

**STUDI EVALUASI KEAKTIFAN SDM KONSTRUKSI TEKNISI / TENAGA TERAMPIL
DI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**
*Evaluation Study of Human Resources Activity of Technicians Contructions /
Vocation Skill in West Nusa Tenggara Province*

Mudji Wahyudi, I Wayan Yasa *

Abstrak

SDM Konstruksi Indonesia yang merupakan individu yang berpraktek profesi dikeinsyuran dan kearsitekturan serta teknisi/tenaga terampil (skilled labour) di sector konstruksi Indonesia, termasuk dalam kategori pekerja terampil yang akan berpartisipasi dalam AFTA 2015.

Anomali peran dan fungsi SDM Konstruksi bersertifikasi ini meliputi Tenaga Ahli dan Tenaga Terampil, sehingga dari total jumlah pemegang sertifikasi yang ada, tidak semua berkontribusi langsung pada proses pelaksanaan konstruksi. Potensi efektif dari SDM Konstruksi bersertifikasi tersebut tidak dapat diketahui, padahal hanya Tenaga Ahli dan Tenaga Terampil yang telah bersertifikasi saja dapat berpartisipasi pada AFTA 2015. Untuk memperoleh gambaran nyata kesiapan SDM Konstruksi (Insinyur, Arsitek, Teknisi / Tenaga Terampil) di tingkat Provinsi menjelang AFTA 2015, maka dilakukan Studi Evaluasi Keaktifan SDM Konstruksi Daerah (teknisi/tenaga terampil) di Provinsi NTB.

Rendahnya kesadaran tenaga kerja konstruksi untuk memiliki SKT karena persepsi tenaga kerja terampil bahwa tidak ada korelasi yang linier antara kepemilikan SKT dengan pendapatan yang diperoleh tenaga konstruksi di daerah serta Tenaga kerja SDM konstruksi yang secara langsung terlibat dalam kegiatan proyek konstruksi yang sedang berjalan di Provinsi NTB sebagian besar tidak memiliki SKT, kepemilikan SKT hanya terbatas pada tingkat mandor dan pengawas lapangan.

Kata kunci : tenaga terampil, konstruksi

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang No.18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi Pasal 33 ayat (2) secara eksplisit menyatakan bahwa salah satu tugas Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) adalah melakukan atau mendorong penelitian dan pengembangan jasa konstruksi. Sehubungan dengan implementasi lanjut salah satu tugas tersebut diatas LPJK tahun 2013 ini melaksanakan Studi konstruksi yang difasilitasi oleh Pemerintah melalui Pusat Pembinaan Usaha & Kelembagaan, Badan Pembinaan Konstruksi telah menyusun Agenda Nasional Studi Konstruksi yang merupakan kompilasi agenda penelitian (*research agenda*) konstruksi yang menjelaskan isu strategis, arah penelitian dan kerang kakerja serta agenda-agenda utama penelitian konstruksi sebagai jasa, industry dan sector perekonomian dalam tingkatan mikro, meso dan makro.

Pada tahun 2013, komite Litbang LPJKN didukung oleh litbang LPJKD melakukan kegiatan Studi Konstruksi yang difasilitasi oleh Satuan Kerja Kelembagaan, Pusat Pembinaan Usaha dan Kelembagaan, Badan Pembinaan Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum. Tema yang diusulkan oleh Komite Litbang, difokuskan kepada 4 hal terkait dengan kesiapan industry konstruksi nasional menghadapi AFTA 2015 antara lain Studi Evaluasi Kesiapan Sistem Pengaturan Konstruksi Nasional, Studi Evaluasi Kesiapan Sistem Penyelenggaraan dan Pengadaan Jasa Konstruksi Nasional, Studi Evaluasi Kesiapan Badan Usaha Jasa Konstruksi Nasional serta Studi Evaluasi Kesiapan SDM Konstruksi Nasional.

* Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Mataram Jl. Majapahit 62 Mataram

Pada tahun 2011, SDM Konstruksi Indonesia mencapai 6,339 juta atau sekitar 5,78% dari tenaga kerja nasional (BPS, 2011). Dari jumlah tersebut, 10% diantaranya merupakan tenaga ahli, 30% merupakan tenaga terampil (skilled labour), dan 60% sisanya merupakan tenaga kerja kurang terampil (unskilled labour). Dari total SDM Konstruksi di atas, kurang dari 10% yang telah disertifikasi (KAK-SKD, 2013). Hal di atas tercermin dari jumlah sertifikat yang telah dikeluarkan baru mencapai sekitar 596.897 sertifikat, dengan jumlah SKA sekitar 157.822 sertifikat, dan SKT sekitar 439.075 sertifikat (Kesaidan Arifin, 2012). SDM bersertifikasi tersebut tidak semuanya aktif / terlibat langsung dalam pelaksanaan konstruksi. Soekirno, dkk. (2012) menyatakan bahwa sebagian dari SDM konstruksi tersebut hanya berpartisipasi sebagai pemenuhan persyaratan administrasi pada tahap pengadaan/pelelangan, selanjutnya digantikan oleh SDM Konstruksi lainnya baik yang bersertifikasi maupun non-sertifikasi, pada saat pelaksanaan konstruksi.

Studi ini dimaksudkan untuk mendapatkan pengetahuan atas kondisi eksisting keaktifan serta kesiapan SDM Konstruksi (Insinyur, Arsitek, dan Teknisi/Tenaga Terampil) di tingkat Provinsi sebagai manifestasi kesiapan SDM konstruksi level teknisi/tenaga terampil di Indonesia dalam menghadapi persaingan dalam pasar tunggal ASEAN 2015.

Tujuan utama studi ini adalah mengidentifikasi dan evaluasi tingkat keaktifan serta kesiapan SDM Konstruksi pada level Teknisi/Tenaga Terampil) di tingkat Provinsi dalam menghadapi pasar tunggal ASEAN 2015. Selain itu, studi konstruksi ini diharapkan menghasilkan dokumen kebijakan (*policy paper*) yang dapat menjadi landasan akademik perumusan kebijakan pembinaan dan pengembangan industri konstruksi nasional.

Lingkup pelaksanaan kegiatan studi evaluasi keaktifan SDM konstruksi Provinsi difokuskan pada identifikasi dan penilaian serta evaluasi atas keaktifan serta kesiapan SDM Konstruksi Teknisi/Tenaga Terampil di tingkat Provinsi dalam menghadapi pasar tunggal ASEAN 2015, meliputi:

1. Kajian literatur data historis dan kecenderungan sertifikasi Teknisi/Tenaga Terampil masing-masing perbidang, per-sub bidang, dan per wilayah,
2. Kajian literature kebutuhan konstruksi nasional dan masa yang akan datang perjenis konstruksi infrastruktur, perwilayah, persumberdana (termasuk asing),
3. Pengembangan model kebutuhan Teknisi/Tenaga Terampil secara konseptual perbidang, per sub-bidang, perwilayah, perjenis konstruksi, dan sumber dana,
4. Kajian tingkat keaktifan serta kesiapan Teknisi/Tenaga Terampil melalui survey kepada Perusahaan, Asosiasi Profesi terkait yang meliputi jumlah tenaga tetap, tidak tetap (part time dan out sourcing), strategi rekrutment, serta kompetensi, dan survei Individu yang meliputi jumlah pendapatan pertahun, jumlah proyek, proposal yang diusulkan, serta kompetensi yang dimiliki.
5. Melakukan analisis dan selanjutnya evaluasi berbasis data dan informasi keaktifan serta kesiapan SDM Konstruksi di suatu Provinsi, termasuk temuan-temuan yang terkait dengan keaktifan SDM Konstruksi di Provinsi.
6. Merumuskan usulan ke pemerintah untuk meningkatkan keaktifan serta kesiapan SDM Konstruksi di tingkat Provinsi.

Lokasi pelaksanaan kegiatan Studi Konstruksi Daerah di Provinsi Nusa Tenggara Barat meliputi 10 (sepuluh) wilayah pemerintah Kabupaten/Kota sebagaimana terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Peta Provinsi Nusa Tenggara Barat

TINJAUAN PUSTAKA

Sejak satu dasawarsa terakhir, beberapa hasil pembangunan infrastruktur publik di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) teramati belum memuaskan, cenderung kurang taat azas kepatuhan, dan kurang mempertimbangkan aspek-aspek keamanan, kenyamanan, aspek fungsi dan manfaat infrastruktur tersebut. Bahkan, beberapa konstruksi gedung perkantoran cenderung menyisakan permasalahan yang berlanjut keranah hukum bagi pengguna jasa dan/atau pengelola kegiatan. Namun, beberapa kasus permasalahan yang mencuat kepermukaan dan hangat dipublikasikan dalam media cetak (Koran) lokal menimbulkan pertanyaan yang mendasar: Apakah SDM Konstruksi yang beraktifitas di provinsi Nusa Tenggara Barat mempunyai kompetensi keahlian dan/atau keterampilan serta memiliki dedikasi dan integritas tinggi ?

Ada beberapa permasalahan yang teridentifikasi menyebabkan jumlah tenaga kerja konstruksi yang bersertifikasi masih sangat rendah, yaitu :

1. Tidak adanya jaminan mutu (berpengaruh linier dengan kompetensi) serta efek (berpengaruh linier dengan struktur penggajian) di dalam pelaksanaan pekerjaan bagi tenaga kerja yang telah mengikuti sertifikasi.
2. Tidak adanya ketentuan yang memaksa bagi tenaga kerja untuk memiliki sertifikat keterampilan (tidak ada penegakan hukum), baik yang akan bekerja di dalam negeri maupun ke luar negeri.
3. Biaya untuk sertifikasi dianggap mahal bagi tenaga kerja konstruksi pada tingkatan tukang yang upahnya relatif rendah.
4. Mekanisme perolehan dan kelulusan sertifikasi dianggap terlalu rumit dan proses administratif menyulitkan,
5. Sertifikat keterampilan yang dikeluarkan oleh Badan Sertifikasi Kompetensi di Indonesia belum diakui oleh negara-negara pengguna mancanegara bagi tenaga kerja asal Indonesia.

Keterampilan tenaga kerja merupakan bagian penting dari pelaksanaan suatu proyek konstruksi. Oleh sebab itu diperlukan upaya peningkatan keterampilan tenaga kerja konstruksi untuk dapat memenangkan persaingan dengan tenaga kerja dari negara lain. Abduh (2013) menyatakan bahwa salah satu negara yang dominan menggunakan tenaga kerja dari negara lain termasuk pada

sektor konstruksi adalah Malaysia. Sebanyak 71% tenaga kerja asing dari total tenaga kerja asing sektor konstruksi di Malaysia berasal dari Indonesia.

Dampak AFTA 2015 Bagi Provinsi NTB

Implementasi Pasar Tunggal ASEAN (AFTA) pada tahun 2015 mendatang merupakan agenda besar untuk merealisasikan integrasi ekonomi di antara Negara-Negara ASEAN yang dicanangkan Komunitas Ekonomi ASEAN (ASEAN Economic Community). Gagasan Pasar dan Basis Produksi Tunggal ASEAN direalisasikan melalui mekanisme dan tata laksana baru untuk meningkatkan kerja sama ekonomi yang telah terbina; mempercepat integrasi regional pada sektor-sektor prioritas; memfasilitasi perpindahan para pebisnis, pekerja terampil dan ahli; dan memperkuat mekanisme-mekanisme institusi ASEAN (Abduh, 2013).

Indonesia sebagai anggota Komunitas Ekonomi ASEAN harus membuka diri demi terealisasinya integrasi ekonomi di antara Negara-Negara ASEAN, termasuk Pasar Tunggal ASEAN (AFTA 2015). Terlepas dari agenda besar berskala internasional tersebut, Provinsi NTB dengan peringkat ke-6 provinsi termiskin masih harus berjuang keras untuk menuntaskan permasalahan domestik, seperti; menumbuhkan Pendapatan Asli Daerah, meningkatkan level kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat NTB, dan meningkatkan infrastruktur pendukung pertumbuhan perekonomian Daerah. Lima komponen utama dalam Pasar Tunggal ASEAN 2015, yaitu kemudahan dalam lalu lintas barang, jasa, investasi, modal, pekerja terampil, sampai saat ini masih merupakan kendala utama yang belum terpecahkan baik dalam skala Nasional maupun skala Provinsi/Daerah.

Mutual Recognition Agreements/ Arrangements (MRAs)

Mutual Recognition didefinisikan sebagai proses dimana negara tujuan mengakui muatan dari pelatihan ataupun kualifikasi profesi yang diperoleh di negara asal dan kewenangan negara asal dalam melakukan sertifikasi pelatihan atau kualifikasi melalui pengakuan dalam bentuk sertifikat.

Provinsi NTB merupakan salah satu provinsi sumber pemasok tenaga kerja dengan lokasi penempatan kerja di luar negeri. Jumlah TKI yang terdaftar hingga tahun 2011 telah mencapai 58.230 orang dengan komposisi 75,71 persen laki-laki. Kalau dilihat menurut bidang pekerjaan, komunitas TKI terbanyak, yaitu sebesar 42.853 orang bekerja di ladang dan 13.398 orang sebagai pembantu rumah tangga. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia sangat rentan terhadap pengakuan penyeteraan kapasitas ataupun kelayakan dalam bekerja serta upah yang rendah. Jadi dapat dikatakan bahwa NTB merupakan sumber pemasok tenaga kerja pembantu atau buruh kasar (pekerja tidak terampil).

Pasar Tenaga Kerja ASEAN dan Indonesia

Abduh (2013) menyatakan bahwa pada tahun 2008, tenaga kerja ASEAN mencapai 390 Juta yang diproyeksikan, secara berturut akan mencapai 325 juta dan 346 juta pada tahun 2015 dan 2020. Pada tahun 2015, tenaga kerja Indonesia diproyeksikan memiliki porsi sekitar 39% dari total tenaga kerja di ASEAN. Ini menunjukkan potensi tenaga kerja Indonesia dalam kuantitas.

Kondisi Eksisting Potensi SDM Konstruksi di Provinsi NTB

Tenaga kerja yang dimungkinkan mobilitasnya pada AFTA 2015 adalah para pekerja yang telah bersertifikasi. Adapun beberapa hal yang ditemukan literaturnya terkait dengan belum tercapainya kondisi kinerja sistem sertifikasi yang ideal baik di tingkat Nasional maupun tingkat Daerah disebabkan oleh kondisi yang ada di lapangan yang tidak kondusif, meliputi:

1. Masih belum matangnya sistem sertifikasi pekerja konstruksi di Indonesia, baik dari sistem kelembagaan maupun dari system pelaksanaannya beserta perangkat yang dibutuhkan
2. Sistem yang ada belum memotivasi para pihak untuk berperan aktif dalam implementasi, serta dipercaya secara penuh dapat menjamin kualitas pemegang sertifikat
3. Implementasi sistem belum didukung secara penuh oleh institusi terkait dalam peningkatan kualitas individu, dukungan yang ada masih sekedar bersifat compliance

Upaya Peningkatan Kapasitas SDM Konstruksi melalui GNPK

Kualitas Tenaga kerja sektor konstruksi yang profesional, andal, beretika, dan berdaya saing tinggi merupakan faktor utama dalam mensukseskan berbagai program pembangunan nasional (Mahdi, 2010). Untuk mendapatkan tenaga kerja yang dimaksudkan di atas agar dapat bersaing dan lebih unggul baik kompetitif maupun komparatif dalam menghadapi tantangan AFTA 2015, diperlukan program pelatihan keahlian dan keterampilan bagi tenaga kerja di Provinsi NTB. Khususnya bagi tenaga kerja terampil/non terampil yang belum memiliki sertifikasi keterampilan namun sudah terdeteksi keaktifan tenaga kerja tersebut (hasil survei dan wawancara) di lokasi pembangunan konstruksi yang sedang berjalan

Keunggulan Kompetitif

Untuk dapat meninjau keunggulan kompetitif SDM teknisi/tenaga terampil di provinsi NTB, penggunaan Analisis Lima Kekuatan dari Porter akan dapat memberikan identifikasi atas tingkat kompetisi internal SDM Konstruksi dan pengaruh komponen-komponen pembentuk pasar yang mencakup komponen pendatang baru, substitusi, kekuatan dari pengguna jasa, dan kekuatan dari penyuplai.

Keunggulan Komparatif

Keunggulan komparatif mengacu pada kemampuan seorang teknisi/tenaga terampil untuk menghasilkan karya atau menyediakan jasa tertentu dengan biaya yang lebih rendah dan memiliki kesempatan atas pihak lainnya.

Pembinaan Keterampilan Tenaga Kerja Konstruksi

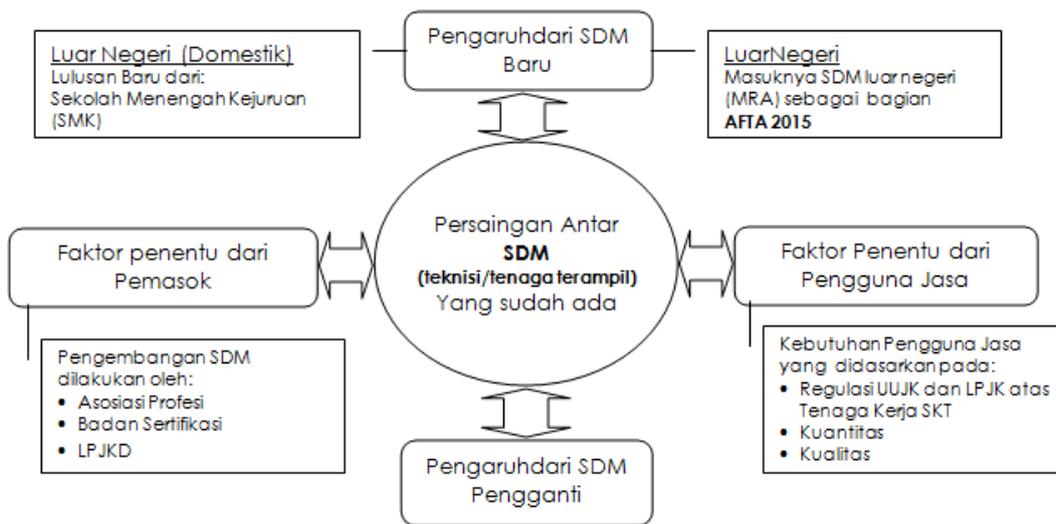
Pembinaan tenaga kerja industri konstruksi dalam kerangka UU No. 18 Tahun 1999, untuk membantu terwujudnya pembinaan ketrampilan dan keahlian jasa konstruksi yang berstandar nasional, maka Pusbin KPK mengembangkan Sistem Informasi Pelatihan Profesional Jasa Konstruksi yang berfungsi melakukan otomasi proses – proses pelatihan. Dengan demikian, Pusbin KPK dapat memberikan pelatihan dengan profesional dan optimal untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja profesional konstruksi di Indonesia.

Standar Keterampilan Kerja Konstruksi

SKKNI sangat diperlukan dalam upaya untuk menghasilkan pembangunan infrastruktur yang bermutu dan tentunya bermanfaat. Penyusunan SKKNI dapat dipercepat dengan melakukan adopsi dan adaptasi standar kompetensi dari luar negeri. Untuk itulah Indonesia melakukan kerjasama adopsi standar kompetensi tenaga terampil di Malaysia hasil kerjasama dengan CIDB (Construction Industry Development Board) Malaysia, dan adopsi standar kompetensi tenaga ahli di Australia.

METODE PENELITIAN

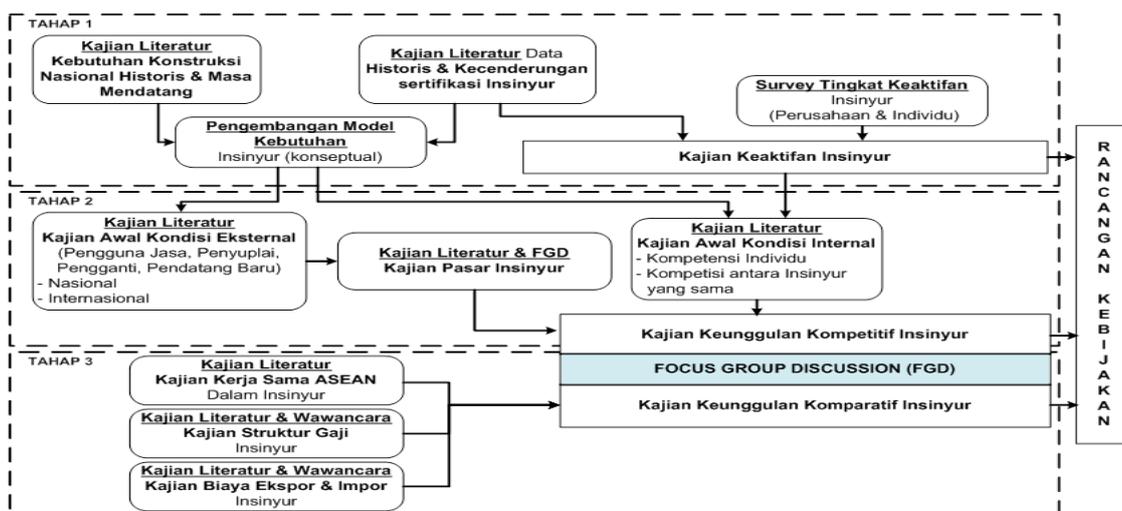
Alur Pikir Studi



Gambar 2. Alur Pikir Studi Konstruksi Daerah

Berdasarkan kerangka kerja penelitian SKN, maka pelaksanaan kegiatan penelitian SKD seperti terlihat pada gambar 3 dilaksanakan dalam beberapa tahap berikut:

Tahap 1 : Survei Keaktifan dan Pemetaan SDM Teknisi/Tenaga Terampil



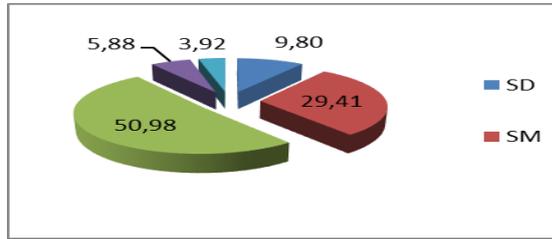
Gambar 3. Kerangka Kerja Penelitian SKN/SKD

Tahap 2 : Kajian Keunggulan komparatif & kompetitif Teknisi/Tenaga Terampil

Tahap 3 : Identifikasi dan Analisis Kesenjangan SDM Konstruksi

HASIL DAN PEMBAHASAN

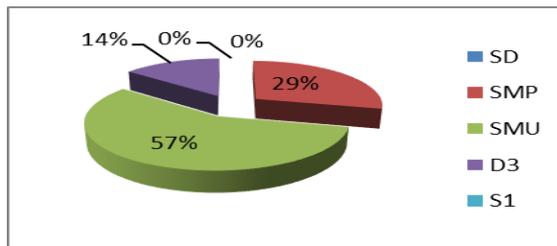
Identifikasi SDM Konstruksi Tenaga Terampil berbasis Tingkat Pendidikan



Gambar 4. Tingkat pendidikan SDM Konstruksi (teknisi/tenaga terampil)

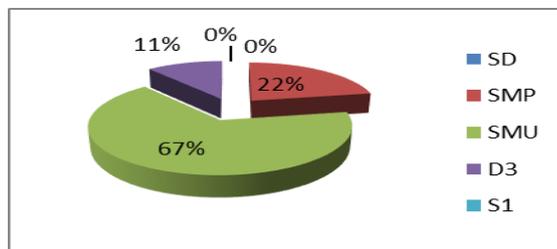
Sebagaimana terlihat pada gambar 4 diatas, hasil survei kuisioner, observasi dan wawancara langsung memperlihatkan bahwa sebanyak 50.98 % SDM Konstruksi (teknisi/tenaga terampil) di provinsi NTB mempunyai latar belakang pendidikan SMU/SMK. Tenaga kerja terampil tamatan SMP adalah sekitar 29.41 % dan tamatan pendidikan SD sebanyak 9.8 % dari jumlah total 21 responden.

Status tenaga kerja pada proyek konstruksi sebagai Kepala Tukang di provinsi NTB terideteksi sebesar 29% berlatar belakang pendidikan SMP, 14% mempunyai lulusan tingkat pendidikan D3, sedangkan lebih dari separo (57%) responden kepala tukang di provinsi NTB berlatar belakang pendidikan SMU/SMK, sebagaimana terlihat pada gambar 5 berikut.



Gambar 5. Status tenaga Kepala Tukang berdasarkan tingkat pendidikan

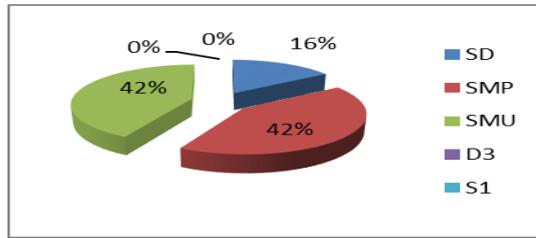
Kecenderungan yang sama teramati pula untuk status tenaga kerja pada proyek konstruksi sebagai Mandor. Temuan menarik dari responden berstatus tenaga kerja mandor di provinsi NTB adalah sebanyak 67% mempunyai latar belakang pendidikan SMU/SMK, sebesar 22% merupakan tamatan pendidikan SMP, dan sekitar 11% berlatar belakang pendidikan D3 non-teknik, sebagaimana terlihat pada gambar 6. berikut.



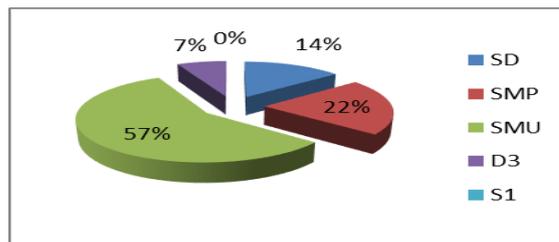
Gambar 6. Status tenaga kerja sebagai Mandor berdasarkan tingkat pendidikan

Selanjutnya gambar 7 berikut memperlihatkan status tenaga kerja terampil sebagai tukang pada proyek pembangunan konstruksi. Sekitar 42% tenaga kerja terampil berstatus tukang mempunyai latar belakang pendidikan SMU/SMK. Persentase tamatan SD yang berstatus tukang pada proyek pembangunan konstruksi adalah sebesar 16%, sedangkan tenaga kerja terampil yang

berstatus tukang dan mempunyai tingkat pendidikan SMP adalah sebanyak 42%. Sehingga simpulan hypothesis menyatakan bahwa tenaga kerja tukang di provinsi NTB merupakan lulusan SMP dan/atau SMU, sebagaimana terlihat pada gambar 8i.

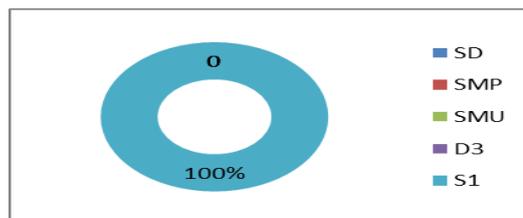


Gambar 7. Status tenaga kerja terampil sebagai Tukang berdasarkan tingkat pendidikan



Gambar 8. Kompetensi Tenaga Bantu berdasarkan tingkat pendidikan

Status tenaga kerja sebagai tenaga pengawas teramati sudah sesuai/ideal dengan tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan terlihat pada gambar 9.



Gambar 9. Status tenaga kerja sebagai Tenaga Pengawas berdasarkan tingkat pendidikan

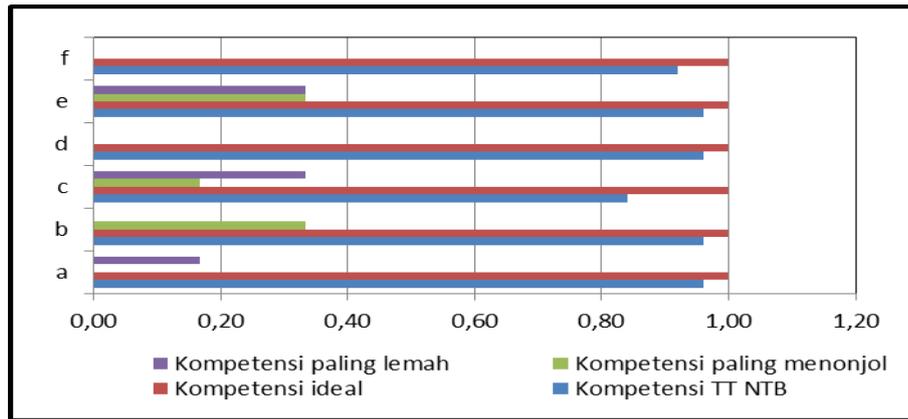
Profil Kompetensi Tenaga Terampil pada Perusahaan

Profil Kompetensi tenaga terampil tetap pada perusahaan konstruksi relatif cukup baik di provinsi NTB. Sebagaimana telah dibahas pada sub-item A, bahwa kompetensi tenaga terampil yang meliputi 6 (enam) karakteristik level kompetensi dengan skala ideal sebesar 5 (1 s/d 5).

Atribut kompetensi tenaga kerja terampil tersebut antara lain sebagai berikut:

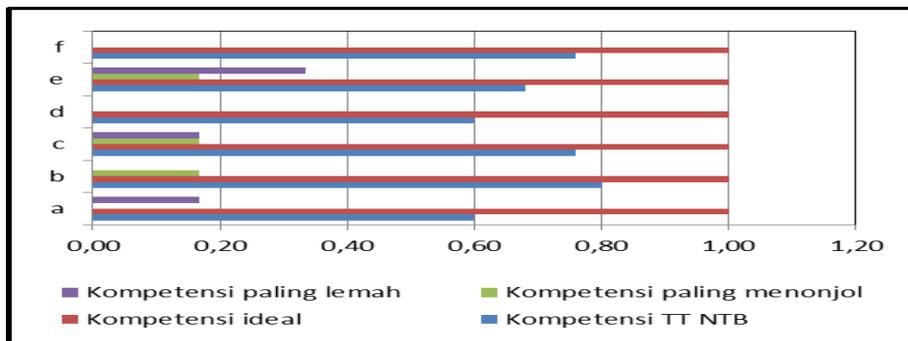
1. Pengetahuan tentang Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3),
2. Mampu menyiapkan bahan pekerjaan sesuai daftar kebutuhan kerja,
3. Mampu merawatn alat-alat dan peralatan kerja serta pembersihan tempat kerja,
4. Pengetahuan tentang gambar kerja,
5. Mampu menerima, memahami, dan melaksanakan pekerjaan sekaitan dengan keahlian sesuai instruksi, dan persiapan alat/perlengkapan sesuai daftar.

Gambar 11 menunjukkan rerata skala kompetensi tenaga kerja terampil di provinsi NTB yang relatif **baik (nilai 4)** dibandingkan dengan rerata kompetensi yang ideal **sangat baik (nilai 5)**, sebagaimana terlihat pada grafik batang gambar 11 tersebut.



Gambar 11. Kompetensi Tenaga Terampil Tetap pada Perusahaan di NTB

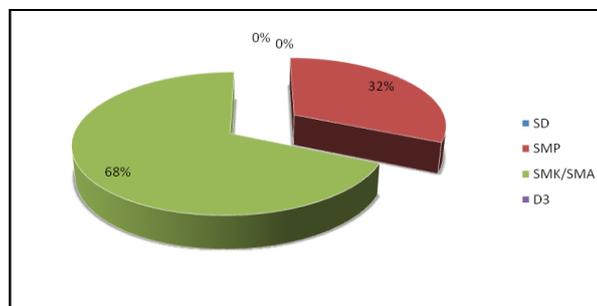
Sebaliknya, untuk tenaga terampil tidak tetap perusahaan konstruksi di NTB, rangkuman analisis kuisisioner memperlihatkan rerata kompetensi tenaga terampil antara **kurang (nilai 2)** sampai **sedang (nilai 3)** dibandingkan rerata kompetensi yang ideal **sangat baik (nilai 5)** sebagaimana terlihat pada grafik batang gambar 12.



Gambar 12. Kompetensi Tenaga Terampil tidak tetap pada Perusahaan di NTB

Profil Individu Tenaga Terampil Provinsi NTB

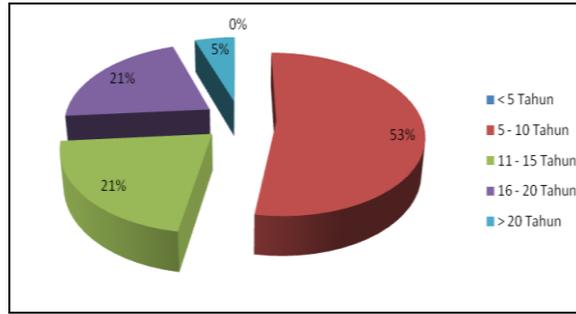
Gambar 13 berikut menunjukkan bahwa sebagian besar (68%) tenaga kerja terampil baik yang bekerja pada proyek konstruksi secara individual maupun yang bekerja secara group di provinsi NTB mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK dan sebagian kecil (32%) merupakan tamatan level pendidikan SMP/SD.



Gambar 13. Perbandingan tingkat pendidikan antar pekerja (tenaga terampil)

Pengalaman kerja Teknisi / Tenaga Terampil

Hasil observasi, wawancara, dan kuisisioner di provinsi NTB, disparitas pengalaman kerja tenaga terampil di NTB dapat digambarkan sebagaimana terlihat pada Gambar 14.



Gambar 14. Disparitas pengalaman kerja tenaga terampil provinsi NTB

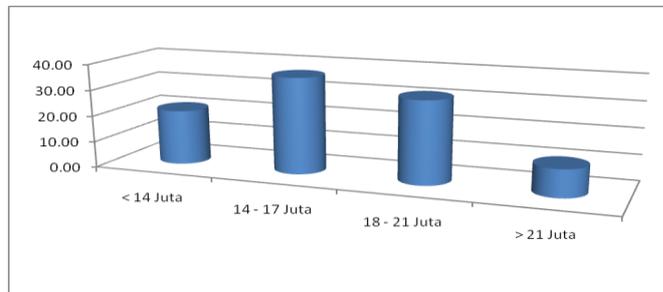
Profil Proyek dan Pendapatan Individu

Gambar 15 berikut memperlihatkan jenis proyek pembangunan konstruksi yang sering dilaksanakan oleh tenaga kerja terampil provinsi NTB,



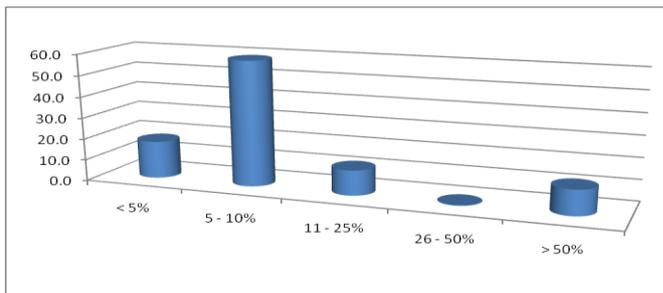
Gambar 15. Jenis proyek konstruksi yang paling sering di kerjakan

Profil pendapatan per tahun masing-masing individu teknisi/tenaga terampil di NTB dapat dilukiskan sebagaimana terlihat pada gambar 16 berikut.



Gambar 16. Pendapatan Individu teknisi / tenaga terampil per tahun

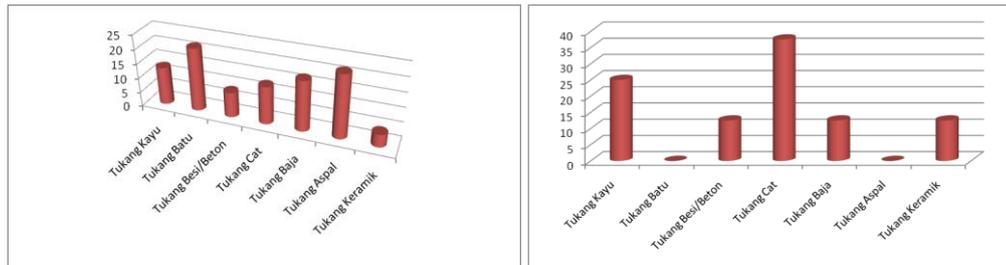
Selain penghasilan total per tahun dari aktivitas masing-masing individu yang berprofesi sebagai teknisi / tenaga terampil, tambahan pendapatan dari profesi teknisi/tenaga terampil dapat dilihat pada gambar 17 berikut.



Gambar 17. Prosentase pendapatan tambahan di luar pendapatan aktif individu

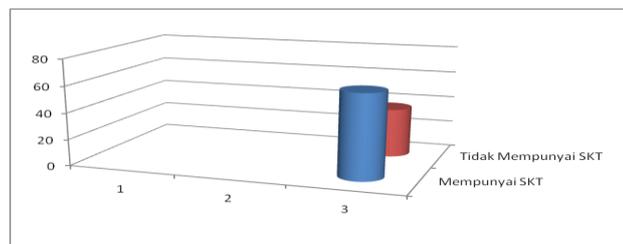
Tingkat Penguasaan Kompetensi Tukang Individu Tenaga Terampil

Sehubungan dengan profesi keterampilan SDM Konstruksi di provinsi NTB, tenaga kerja terampil dengan status profesi sebagai tukang pada beberapa bidang pekerjaan dilakukan telaah hasil survey lebih lanjut tentang nilai skala tingkatan kompetensi masing-masing individu tenaga terampil, terutama bidang pekerjaan berikut: tukang kayu, tukang batu, tukang besi/beton, tukang cat, tukang baja, tukang aspal, dan tukang keramik. Gambar 18 berikut menunjukkan kompetensi keterampilan individu tukang untuk beberapa bidang pekerjaan yang paling dikuasai responden survei pada proyek konstruksi.



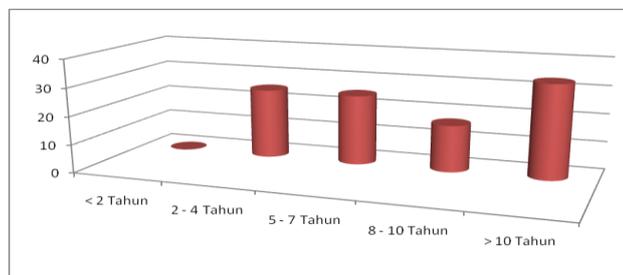
(a) Bidang pekerjaan yang paling di kuasai (b) Bidang pekerjaan yang tidak di kuasai

Gambar 18. Nilai bobot tingkatan kompetensi tenaga terampil (Tukang)



Gambar 19. Kepemilikan SKT tenaga kerja terampil

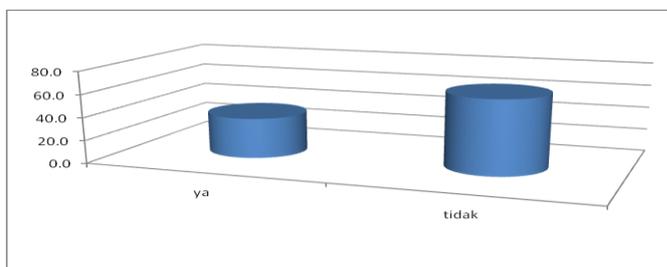
Hasil survei tenaga kerja yang berprofesi sebagai teknisi/tenaga terampil di provinsi NTB memperlihatkan temuan berikut: berbasis kuesioner dan wawancara format SKN (19 responden), sebanyak 63,2 % responden mempunyai SKT walaupun sebagian sertifikat tersebut tidak/belum diperpanjang khususnya individu tenaga terampil tetap di perusahaan, dan responden tenaga terampil yang tidak memiliki SKT sebanyak 36,8%. Data yang kontradiktif ditunjukkan oleh hasil survei teknisi/tenaga terampil format kuesioner SKD (51 responden) bahwa sekitar 78% responden tidak memiliki SKT, namun tenaga terampil non-SKT tersebut aktif terlibat langsung pada proyek pembangunan konstruksi yang sedang berjalan di provinsi NTB (lihat gambar 19 diatas).



Gambar 20. Lama kepemilikan SKT individu tenaga terampil

Berbasis individu tenaga terampil di provinsi NTB yang telah disertifikasi (memiliki SKT), sebesar 33,3% responden menyatakan bahwa individu yang bersangkutan mempunyai sertifikat tersebut telah memiliki SKT lebih dari 10 tahun, dan sebanyak 16,7% dari total responden melaporkan

lama kepemilikan SKT berkisar antara 8 s/d 10 tahun, sedangkan tenaga terampil yang memiliki SKT antara 0 s/d 5 tahun dan 5 s/d 8 tahun masing-masing sebanyak 25% dari total responden (seperti terlihat pada gambar 21 sebelumnya). Dengan kondisi eksisting keahlian tenaga kerja terampil yang dikuasai saat ini, keinginan untuk migrasi ke luar negeri untuk memperbaiki taraf hidup dan kesejahteraan tenaga terampil yang bersangkutan teramati sebesar 35,3 % dari total responden sedangkan 64,7% menyatakan tidak berkeinginan untuk bermigrasi ke luar negeri sebagaimana terlihat pada gambar 21.



Gambar 21. Keinginan untuk migrasi kerja tenaga terampil ke luar Provinsi NTB

Pembahasan Konsepsi Kebijakan

Pemerintah Daerah Provinsi NTB dan pengguna jasa tenaga kerja terampil telah menyadari bahwa tuntutan kompetensi dan kualitas tenaga terampil/teknisi semakin tinggi mendekati kondisi ideal (sangat baik) selaras dengan kesiapan berkompetisi menjelang diberlakukannya AFTA 2015. Dimana akan diterapkan pasar bebas khususnya dibidang tenaga terampil sedini mungkin harus sudah mulai disiapkan tenaga-tenaga yang memiliki sertifikasi keterampilan sehingga nantinya tenaga konstruksi daerah tidak kalah bersaing dengan tenaga dari luar yang kemungkinan memasuki dunia konstruksi di provinsi NTB.

Beberapa konsepsi kebijakan yang dirumuskan dari kegiatan Focus Group Discussion (FGD) Daerah provinsi NTB dan diharapkan dapat menjadi bahan advokasi LPJKD NTB ke Pemerintah Daerah provinsi NTB. Selain untuk keperluan diatas luaran FGD Lokal Provinsi NTB juga diharapkan dapat menjadi referensi acuan penyusunan program kerja jangka pendek, menengah dan panjang kepengurusan LPJKD mendatang sebagai berikut:

1. Tersusun dan terbentuknya suatu pedoman yang menjadi Standar Layanan Minimal Penerbitan SKT untuk diterapkan kepada masing-masing asosiasi dalam proses penjaminan mutu proses penerbitan SKT sehingga kualitas tenaga kerja terampil yang tersertifikasi memiliki performance kinerja yang sama,
2. Dukungan nyata Pemerintah Daerah provinsi NTB untuk memfasilitasi SDM Konstruksi teknisi/tenaga terampil mengikuti program Sertifikasi berbasis MRAs. Dukungan yang meliputi pembiayaan, peralatan, pelatihan, instruktur dan lainnya sehingga tenaga kerja NTB memiliki kompetensi pada bidang pekerjaan yang diminati dan diakui Negara-negara tujuan migrasi.
3. Pemerintah Daerah dalam hal ini diwakili SKPD Teknis yang Terkait (Disnakertrans), LPJKD, dan Asosiasi-asosiasi Profesi Daerah yang bergerak di bidang Jasa Konstruksi melakukan koordinasi dan penyusunan Mekanisme peningkatan kompetensi SDM Konstruksi (teknisi/tenaga terampil) provinsi NTB,

4. *Mapping* potensi SDM Konstruksi (teknisi / tenaga terampil) dengan melaksanakan kegiatan sensus lapangan (lokasi proyek pembangunan) untuk Update Data Base terkini. Bagi SDM Konstruksi (teknisi/tenaga terampil) yang belum memiliki SKT bisa langsung dilakukan evaluasi dan/atau analisis lapangan guna pemenuhan/peningkatan kompetensi kerja teknisi/tenaga terampil yang bersangkutan,
5. Pemerintah daerah, LPJKD, asosiasi dan pengguna tenaga terampil/teknis konstruksi secara melakukan sosialisasi, diseminasi, evaluasi dan pembinaan untuk Program Peningkatan Kompetensi tenaga kerja terampil provinsi NTB dalam rangka menyongsong pasar bebas ASEAN (AFTA) tahun 2015

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan studi konstruksi daerah SDM Konstruksi teknisi/tenaga terampil di provinsi NTB dapat disampaikan sebagai berikut : Sebagian besar (50.98%) tenaga kerja terampil di provinsi NTB berpendidikan tingkat menengah, Rerata kompetensi tenaga kerja terampil provinsi NTB SKT bernilai Baik dibandingkan rerata kompetensi yang ideal Sangat Baik. Rendahnya kesadaran tenaga kerja konstruksi untuk memiliki SKT karena persepsi tenaga kerja terampil bahwa tidak ada korelasi yang linier antara kepemilikan SKT dengan pendapatan yang diperoleh tenaga konstruksi di daerah Tenaga kerja SDM konstruksi yang secara langsung terlibat dalam kegiatan proyek konstruksi yang sedang berjalan di Provinsi NTB sebagian besar tidak memiliki SKT, kepemilikan SKT hanya terbatas pada tingkat mandor dan pengawas lapangan. Rendahnya keunggulan kompetitif teknisi/ tenaga kerja terampil di provinsi NTB mengakibatkan tingginya migrasi tenaga kerja terampil dari luar provinsi NTB, dan untuk pekerjaan bidang tertentu harus di datangkan tenaga kerja terampil dari luar Daerah (provinsi NTB). Kesiapan tenaga terampil/teknisi di Provinsi Nusa Tenggara Barat menjelang implementasi pasar bebas ASEAN (AFTA 2015) sangat rendah.

Saran

Perlu tersedia pedoman baku dan SOP yang dilaksanakan oleh masing-masing asosiasi dalam proses penerbitan SKT. Peran dan dukungan yang nyata dari Pemerintah Daerah, LPJKD , asosiasi dan pengusaha jasa konstruksi dalam dalam mensosialisasikan program SERTIFIKASI kepada SDM Konstruksi (teknisi/tenaga terampil) semakin ditingkatkan. Dukungan Pemerintah Daerah dalam memfasilitasi SDM Konstruksi (teknisi/tenaga terampil/tenaga ahli) untuk memiliki SKT dan SKA perlu tindak lanjut yang memenuhi Aspek Regulasi/Hukum, serta Asas Transparansi, Akuntabilitas, dan Asas Kepatuhan terhadap *Standard Operational Procedure (SOP)* tentang penerbitan Sertifikat baik Keahlian maupun Keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2012, "Nusa Tenggara Barat Dalam Angka" Badan Statistik NTB
 Asean Manual Recognition Arrangement on Engineering Services, Kualalumpur 9 Desember 2005

Heny Paratiwi Adi, M. Agung Wibowo, 2010, "Evaluasi Kinerja Stakeholders Dalam Pembinaan Keterampilan Tenaga Kerja Konstruksi Dengan Metode Performance Prism", *Media Teknik Sipil* Volume 10.

Muhammad Abduh, Biemo W. Soemardi, Reini D. Wirahadikusumah. (2008). Kesenjangan Antar Kompetensi Pendidikan Tinggi dengan Kompetensi Keahlian Konstruksi, *Prosiding Konferensi Nasional Teknik Sipil 2 (KONTEKS 2)- Universitas Atmajaya Jogjakarta*, 2008.

Purnomo Soekirno, Muhammad Abduh, dan Dewi Z. Larasati. (2012). *Pengkajian Pendayagunaan Tenaga Kerja Ahli Muda-Teknisi Bersertifikat oleh Badan Usaha Jasa Konstruksi dan Implikasinya terhadap Kinerja Pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi*. Laporan Akhir Riset Studi Konstruksi, BP Konstruksi – Kementerian Pekerjaan Umum Indonesia.

Rigver, Mary Grace L., 2012, "Asean 2015 Implications of People Mobility and Services" ILS Discussion Paper Series, Institute for Labor Studies