterampilan tertentu dan/atau tugas dan/atau keahlian khusus. Sertifikat adalah tanda bukti

pengakuan atas fungsi dan kualifikasi profesi, keterampilan kerja dan pengetahuan kerja orang-orang di industri konstruksi sesuai dengan spesialisasi dan/atau keterampilan dan/atau tugas tertentu dan/atau pengetahuan spesialis (Jelantik et al., 2014).



Gambar 1. 1 Kerjasama Pelaksanaan Pelatihan dan Uji Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi Tahun 2015-2021

Sumber: Buku Era Baru Konstruksi Berkarya Menuju Indonesia Maju, 2021

Antara tahun 2015 dan 2021, BJKW menghasilkan 646.497 tenaga kerja konstruksi yang dibina melalui pelatihan, bimbingan teknis, uji prestasi dan/atau sertifikasi. Sebanyak 337.452 pegawai atau 52% akan ditambah melalui mekanisme kerja sama atau cost sharing dengan pemangku kepentingan. Yang dimaksud dengan cost sharing adalah kombinasi atau gabungan pendanaan dari APBN dan APBD/Badan Usaha/Masyarakat. Sementara itu, 299,97 orang atau 46% menggunakan seluruh dana APBN. Yang menggunakan dana APBD/perusahaan/masyarakat secara mandiri masih sangat sedikit, yaitu 9.071 orang atau 2%. Berdasarkan informasi tersebut terlihat bahwa meskipun sudah banyak kerjasama dengan pemangku

kepentingan, ketergantungan dana APBN untuk penyelenggaraan pelatihan dan uji sertifikasi masih sangat tinggi.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017, disyaratkan bahwa semua pekerja di sektor jasa konstruksi harus memiliki sertifikat kompetensi kerja. Proses uji kompetensi ini dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi.

E. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah panduan yang menggambarkan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, mencakup unsur pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian, beserta sikap kerja yang berhubungan dengan tugas yang harus dijalankan dan persyaratan posisi tertentu. (KEMENTRIAN KETENAGAKERJAAN RI, 2018).

SKKNI dikembangkan bekerja sama dengan industri terkait untuk memastikan kepatuhan terhadap persyaratan tempat kerja. SKKNI terutama digunakan untuk merencanakan dan mengimplementasikan pelatihan kerja, menilai (evaluasi) hasil pelatihan dan mengevaluasi keterampilan dan pengetahuan seseorang saat ini. SKKNI ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Ada empat elemen pokok yang perlu diperluas dalam SKKNI, yaitu:

- 1) Kemampuan pelaksanaan tugas.
- 2) Kemampuan manajemen tugas.

- 3) Kemampuan penanganan situasi darurat dengan efektif.
- 4) Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan.

Cara menetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) telah diamanatkan oleh Pasal 10 ayat (2) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal yang sama, yaitu ayat (4), menyatakan bahwa penyelenggaraan tata cara penetapan SKKNI akan diatur oleh menteri yang memiliki tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan. Selama berjalannya waktu, terdapat beberapa perubahan dalam tata cara penetapan SKKNI, yang terakhir diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan SKKNI [3]. Sebelumnya, tata cara penetapan SKKNI telah dijelaskan dalam peraturan-peraturan sebelumnya sebagai berikut:

Sebelumnya, prosedur untuk menetapkan SKKNI telah diuraikan dalam beberapa regulasi, termasuk:

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.227/MEN/2003 tentang Prosedur Penetapan SKKNI.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.69/MEN/V/2004 yang mengubah Bagian Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.227/MEN/2003 tentang Prosedur Penetapan SKKNI.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.21/MEN/X/2007 mengenai Prosedur Penetapan SKKNI.

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan SKKNI.

F. Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

Berdasarkan Surat Edaran nomor 20/SE/LPJK/2021, dijelaskan bahwa sesuai dengan Pasal 30B ayat (3), Pasal 30F, dan Pasal 30K dari Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2021 yang mengubah Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) berhak memperoleh Lisensi dari Lembaga Independen yang melakukan sertifikasi kompetensi kerja atau dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sesuai dengan peraturan yang berlaku, asalkan mereka telah mendapatkan rekomendasi dari Menteri. Selanjutnya, LSP yang telah berhasil memperoleh Lisensi diwajibkan melaporkan hal tersebut kepada Menteri. Surat Edaran ini bertujuan untuk memberikan petunjuk mengenai proses pemberian rekomendasi Lisensi kepada LSP serta pencatatan LSP yang telah memiliki Lisensi, dan langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh proses sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

G. Ketenagakerjaan Indonesia

Penduduk Usia Kerja (PUK) sebanyak 206,71 juta orang sampai tahun 2021. Penduduk usia kerja yang terdampak COVID-19 sebanyak 21,32 juta orang. Jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

menurut jenis kelamin dan daerah tempat tinggal sepanjang Agustus 2020 – Agustus 2021 mengalami penurunan, yaitu: pengangguran laki-laki pada tahun 2020 sebanyak 7.46% sedangkan pada tahun 2021 sebanyak 6,74%, Pengangguran perempuan pada tahun 2020 sebanyak 6,46% sedangkan pada tahun 2021 sebanyak 6,11%, Pengangguran perkotaan pada tahun 2020 sebanyak 8,98% sedangkan pada tahun 2021 sebanyak 8.32%, sedangkan Pengangguran pedesaan pada tahun 2020 sebanyak 4,71% sedangkan pada tahun 2021 sebanyak 4,17%. Secara garis besar, TPT turun 0.58% poin dibanding Agustus 2020.

H. Kerangka Konsep

