

# Analisis Materi Uji Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Jabatan Kerja Pengawas Bidang Kerja Penyedia Perumahan

Euis Puspita Dewi<sup>1</sup>, Siti Sujatini<sup>2</sup>, Henni<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Persada Indonesia YAI

Jalan Diponegoro No. 74 Jakarta Pusat

E-mail: euis.puspitadewi@gmail<sup>1</sup>, siti\_sudjatini1@yahoo.com<sup>2</sup>, henn1\_bm@yahoo.com<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian tentang ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi kompetensi tenaga kerja konstruksi saat ini, untuk mendukung kebijakan Pemerintah membantu Konsultan Pengawas khususnya sebagai pengguna jasa pengawasan konstruksi. Pemetaan kompetensi ini nantinya digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembekalan atau pendalaman kompetensi kepada tenaga konstruksi bidang pengawasan untuk meningkatkan keahliannya. Metode yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner berupa soal dalam bentuk pertanyaan terbuka (esai) dan pilihan ganda, 70% materi teknis dan 30% materi administratif. Hasil dari pengujian ini, sebagian besar materi test sudah dapat dijawab dengan Benar (64%), namun ada beberapa soal mewakili beberapa kompetensi memiliki tingkat penyerapan 0% yaitu kompetensi 1 tentang Daftar simak resiko kerja, Kompetensi 2 tentang penyusunan bidang-bidang pengawasan dan Kompetensi 3 tentang biaya dan nilai kontrak, Kompetensi 4 tentang kesesuaian hasil pekerjaan pada bangunan dan Kompetensi 5 tentang Daftar list cacat pekerjaan bangunan. Evaluasi dari materi test diujikan terdiri dari beberapa hal, yaitu materi terlalu umum, perlu dipertegas lagi soal-soal yang berkaitan sangat dekat dengan pekerjaan pengawasan dan terkait langsung di lapangan, penggunaan kalimat yang diharapkan dapat dibuat lebih efisien dan mudah dipahami. Waktu yang diberikan terlalu lama (45 menit) dapat dikurangi.

**Kata kunci:** competency test materials, construction, supervisors, labor

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out a description of the current condition of the competence of the construction workforce, to support the Government's policy of assisting Supervisory Consultants, especially as users of construction supervision services. This compensation mapping will later be used as material for consideration in debriefing or deepening competencies for construction personnel in the field of supervision to improve their expertise. The method used is through the distribution of questionnaires in the form of open-ended questions (essays) and multiple choice, 70% technical material and 30% administrative material. The results of this test, most of the test material can be answered correctly (64%), but there are several questions representing several competencies that have an absorption rate of 0%, namely competency 1 regarding the list of work risks, Competency 2 regarding the preparation of areas of supervision and competence 3 regarding the cost and value of the contract, Competency 4 regarding the suitability of the work on the building and Competency 5 regarding the list of defects in building work. The evaluation of the test material tested consists of several things, namely the material is too general, it is necessary to emphasize again the questions that are very closely related to supervisory work and are directly related to the field, the use of sentences that are expected to be made more efficient and easy to understand. The time given is too long (45 minutes) can be reduced. Sertakan abstrack dalam bahasa Inggris.*

**Keyword :** daftarkan hingga 6 kata kunci di sini.

## 1. PENDAHULUAN

Industri konstruksi dihadapkan pada 2 (dua) permasalahan, jangka pendek adalah setiap tenaga kerja konstruksi harus mempunyai sertifikat keahlian dan ketrampilan, sedangkan jangka panjang adalah mempersiapkan tenaga konstruksi menghadapi era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean). Berdasarkan permasalahan diatas maka dalam rangka mempersiapkan tenaga konstruksi di era MEA perlu adanya peningkatan dan kesiapan tenaga kerja di Indonesia agar dapat bersaing baik pada tingkat nasional maupun internasional.

Peraturan menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat nomor 24/PRT/M/2014 tentang Pedoman Pelatihan Berbasis Kompetensi Bidang Jasa Konstruksi adalah upaya pemerintah dalam melakukan peningkatan kemampuan sumber daya manusia di bidang konstruksi secara berkelanjutan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan kompeten. Oleh karena itu, dibutuhkan berbagai pelatihan, baik oleh pemerintah pusat melalui Balai Pelatihan Konstruksi Wilayah, maupun melalui pemerintah setiap provinsi yang ada di Indonesia (Jumas, Ariani & Asrini (2021).

Sebelum pembekalan, perlu ada pengujian terhadap materi yang akan diberikan. Tujuan dari kegiatan penelitian tentang ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi kompetensi tenaga kerja konstruksi saat ini berdasarkan analisis materi uji yang dilakukan terhadap tenaga kerja konstruksi jabatan kerja Pengawas. Hal tersebut tentunya kelak dapat mendukung kebijakan Pemerintah terkait dengan sertifikasi tenaga kerja konstruksi pada era MEA, serta menyiapkan tenaga konstruksi yang handal siap berkompetisi baik tingkat nasional maupun internasional. Sebagaimana Peraturan

Menteri PUPR Nomor 4/PRT/M/2014 tentang Pedoman Pelatihan Berbasis Kompetensi Bidang Jasa Konstruksi, kemampuan berkelanjutan sumber daya manusia di bidang konstruksi harus terus ditingkatkan agar menghasilkan SDM yang produktif dan kompeten. Hal tersebut dapat berhasil melalui pelatihan baik yang dilakukan oleh Balai

Manfaat dari penelitian ini mendukung kebijakan Pemerintah, membantu Konsultan Perencana dan Kontraktor sebagai pengguna jasa konstruksi dengan memberikan pembekalan atau pendalaman kompetensi kepada tenaga konstruksi, serta masyarakat sebagai tenaga konstruksi untuk meningkatkan keahliannya.

## 2. METODOLOGI

Kegiatan uji materi jabatan kerja Pengawas diselenggarakan oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di tiga tempat, yaitu:

1. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta (diikuti oleh 3 orang Pengawas)
2. PT Istaka Karya (diikuti oleh 5 orang Pengawas)
3. PT Brantas Abipraya (diikuti oleh 6 orang Pengawas)

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner berupa soal dalam bentuk pertanyaan terbuka (esai) dan pilihan ganda, 70% materi teknis dan 30% materi administratif. Tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pembuatan daftar pertanyaan dengan acuan teori, rancangan skkn, nara sumber (praktisi dan asosiasi profesi) terkait dengan tenaga konstruksi

2. Validasi yang dilakukan oleh kontraktor, konsultan, pemerintah
3. Uji Tes Pemetaan.

Sampel yang diteliti adalah tenaga kerja konstruksi Wilayah Jabodetabek. Materi Kuesioner dibuat berdasarkan kajian dari beberapa teori, rencana SKKNI yang sudah ada, wawancara atau FGD dengan Konsultan dan Kontraktor sebagai pengguna tenaga konstruksi dan pemerintah terkait sebagai otorita kebijakan, nara sumber dari para praktisi dan asosiasi profesi. Soal dibuat berdasarkan SKKNI 2005-2015 yang berupa MUK, Modul, KPBK/SLK, nara sumber dari para praktisi dan Asosiasi Profesi maka outline materi yang perlu dipahami oleh tenaga ahli Konstruksi.

Sebelum uji tes pemetaan dilakukan, kuesioner divalidasi terlebih dahulu oleh beberapa konsultan, perencana dan pemerintah. Dari validasi tersebut dianalisis sehingga mengetahui kekurangan dan kelebihan dari substansi kuesioner yang diperlukan untuk kemudian direvisi.

Hasil kuesioner yang sudah divalidasi tersebut digunakan untuk tes uji pemetaan, sasarannya pesertanya adalah tenaga konstruksi dengan jabatan kerja manajer proyek, pelaksana, pengawas, dan perencana yang akan dibahas satu persatu pada bab berikutnya.

Adapun materi uji terdiri dari 5 kompetensi yang terdiri dari:

1. Unit Kompetensi I: Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (SMK3L) Soal pada bidang kerja Pengawasan.
2. Unit Kompetensi II: Melakukan Komunikasi di Tempat Kerja.
3. Unit Kompetensi III: Melakukan Pekerjaan Persiapan Pengawasan

4. Unit Kompetensi IV: Menerapkan Pengawasan Pekerjaan
5. Unit Kompetensi V: Membuat Laporan Hasil Pengawasan

Komposisi soal terdiri dari 25 soal Pilihan Ganda dan 3 soal Esai. Tabel 1 berisi rincian unit kompetensi 1-5.

Unit Kompetensi 1	Menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L)
	1. Alat Pelindung Diri (APD)
	2. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja pekerjaan konstruksi bangunan
	3. Daftar simak resiko kerja terdiri dari
	4. Rambu-rambu yang diperlukan pada pekerjaan bangunan gedung
	5. Dokumen analisis mengenai dampak lingkungan
Unit Kompetensi 2	Melakukan Organisasi dan Komunikasi di Tempat Kerja
	6. Organisasi pelaksanaan proyek konstruk
	7. Hubungan kerjasama di tempat kerja
	8. Kriteria yang akan digunakan pada tiap personil
	9. Pelaksanaan pekerjaan proyek bangunan
	10. penyusunan bidang-bidang pengawasan
Unit Kompetensi 3	Melakukan Pekerjaan Persiapan Pengawasan (Mempelajari dan mamahami Gambar Kerja, Spesifikasi teknis, Kontrak dan dokumen-dokumen terkait; Memeriksa Dan Memvalidasi Ijin-Ijin Pelaksanaan Pekerjaan)
	11. Kesesuaian yang harus ada dalam SPMK (Surat Perintah

	Melakukan Kerja) dengan dokumen kontrak
	12. Data teknis yang terdapat dalam dalam dokumen kontrak
	13. Isi dokumen kontrak untuk melakukan tinjauan lapangan
	14. Kebutuhan peralatan yang dibutuhkan sesuai jenis pekerjaan
	15. Sejumlah biaya yang disediakan oleh pemilik proyek dan termasuk dalam nilai kontrak
Unit Kompetensi 4	Menerapkan Pengawasan Pekerjaan (Memeriksa Jadwal dan Metode Kerja serta Mutu Pekerjaan)
	16. Indikator untuk melakukan penilaian kemajuan pekerjaan bangunan
	17. Bagian pengawasan pekerjaan beton
	18. Pengendalian fisik proyek
	19. Kesesuaian hasil pekerjaan pada bangunan
	20. SCM ( <i>Show Cause Meeting</i> ) atau Rapat Pembuktian
Unit Kompetensi 5	Membuat Laporan (Hasil Pengawasan, Daftar Simak dan Dokumen Berita Acara Serah Terima)
	21. Laporan pengawasan pekerjaan
	22. Daftar list cacat pekerjaan bangunan
	23. Garis rencana kegiatan yang mengkaitkan waktu dengan kemajuan pekerjaan
	24. Daftar simak
	25. Dokumen-dokumen penunjang Berita Acara Serah Terima Pekerjaan

### 3. LANDASAN TEORI

#### Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi

Kompetensi dapat dikatakan sebagai perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kompetensi harus terus ditingkatkan.

Bidang konstruksi adalah bidang yang sangat membutuhkan peningkatan kompetensi seiring perkembangan kebutuhan infrastruktur semakin tinggi. Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR Nomor 4/PRT/M/2014 tentang Pedoman Pelatihan Berbasis Kompetensi Bidang Jasa Konstruksi, merupakan upaya tegas pemerintah dalam melakukan peningkatan kemampuan SDM konstruksi yang berkelanjutan agar menghasilkan SDM yang produktif dan kompeten, baik yang dilakukan oleh pemerintah pusat melalui Balai Pelatihan Konstruksi Wilayah, maupun melalui pemerintah setiap propinsi yang ada di Indonesia. Artinya, pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*) sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan di tempat kerja (Jumas, Ariani & Asrini (2021).

Tenaga kerja konstruksi yang kompeten sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja, baik domestik maupun internasional. Mutu tenaga kerja konstruksi membutuhkan standarisasi dan sertifikasi yang oleh Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) bekerjasama dengan Pusat Pelatihan Jasa Konstruksi (Puslatjakons) sedang dikembangkan mencakup 25 jenis keterampilan. Bakuan kompetensi serta cara pengukurannya (uji kompetensi)

merupakan tolok ukur penilaian terhadap kemampuan tenaga kerja konstruksi. Bakuan kompetensi ini disebut dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

### Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKNNI)

SKNNI sangat diperlukan dalam upaya untuk menghasilkan pembangunan infrastruktur yang bermutu dan tentunya bermanfaat. Untuk mempercepat penyusunan SKNNI tersebut dapat dilakukan adopsi dan adaptasi Standar Kompetensi dari luar negeri (Aryanto, (2013).

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKNNI) merupakan standar kompetensi kerja tenaga terampil dan tenaga ahli di bidang Jasa Konstruksi yang didasarkan dari semakin berkembangnya kemajuan teknologi yang digunakan dalam usaha di bidang konstruksi. Bidang konstruksi sangat membutuhkan tenaga kerja ahli yang berkualitas, dapat diandalkan dan tersertifikasi dalam rangka penyerapan teknologi yang diperlukan.

### Jabatan Kerja Pengawas

Pada prinsipnya, Pengawasan Penyelenggaraan Pekerjaan Konstruksi adalah pengawasan melekat oleh penyelenggara pekerjaan konstruksi terhadap penyelenggaraan pekerjaan konstruksi bidang sarana dan prasarana pekerjaan umum, baik fisik maupun non fisik dengan penekanan pada tertib penyelenggaraan dan hasil pekerjaan konstruksi yang meliputi aspek perencanaan pekerjaan konstruksi, pengadaan, manajemen pengendalian, pelaksanaan kontrak.

Jabatan kerja pengawas biasanya ditangani oleh Konsultan pengawas yang merupakan jasa layanan profesional yang diberi tugas oleh pemilik proyek untuk mengawasi seluruh proses konstruksi dengan cermat secara obyektif pada tahap

pelaksanaan sampai selesainya konstruksi. Konsultan pengawas dapat berupa badan usaha ataupun perorangan. Untuk dapat menjadi konsultan pengawas diperlukan sumber daya manusia yang ahli dibidang masing-masing seperti teknik sipil, arsitektur, mekanikal elektrik, listrik dan lain-lain sehingga sebuah bangunan dapat dibangun dengan baik dalam waktu cepat dan efisien (Nurmahani 2021).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Test Pilihan Ganda

#### Perbandingan Jawaban

Dari 25 pertanyaan yang diberikan kepada 2 peserta, perbandingan antara jawaban yang Benar, Salah dan Tidak Menjawab adalah 64%, 36% dan 0% (Gambar 1). Artinya, penyerapan peserta terhadap soal materi uji sudah lebih dari setengahnya. Sebagian besar soal sudah dapat dijawab dengan benar.



Gambar 1. Perbandingan Jawaban Benar, Salah dan Tidak Menjawab

#### Perbandingan Tiap Kompetensi

Hasil analisis menghasilkan perbandingan antara kelima unit kompetensi yang terdiri dari: Kompetensi I sebanyak 22%, Kompetensi II sebanyak 22%, Kompetensi III sebanyak 15 %, Kompetensi IV sebanyak 19%, Kompetensi V sebanyak 25% (Gambar 2).

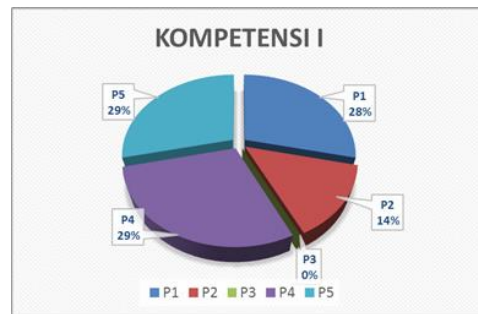


Gambar 2. Perbandingan Unit Kompetensi

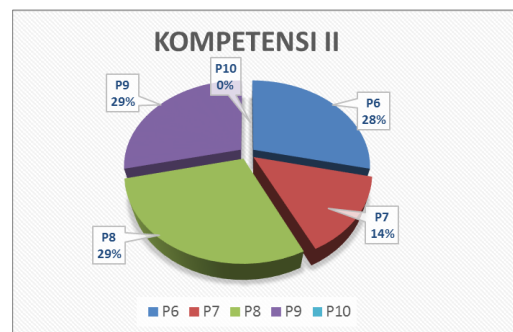
Urutannya penyerapan terhadap soal pada tiap kompetensi dari tingkat paling tinggi adalah: Kompetensi V, Kompetensi I dan II, Kompetensi IV, Kompetensi III memiliki prosentasi yang paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa penyerapan soal pada tiap kompetensi hampir tersebar secara merata. Perbedaan prosentase jawaban Benar pada tiap kompetensi tidak berbeda secara mencolok.

Jika dilihat dari tiap unit kompetensi satu persatu, dapat diidentifikasi hasil perhitungannya. Pada Kompetensi I, soal Pilihan Ganda no.1 (P1) terserap 28%, soal Pilihan Ganda no.2 (P2) terserap 14%, soal Pilihan Ganda no.3 (P3) terserap 0%, soal Pilihan Ganda no.4 (P4) dan no.5 (P5) masing-masing terserap 29%. (Gambar 3). Artinya soal yang berupa kasus stidak dapat diserap oleh seluruh peserta.

Pada Kompetensi II, soal no.10 terserap 0% yang artinya seluruh peserta tidak dapat menjawab soal tersebut. (Gambar 4). Pada Kompetensi III, soal no.15 terserap 0%, yang artinya seluruh peserta tidak dapat menjawab soal yang merupakan soal kasus (Gambar 5).

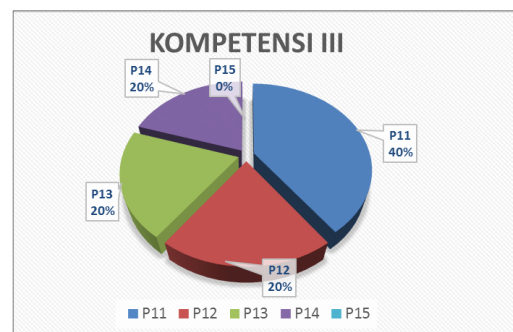


Gambar 3 . Diagram Kompetensi I

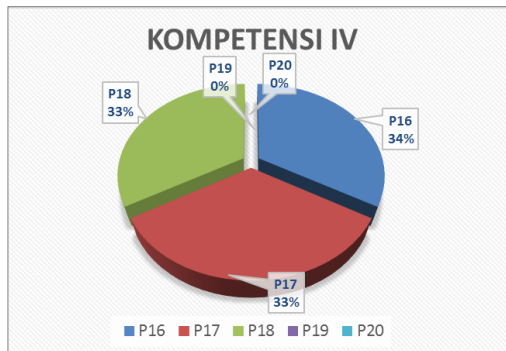


Gambar 4. Diagram Kompetensi II

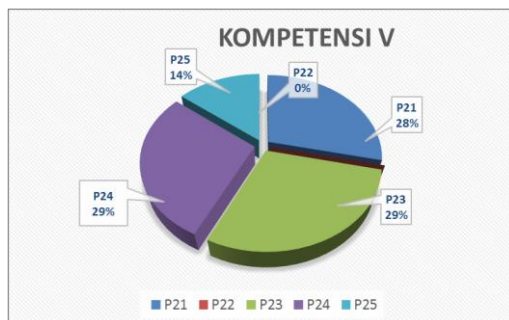
Pada Kompetensi IV, soal no.19 (P19) dan 20 (P20) terserap 0%, yang artinya seluruh peserta tidak dapat menjawab soal tersebut (Gambar 6). Pada Kompetensi V, hanya soal no. 22 yang terserap 0%, yang artinya seluruh peserta tidak dapat menjawab soal tersebut (Gambar 7). Masing-masing kompetensi terdapat soal yang tidak dapat dijawab secara Benar oleh peserta, walaupun tidak lebih dari 2 soal dari total sebanyak 5 soal.



Gambar 5. Diagram Kompetensi III



Gambar 6. Diagram Kompetensi IV



Gambar 7. Diagram Kompetensi V

## B. Hasil Test Soal Esai

Secara umum, soal esai yang terdiri dari 3 buah dapat dijawab dengan cukup baik oleh seluruh peserta. Pada Soal 1, pertanyaan definisi *Bill of Quantity*, PHO, Footing dan Bouwplank dapat dijawab dengan benar. Artinya pertanyaan tentang definisi dari istilah-istilah baik yang terkait pendefinisian secara umum terkait dengan konstruksi bangunan sudah dikuasai dengan baik. Pada Soal 2, pertanyaan tentang pekerjaan konstruksi terkait dengan dampak terhadap lingkungan masih menunjukkan pemahaman yang belum terlalu mendalam. Oleh Karen itu, perlu diberikan materi yang lebih mendalam tentang tindakan konstruksi dalam rangka pengendalian lingkungan. Pada Soal 3, pertanyaan terkait dengan proses serah

terima dalam pekerjaan bangunan dapat dijawab cukup baik.

## D. Evaluasi Struktur dan Materi Test

Berdasarkan Uji Kompetensi yang dilakukan, jawaban benar di tiap kompetensi Formulir Evaluasi yang dibagikan kepada peserta, maka hasil penilaian terkait struktur dan materi tes adalah sebagai berikut: 1) Terhadap pembagian struktur soal materi test dengan standar kompetensi yang diharapkan, materi test dinilai Cukup dan Kurang; 2) Komposisi tipe soal materi test antara Pilihan Ganda dan Essay dianggap sudah Cukup; 3) Kesesuaian isi soal materi test dengan jabatan kerja secara umum dianggap masih Kurang; 3) Pemahaman terhadap isi soal materi test dinilai bagi sebagian kurang dapat dipahami dan sebagian dapat dipahami; 4) Kesulitan dalam mengerjakan isi soal materi test dinilai Cukup; 6) Kesesuaian alokasi waktu pelaksanaan test dinilai berlebihan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uji kompetensi yang dilakukan, prioritas materi yang prioritas perlu diberikan adalah materi pada Kompetensi IV yaitu Melakukan Pekerjaan Persiapan Pengawasan dan Kompetensi III yaitu Menerapkan Pengawasan Pekerjaan. Soal Pilihan Ganda yang penyerapannya 0% adalah soal-soal no.3 (P3), no.10 (P10), no.19 (P19), no. 20 (P20), dan no.22 (P22), Artinya materi pada nomor tersebut harus diberikan pelatihannya.

Evaluasi materi test menunjukkan bahwa soal terlalu umum, maka perlu dipertegas lagi soal-soal yang berkaitan sangat dekat dengan pekerjaan pengawasan. Masalah-masalah yang terkait langsung di lapangan juga perlu dimuat dalam soal materi test. Masukan lain juga diberikan terkait dengan penggunaan kalimat yang diharapkan

dapat dibuat lebih efisien dan mudah dipahami. Waktu yang diberikan terlalu lama (45 menit) dapat dikurangi. Hasil penelitian hendaknya dibandingkan dengan teori dan temuan penelitian yang relevan)

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aryanto, D. (2013). Penilaian Kualifikasi Pengetahuan Mandor Konstruksi Berdasarkan SKKNI pada Proyek Bangunan Gedung di Wilayah Surabaya. *Jurnal Kajian Pendidikan Teknik Bangunan*, 3(1/JKPTB/13).
- Djatnika, S. S., Supandji, B. S., Abidin, I. S., & Trigunarsyah, B. (2005). Peningkatan Kinerja Tenaga Kerja Konstruksi dengan Melakukan Restrukturisasi Kerangka Klasifikasi, Kualifikasi dan Bakuan Kompetensi Kerja. In *Seminar Peringatan 25 Tahun Pendidikan Manajemen dan Rekayasa Konstruksi di Indonesia* (pp. 1-10).
- Jumas, D. Y., Ariani, V., & Asrini, A. (2021). Analisis Hubungan Efektifitas Pelatihan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Terhadap Level Kirkpatrick. *Rang Teknik Journal*, 4(1), 89-95.
- Nurmahani, I. (2021). Tanggung Gugat Konsultan Pengawas Konstruksi Dalam Pekerjaan Terintegrasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. *Jurist-Diction*, 4(5), 1791-1814.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 24/PRT/M/2014 tentang Pedoman Pelatihan Berbasis Kompetensi Bidang Jasa Konstruksi.