
**APPLICATION OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON UNCERTIFIED
CONSTRUCTION LABOR****Oleh****Ellin Herlina****STIE Cirebon****Jl. Majasem B2 Perjuangan Cirebon****E-mail: liensumardi@gmail.com****Abstrak**

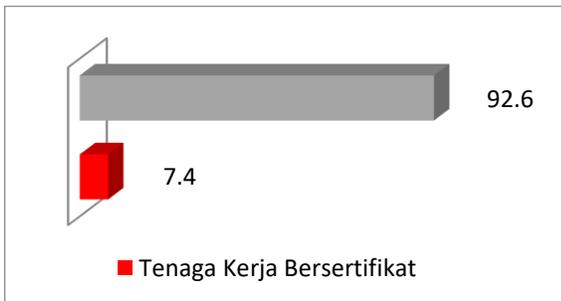
Of the 8,300,000 construction workers, there are 7,684,000 who have not been certified. The solution that can be offered to bring the skills of non-certified workers closer to certified ones can be done by implementing Human Resource Management (HRM) for these construction workers. This study measures whether the application of HRM can perform this role. To measure each indicator, the Z test is carried out. The results show that there are several indicators that have a negative Z value, consisting of legal certainty from the government, construction actors can meet the demands of the development of the construction industry, are able to provide social protection for workers in the implementation of construction services and every uncertified construction worker who follows the flow of HRM implementation is entitled to appropriate compensation for the services provided. The Z count is positive but still below the table Z value is found in indicators of stakeholder readiness in implementing HRM, infrastructure readiness in implementing HRM, non-certified construction workers can meet international construction standards. The Z value in this indicator indicates that the implementation of HRM for uncertified workers effectively replaces certification but is not significant. The positive Z count above the Z table value is found in the indicator of the readiness of construction workers who are not certified following the implementation of HRM, construction actors are able to build quality education and job training institutions, construction actors can meet the needs of good governance, construction actors can meet governance needs good management, uncertified construction workers can meet national construction standards, uncertified construction workers are able to be professionally responsible for the results of their work. This third category indicates that the application of HRM to non-certified workers effectively replaces certification and is significant

Keywords : HR, Uncertified Labor, Construction Industry**PENDAHULUAN**

Keberadaan dan eksistensi tenaga kerja yang tidak bersertifikat pada proyek konstruksi sangat nyata. Bahkan lebih dari delapan puluh persen tenaga kerja konstruksi yang ada di Indonesia didominasi oleh pekerja yang tidak bersertifikat. Berjalan atau tidaknya industri konstruksi ini sangat tergantung pada keberadaan pekerja konstruksi yang tidak bersertifikasi tersebut.

Data yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2018) diketahui bahwa tenaga kerja konstruksi yang ada di Indonesia saat ini

berjumlah 8,3 juta. Dari jumlah tersebut, tenaga kerja bersertifikat hanya sebesar 7,4% saja, atau sebesar 616.000 orang dengan rincian : 419.000 orang tenaga kerja terampil dan 197.000 orang tenaga kerja ahli (data LPJKN, Januari 2019).



Gambar 1. Persentase Tenaga Kerja Tidak Bersertifikat

Dari gambar 1 diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikat atau masih belum bersertifikasi sangat besar bila dibandingkan dengan yang sudah bersertifikat. Jumlah tenaga kerja tidak bersertifikat ini sama dengan 12,5 kali lipatnya jumlah tenaga kerja yang bersertifikat. Dengan pertumbuhan kebutuhan tenaga kerja konstruksi dan dinamika industri konstruksi, tentu permasalahan ketimpangan jumlah tenaga kerja konstruksi ini harus menjadi perhatian khusus.

Pada tahun 2019, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan (PUPR) Rakyat Republik Indonesia menargetkan 212.000 orang tenaga kerja konstruksi bersertifikat melalui program pelatihan dan sertifikasi reguler, maupun jalur vokasional (sebanyak 16.000 orang) atas anggaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), dan 300.000 tenaga kerja konstruksi bersertifikat melalui Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) dan sumber dana lainnya. Dengan demikian tahun ini Kementerian PUPR menargetkan 512.000 tenaga kerja konstruksi bersertifikat (Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian PUPR, 2019). Jumlah ini tentu sudah tidak seimbang bila dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang tidak bersertifikat.

Walaupun keberadaan tenaga kerja yang tidak bersertifikat ini secara de facto sangat menentukan eksistensi industri konstruksi, namun ironisnya keberadaan mereka secara de jure tidak pernah diakui. Dalam Pasal 70 ayat (1) Undang-Undang Jasa Konstruksi (UUJK) No. 2 tahun 2017 : “Setiap tenaga kerja

konstruksi yang bekerja di bidang Jasa Konstruksi wajib memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja.” Bahkan pada ayat 2 pada pasal yang sama disebutkan bawa setiap pengguna jasa dan/atau penyedia jasa wajib mempekerjakan tenaga kerja konstruksi yang memiliki sertifikat kompetensi kerja. Begitu juga dengan sistem pengupahannya hanya mengatur tenaga kerja konstruksi yang bersertifikat. Ironisnya lagi dari 106 pasal yang ada pada UUJK tersebut tidak ada satu pasalpun yang secara spesifik membahas mengenai tenaga kerja yang tidak bersertifikasi ini. Lebih ekstrem lagi dalam UUJK pasal 99 ayat 2 dinyatakan bahwa setiap pengguna jasa dan/atau Penyedia Jasa yang mempekerjakan tenaga kerja konstruksi yang tidak memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa: a). denda administratif; dan/atau b). penghentian sementara kegiatan layanan Jasa Konstruksi.

Tidak dapat dipungkiri walaupun tidak terdapat undang-undang atau peraturan khusus mengenai tenaga kerja yang tidak bersertifikasi, sertifikasi terhadap tenaga kerja adalah proses yang sangat penting. Dari data BPS dapat kita terjemahkan bahwa secara implisit ada keterlambatan atau tersendatnya proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi ini. Secara eksplisit terbukti bahwa dari 8.300.000 tenaga kerja konstruksi, ada sebesar 7.684.000 yang belum bersertifikasi (BPS, 2019).

Ada beberapa hal yang ditengarai sebagai penyebab terhambat dan tersendatnya proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi ini, pertama, kurangnya jumlah LPJK di Indonesia dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang masih belum memiliki sertifikat. Kedua, kurangnya pendanaan yang dialokasikan untuk melakukan sertifikasi pada tenaga kerja yang tidak bersertifikat ini. Bahkan satu-satunya sumber dana yang digunakan adalah dari APBN. Tentu saja dana yang tersedia ini tidak cukup. Ketiga, berasal dari internal tenaga kerja konstruksi sendiri. Sebagai contoh kemampuan

tenaga kerja masih jauh dari standar nasional dan internasional.

Keadaan diatas merupakan keadaan yang sangat pelik dan dilematis bagi industri konstruksi. Disatu sisi keterbatasan tenaga kerja yang memiliki sertifikasi, disisi lain industri konstruksi ini tetap berjalan bahkan sangat dinamis baik dengan tersedianya tenaga kerja konstruksi yang bersertifikat maupun tidak. Dinamisnya industri konstruksi ini akhirnya memaksa penggunaan tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikasi menjadi sebuah keadaan yang tidak dapat dipungkiri.

Jalan keluar yang dapat ditawarkan untuk mendekatkan kemampuan tenaga kerja yang tidak bersertifikat dengan yang bersertifikat dapat dilakukan dengan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada tenaga konstruksi ini. MSDM bersifat umum bila dibandingkan dengan proses sertifikasi.

Penerapan MSDM ini dapat diterapkan terutama dalam hal; penempatan tenaga kerja konstruksi, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja konstruksi, penilaian kinerja menggunakan penilaian kualitatif dan kuantitatif, serta kompensasi dan insentif sesuai tugas, beban kerja tenaga kerja konstruksi.

Dengan penerapan MSDM ini, maka penempatan tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat ini harus benar-benar berdasarkan standar. Pertimbangan penempatan harus dapat menjawab pertanyaan seperti apakah penempatan tenaga kerja konstruksi sudah sesuai dengan kualifikasi pendidikan, apakah penempatan tenaga kerja konstruksi sudah sesuai dengan latar belakang keterampilan, apakah penempatan tenaga kerja konstruksi sudah sesuai dengan kondisi fisik kesehatan.

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diberikan agar kemampuan tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan industri konstruksi. Tenaga kerja konstruksi harus dibekali pengetahuan dan keterampilan agar

dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik baiknya. pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat harus dapat meningkatkan partisipasi mereka dalam pekerjaan dan dapat disesuaikan dengan target pekerjaan. Pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat dapat memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat mereka. Pelatihan tenaga kerja konstruksi diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja (MENKUMHAM, 2017).

METODE PENELITIAN

Data primer didapat dengan melakukan survey. Survey yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner dan wawancara. Data sekunder diperoleh dari buku, artikel jurnal dan sumber lain yang dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Pengukuran indikator penerapan MSDM terhadap tenaga kerja yang tidak bersertifikat menggunakan skala likert, 1) Sangat kurang, 2) Kurang, 3) Cukup, 4) Baik, 5) Sangat Baik. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dari teori-teori dan aturan atau undang-undang yang terkait dengan MSDM dan tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat. Verifikasi Data yaitu memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah pernyataan sudah dijawab lengkap oleh responden. Responden dari penelitian ini adalah para tenaga kerja konstruksi baik memiliki sertifikat atau tidak, akademisi, kontraktor, konsultan, pemerintah dan pihak-pihak yang terkait dengan industri konstruksi yang berada di Kabupaten Jember. Jumlah responden dari penelitian ini berjumlah 100 orang.

Dalam penelitian ini tidak ada perlakuan sama sekali. Responden langsung memberikan penilaian terhadap kenyataan yang ada



dilapangan kemudian dilanjutkan dengan penilaian kondisi yang akan terjadi bila MSDM diterapkan. Adapun indikator yang akan dinilai dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kesiapan stakeholder dalam menerapkan MSDM
2. Kesiapan tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat
3. Kesiapan infrastruktur
4. Mampu membangun lembaga pendidikan dan pelatihan kerja yang berkualitas
5. Jaminan kepastian hukum
6. dapat memenuhi tuntutan
7. dapat memenuhi kebutuhan tata kelola yang baik
8. dapat memenuhi standar konstruksi nasional
9. dapat memenuhi standar konstruksi nasional
10. mampu meningkatkan kompetensi, profesionalitas, dan produktivitas tenaga kerja konstruksi nasional;
11. mampu memberi perlindungan sosial tenaga kerja dalam pelaksanaan Jasa Konstruksi
12. Setiap tenaga kerja konstruksi yang mengikuti alur penerapan MSDM berhak atas imbalan yang layak atas layanan jasa yang diberikan.
13. Mampu bertanggung jawab secara profesional terhadap hasil pekerjaannya.
14. Kesiapan pemerintah mengakomodir penerapan MSDM bagi tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat.

Teknik Analisis Data dilakukan dengan cara verifikasi data yaitu memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah pernyataan sudah dijawab lengkap oleh responden. Berikutnya menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden atas setiap item pernyataan yang diajukan. menghitung total skor, total item pretest dan posttest dengan menggunakan rumus:

$$\frac{(1. SK) + (2. K) + (3. C) + (4. B) + (5. SB)}{SK + K + C + B + SB}$$

Keterangan:

SK = Sangat Kurang

K = Kurang

C = Cukup

B = Baik

SB = sangat Baik

Menghitung nilai rerata jumlah responden dengan rumus:

$$Mean = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{N}$$

Keterangan:

X_i = Skor total

N = jumlah responden

Berikutnya nilai rata-rata dihitung untuk masing-masing indikator baik untuk nilai kenyataan terhadap indikator, maupun nilai rata-rata bila MSDM diterapkan terhadap tenaga kerja yang tidak bersertifikat. Kemudian dibandingkan selisihnya, bila nilainya 0 (nol) maka dianggap penerapan MSDM tidak efektif digunakan pada tenaga kerja yang tidak bersertifikat sebagai pengganti sertifikat. Bila nilai kenyataan (dilapangan) lebih besar dari pada nilai indikator bila MSDM diterapkan, maka dianggap penerapan MSDM pada tenaga kerja konstruksi tidak efektif diterapkan sebagai pengganti sertifikasi. Apabila nilai kenyataan (dilapangan) lebih kecil dari pada nilai indikator bila MSDM diterapkan, maka dianggap penerapan MSDM pada tenaga kerja konstruksi efektif diterapkan sebagai pengganti sertifikasi.

Berikutnya menghitung kualitas nilai penerapan MSDM pada tenaga kerja yang tidak bersertifikat. Bila nilainya 1 (satu) maka dianggap penerapan MSDM terhadap tenaga kerja yang bersertifikasi tidak dapat menggantikan sertifikasi. Bila nilainya lebih dari 1 (satu) maka dianggap penerapan MSDM terhadap tenaga kerja yang bersertifikasi dapat menggantikan sertifikasi. Bila nilainya kurang dari 1 (satu) maka dianggap penerapan MSDM terhadap tenaga kerja yang bersertifikasi tidak dapat menggantikan sertifikat.

Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari hipotesis awal (H_0), dapat dirumuskan $H_0: Z \text{ hitung} < Z \text{ tabel}$ dan $Z \text{ hitung}$ bernilai negatif, maka penerapan MSDM pada tenaga

kerja tidak bersertifikat tidak efektif menggantikan sertifikasi dan signifikan. Hipotesis alternatif pertama (H_{a1}): Z hitung $<$ Z tabel dan Z hitung bernilai positif, maka penerapan MSDM pada tenaga kerja tidak bersertifikat efektif menggantikan sertifikasi namun tidak signifikan. Hipotesis alternatif kedua (H_{a2}) dapat dirumuskan H_a : Z hitung $>$ Z tabel; penerapan MSDM pada tenaga kerja tidak bersertifikat efektif menggantikan sertifikasi dan signifikan. Nilai signifikansi atau nilai α adalah sebesar 5 persen. Rumus uji Z adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{\sigma}{\sqrt{N}}}$$

Keterangan:

Z = Nilai Z

\bar{X} = Rata-rata data kenyataan

μ_0 = rata-rata data standar

σ = standar deviasi data standar

N = Banyaknya sampel pengukuran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menghasilkan data berupa nilai yang menunjukkan kondisi dilapangan, kondisi apabila dilakukan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Gap antara kondisi saat diterapkannya MSDM dan kondisi dilapangan, kualitas masing-masing indikator dan nilai z hitung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai indikator ketika diukur kondisi dilapangan saat ini sebesar 1,911. Dengan menggunakan skala likert maka nilai ini termasuk dalam kategori kurang. Kategori ini dapat dimaklumi karena proses pemanfaatan tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat berjalan ala kadarnya, tanpa ada perhatian khusus baik dari pihak pemerintah maupun stakeholder yang terlibat dalam industri konstruksi.

Rata-rata nilai dari indikator pada kondisi saat dilakukan penerapan MSDM adalah

sebesar 2,362. Besarnya nilai ini masih termasuk dalam kategori kurang, akan tetapi sudah mulai masuk kategori cukup. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan MSDM walaupun peningkatan nilainya lebih kecil, namun dianggap bahwa ada manfaat bagi perkembangan industri konstruksi di Indonesia.

Dari 14 indikator, hanya 4 indikator bernilai negatif, selebihnya 10 indikator bernilai positif. Nilai ini mengindikasikan bahwa responden optimis bila penerapan MSDM efektif digunakan sebagai alternatif penanganan masalah tenaga kerja konstruksi. Sebaliknya tidak dapat dipungkiri bahwa responden pesimis terutama terhadap indikator yang terkait dengan kebijakan pemerintah, seperti Jaminan kepastian hukum dari pemerintah, Pelaku konstruksi dapat memenuhi tuntutan perkembangan Industri Konstruksi, Mampu memberi perlindungan sosial tenaga kerja dalam pelaksanaan Jasa Konstruksi, Setiap tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat yang mengikuti alur penerapan MSDM berhak atas imbalan yang layak atas layanan jasa yang diberikan.

Ada 5 kualitas indikator dari hasil penilaian yang dianggap kurang baik, selebihnya 9 indikator kualitasnya diatas 1 (satu) dianggap baik. Nilai kualitas ini mengindikasikan hal yang sama dengan nilai gap. Secara umum responden sangat optimis bahwa penerapan MSDM efektif menjadi solusi bagi permasalahan tenaga kerja konstruksi. Dari 5 indikator dengan kualitas yang bernilai rendah rata-rata terkait dengan kebijakan pemerintah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai Z hitung pada beberapa indikator bernilai negatif. Indikator tersebut terdiri dari Jaminan kepastian hukum dari pemerintah, Pelaku konstruksi dapat memenuhi tuntutan perkembangan Industri Konstruksi, Mampu memberi perlindungan sosial tenaga kerja dalam pelaksanaan Jasa Konstruksi serta Setiap tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat



yang mengikuti alur penerapan MSDM berhak atas imbalan yang layak atas layanan jasa yang diberikan. Nilai Z hitung yang bernilai negatif ini mengindikasikan bahwa penerapan MSDM

pada tenaga kerja tidak bersertifikat tidak efektif menggantikan sertifikasi dan signifikan.

Tabel 1. Data Hasil Penelitian

No.	INDIKATOR	Kondisi Dilapangan	Kondisi Penerapan MSDM	Gap	Kualitas	Z hitung
1.	Kesiapan stakeholder dalam menerapkan MSDM	1,585	1,738	0,153	1,097	0,735
2.	Kesiapan tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat mengikuti penerapan MSDM	2,577	3,656	1,079	1,419	5,495
3.	Kesiapan infrastruktur dalam penerapan MSDM	1,735	1,987	0,252	1,145	1,151
4.	Pelaku konstruksi mampu membangun lembaga pendidikan dan pelatihan kerja yang berkualitas	2,321	3,643	1,322	1,570	5,731
5.	Jaminan kepastian hukum dari pemerintah	1,375	1,271	-0,104	0,924	-0,451
6.	Pelaku konstruksi dapat memenuhi tuntutan perkembangan Industri Konstruksi	2,121	1,976	-0,145	0,932	-0,684
7.	Pelaku konstruksi dapat memenuhi kebutuhan tata kelola yang baik	1,725	2,513	0,788	1,457	4,255
8.	Tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat dapat memenuhi standar konstruksi nasional	2,282	3,210	0,928	1,407	3,872
9.	Tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat dapat memenuhi standar konstruksi internasional	1,821	1,978	0,157	1,086	0,920
10.	Pelaku konstruksi mampu meningkatkan kompetensi, profesionalitas, dan produktivitas tenaga kerja konstruksi nasional;	2,132	2,572	0,440	1,206	2,293
11.	Mampu memberi perlindungan sosial tenaga kerja dalam pelaksanaan Jasa Konstruksi	1,457	1,421	-0,036	0,975	-0,198
12.	Setiap tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat yang mengikuti alur penerapan MSDM berhak atas imbalan yang layak atas layanan jasa yang diberikan.	1,986	1,894	-0,092	0,954	-0,464
13.	Tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat mampu bertanggung jawab secara profesional terhadap hasil pekerjaannya.	2,111	3,765	1,654	1,784	10,299
14.	Kesiapan pemerintah mengakomodir penerapan MSDM bagi tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat.	1,532	1,438	-0,094	0,939	-0,497

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Selain bernilai negatif ada juga Z hitung bernilai positif namun masih dibawah nilai Z tabel dengan nilai signifikansi 5 persen yaitu sebesar 1,65. Indikator yang masuk dalam kategori ini diantaranya adalah kesiapan stakeholder dalam menerapkan MSDM,

kesiapan infrastruktur dalam penerapan MSDM, tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat dapat memenuhi standar konstruksi internasional. Nilai Z pada indikator tersebut mengindikasikan bahwa penerapan MSDM pada tenaga kerja tidak bersertifikat

efektif menggantikan sertifikasi namun tidak signifikan.

Kategori ketiga adalah nilai Z hitung bernilai positif, diatas nilai Z tabel pada nilai signifikan signifikansi 5 persen atau sebesar 1,65. Indikator yang termasuk dalam kategori ini adalah kesiapan tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat mengikuti penerapan MSDM, pelaku konstruksi mampu membangun lembaga pendidikan dan pelatihan kerja yang berkualitas, Pelaku konstruksi dapat memenuhi kebutuhan tata kelola yang baik, pelaku konstruksi dapat memenuhi kebutuhan tata kelola yang baik, tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat dapat memenuhi standar konstruksi nasional, tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat mampu bertanggung jawab secara profesional terhadap hasil pekerjaannya. Kategori ketiga ini mengindikasikan bahwa penerapan MSDM pada tenaga kerja tidak bersertifikat efektif menggantikan sertifikasi dan signifikan.

Penelitian menunjukkan bahwa Kesiapan stakeholder dalam menerapkan MSDM sudah efektif. Ini sudah sejalan dengan penelitian Perwitasari (2017) yang menyatakan bahwa menjadi ancaman bagi pelaku jasa konstruksi apabila tidak didukung dengan SDM yang berkualitas dan berdaya saing.

Kesiapan tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat mengikuti penerapan MSDM dalam penelitian ini efektif. Hasil penelitian ini mengindikasikan sejak awal memang telah siap untuk mengikuti sertifikasi hanya saja kesempatan yang didapatkan terbatas. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Haryadi (2010) yang menyatakan bahwa jumlah tenaga kerja konstruksi di Indonesia sangat banyak, sedangkan jumlah badan penyelenggara pendidikan formal sangat terbatas, maka pendidikan non formal berupa latihan kerja diharapkan bisa berperan lebih banyak.

Kesiapan infrastruktur dalam penerapan MSDM dalam penelitian ini bernilai positif, artinya pelaku konstruksi menilai bahwa

infrastruktur atau kelengkapan sarana dan prasarana optimis dapat disiapkan.

Pelaku konstruksi mampu membangun lembaga pendidikan dan pelatihan kerja yang berkualitas bernilai positif yang mengindikasikan bahwa hasil penelitian ini efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan Buletin Dirjen Bina Konstruksi (2018) yang menyatakan bahwa data dasar tersebut belum sepenuhnya menggambarkan kesiapan LPPK bidang konstruksi sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mulai dari kelembagaan LPPK, operasional LPPK, kapasitas per tahun dari LPPK, fasilitas atau sarana dan prasarana yang dimiliki LPPK, SKKNI dan modul yang digunakan LPPK serta tenaga pendidik (instruktur).

Jaminan kepastian hukum dari pemerintah dalam penelitian ini tidak efektif. Para pelaku usaha sepertinya pesimis bahwa pemerintah akan mengakomodir penerapan MSDM ini sebagai alternatif pelaksanaan sertifikasi. Sikap pesimis ini bukan tidak beralasan, dalam bagian ketiga pasal 70 UUKJ Nomor 2 tahun 2017 pemerintah tampaknya sudah mengunci hal tersebut. Pemerintah menyatakan bahwa setiap tenaga kerja konstruksi yang bekerja di bidang Jasa Konstruksi wajib memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja.

Pelaku konstruksi dapat memenuhi tuntutan perkembangan Industri Konstruksi dalam penelitian ini ternyata tidak efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan KPPU (2007) yang menyatakan bahwa tidak ada aturan yang dengan tegas mengatur bekerjanya sistem seleksi perusahaan sehingga hanya pelaku usaha jasa konstruksi yang benar-benar tumbuh dan berkembang berdasarkan tuntutan profesionalisme yang dapat bertahan

Pelaku konstruksi dapat memenuhi kebutuhan tata kelola yang baik dalam penelitian sangat efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan bagian penjelasan bagian umum UUKJ yang nomor 2 tahun 2017 yang menyatakan bahwa Undang-Undang ini



mengatur penyelenggaraan Jasa Konstruksi dengan tujuan untuk memberikan arah pertumbuhan dan perkembangan Jasa Konstruksi untuk mewujudkan struktur usaha yang kukuh, andal, berdaya saing tinggi, dan hasil Jasa Konstruksi yang berkualitas; mewujudkan tertib penyelenggaraan Jasa Konstruksi yang menjamin kesetaraan kedudukan antara Pengguna Jasa dan Penyedia Jasa dalam menjalankan hak dan kewajiban, serta meningkatkan kepatuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; mewujudkan peningkatan partisipasi masyarakat di bidang Jasa Konstruksi; menata sistem Jasa Konstruksi yang mampu mewujudkan keselamatan publik dan menciptakan kenyamanan lingkungan terbangun; menjamin tata kelola penyelenggaraan, Jasa Konstruksi yang baik; dan menciptakan integrasi nilai tambah dari seluruh tahapan penyelenggaraan Jasa Konstruksi.

Tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat dapat memenuhi standar konstruksi nasional dalam penelitian ini sangat efektif. Lebih lanjut standar nasional yang dimaksud dinyatakan oleh Haryadi (2010) bahwa Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat dapat memenuhi standar konstruksi internasional dalam penelitian ini sudah efektif. Ini tentu saja menjadi jawaban dari penelitian Winanda et al. (2015) yang menyatakan bahwa 75% tenaga kerja belum siap secara administratif untuk menghadapi MEA yang akan berlaku mulai pada akhir tahun 2015

Pelaku konstruksi mampu meningkatkan kompetensi, profesionalitas, dan produktivitas tenaga kerja konstruksi nasional dalam penelitian ini dinyatakan efektif. Lebih lanjut

(Djatnika et al., 2005) menyatakan bahwa Konsep untuk meningkatkan kinerja tersebut adalah dengan melakukan restrukturisasi kerangka classification & qualification serta persyaratan kompetensi kerja untuk setiap bidang pekerjaan.

Mampu memberi perlindungan sosial tenaga kerja dalam pelaksanaan Jasa Konstruksi dalam penelitian ini tidak efektif. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Panjaitan (2010) yang menyatakan bahwa pembangunan ketenaga kerjaan bertujuan untuk emberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan

Setiap tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat yang mengikuti alur penerapan MSDM berhak atas imbalan yang layak atas layanan jasa yang diberikan dalam penelitian ini masih belum efektif. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Haryani (2015) yang menyatakan bahwa karyawan diharapkan memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan dan sebagai imbalannya, perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa Dengan penerapan MSDM sangat efektif pada tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat maka mampu bertanggung jawab secara profesional terhadap hasil pekerjaannya. Hasil penelitian ini dapat menjawab permasalahan yang disampaikan oleh Rachenjantono (2008) yang menyatakan bahwa penyelenggaraan konstruksi sering direspon oleh ketidakpuasan masyarakat baik masyarakat pengguna maupun pemanfaat. Hasil pekerjaan konstruksi diberitakan tidak tepat mutu dan tepat waktu, bahkan juga terjadi kecelakaan konstruksi.

Kesiapan pemerintah mengakomodir penerapan MSDM bagi tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat dalam penelitian ini tidak efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan UUK yang nomor 2 tahun 2017 pasal 47 ayat 1 poin e yang menyatakan bahwa penggunaan

tenaga kerja konstruksi, memuat kewajiban mempekerjakan tenaga kerja konstruksi bersertifikat

KESIMPULAN

Dari hasil analisa di atas didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Z hitung pada beberapa indikator bernilai negatif, terdiri dari, jaminan kepastian hukum dari pemerintah, pelaku konstruksi dapat memenuhi tuntutan perkembangan industri konstruksi, mampu memberi perlindungan sosial tenaga kerja dalam pelaksanaan jasa konstruksi serta setiap tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat yang mengikuti alur penerapan MSDM berhak atas imbalan yang layak atas layanan jasa yang diberikan. Nilai Z hitung yang bernilai negatif ini mengindikasikan bahwa penerapan MSDM pada tenaga kerja tidak bersertifikat tidak efektif menggantikan sertifikasi dan signifikan.
2. Z hitung bernilai positif namun masih dibawah nilai Z tabel terdapat pada indikator kesiapan stakeholder dalam menerapkan MSDM, kesiapan infrastruktur dalam penerapan MSDM, tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat dapat memenuhi standar konstruksi internasional. Nilai Z pada indikator tersebut mengindikasikan bahwa penerapan MSDM pada tenaga kerja tidak bersertifikat efektif menggantikan sertifikasi namun tidak signifikan.
3. Z hitung bernilai positif diatas nilai Z tabel terdapat pada indikator kesiapan tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat mengikuti penerapan MSDM, pelaku konstruksi mampu membangun lembaga pendidikan dan pelatihan kerja yang berkualitas, Pelaku konstruksi dapat memenuhi kebutuhan tata kelola yang baik, pelaku konstruksi dapat memenuhi kebutuhan tata kelola yang baik, tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat dapat memenuhi standar konstruksi nasional,

tenaga kerja konstruksi yang tidak bersertifikat mampu bertanggung jawab secara profesional terhadap hasil pekerjaannya. Kategori ketiga ini mengindikasikan bahwa penerapan MSDM pada tenaga kerja tidak bersertifikat efektif menggantikan sertifikasi dan signifikan.

SARAN

Karena beberapa indikator dalam penelitian ini bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa penerapan MSDM efektif mendekati kemampuan tenaga kerja konstruksi antara yang bersertifikat dengan yang tidak bersertifikat, maka sudah seharusnya pemerintah memasukkan penerapan MSDM ini sebagai alternatif mengatasi kecilnya jumlah tenaga kerja yang bersertifikat kedalam UUK.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] BPS. (2018). *Statistik Indonesia 2018*. Badan Pusat Statistik.
- [2] BPS. (2019). *Statistik Indonesia 2019 (I)*. Badan Pusat Statistik.
- [3] Buletin, M. I. & K. D. J. B. K. K. P. U. dan P. R. (2018). *Mendorong Kesiapan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja bidang jasa Konstruksi*.
- [4] Direktorat Jenderal Bina Konstruksi Kementerian PUPR. (2019). *Buletin Kerja Konstruksi* (edisi 2).
- [5] Djatnika, S. S., Supandji, B. S., Abidin, I. S., & Trigunaryah, B. (2005). Peningkatan Kinerja tenaga Kerja Konstruksi Dengan Melakukan Restrukturisasi Kerangka Klasifikasi, Kualifikasi Dan Bakuan Kompetensi Kerja. *Rekayasa Konstruksi, September*, 1–8. <https://doi.org/10.13140/2.1.3767.9366>
- [6] Haryadi, B. (2010). Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Dalam Menghadapi Era Liberalisasi. *Inersia*, 6(1), 33–40. <https://doi.org/10.21831/inersia.v6i1.10572>



- [7] Haryani, S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86156.
- [8] KPPU. (2007). *POSITION PAPER KPPU TERHADAP PERKEMBANGAN INDUSTRI JASA KONSTRUKSI*. Komisi Pengawas Persaingan Usaha Republik Indonesia.
- [9] MENKUMHAM. (2017). *Undang-Undang Jasa Konstruksi Nomor 2 Tahun 2017. 11*, 1–57.
- [10] PANJAITAN, K. N. (2010). PEMBINAAN KARIER KETENAGAKERJAAN DALAM PERBANKAN (STUDI KASUS DI PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG KARANGAYU SEMARANG)). In *Tesis* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- [11] Perwitasari, D. (2017). *Human Resource Development Strategy In The Construction Industry Sector In Supporting Infrastructure Development And Readiness To Face Global Market Case Studies Of Bandar Lampung. Teknik Sipil Universitas Pancasila*.
- [12] Rachenjantono, E. (2008). Analisa Dan Evaluasi Hukum Tentang Jasa Konstruksi Daftar Isi. *Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*.
- [13] Winanda, R. V., Ham, D., & Nugraha, P. (2015). *ANALISIS KESIAPAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KONTRAKTOR DI SURABAYA MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN*. 1–8.