

TUGAS AKHIR

PERSEPSI STAKEHOLDER TERHADAP SERTIFIKASI TENAGA KERJA DALAM BIDANG JASA KONSTRUKSI DI KOTA BANDUNG

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akademis dalam Menyelesaikan Program Sarjana (Strata-1) Teknik Sipil Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan Bandung

Disusun Oleh:

SITI NUR AZIZAH

2112201062



**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP BANDUNG**

2024

LEMBAR PENGESAHAN DAN PERSETUJUAN

**PERSEPSI STAKEHOLDER TERHADAP SERTIFIKASI
TENAGA KERJA DALAM BIDANG JASA KONSTRUKSI
DI KOTA BANDUNG**

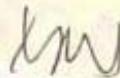
Disusun Oleh :

Siti Nur Azizah

2112201062

Laporan Tugas Akhir ini diperiksa dan disetujui sebagai kelengkapan persyaratan kelulusan dan guna memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Disetujui dan Disahkan,
Dosen Pembimbing



Drs. Tia Sugiri, S.T., M.Pd
NIDN. 001. 704. 6103

Mengetahui,
Ketua Program Studi Teknik Sipil
Universitas Sangga Buana YPKP



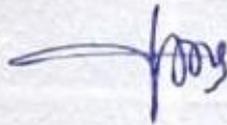
Muhammad Syukri, S.T., MT
NIK : 432.200.200

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI
PERSEPSI STAKEHOLDER TERHADAP SERTIFIKASI
TENAGA KERJA DALAM BIDANG JASA KONSTRUKSI
DI KOTA BANDUNG

Laporan Tugas Akhir ini diperiksa dan disetujui sebagai kelengkapan persyaratan kelulusan dan guna memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Disetujui oleh :

Penguji



Ir. Doni Romdhoni Witarso, ST.,MT.,IPM
NIK.432.200.226

Mengetahui,

Ketua Program Studi Teknik Sipil



Muhammad Syukri, ST.,MT
NIK.432.200.200

LEMBAR ASISTENSI

 UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP BANDUNG	FORMULIR BIMBINGAN/ASISTENSI (TUGAS AKHIR)			 PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL
	Persepsi Stakeholder terhadap Sertifikasi Tenaga Kerja Dalam Bidang Jasa Konstruksi Di Kota Bandung			
	Mahasiswa : Siti Nur Azizah NPM. 2112201062	Dosen Pembimbing : Drs. Tia Sugiri, S.T., M.Pd NIDN. 0012046103	TA 2023 2024	

No.	Tanggal Pertemuan	Uraian Kegiatan, Catatan Perbaikan	Paraf Pembimbing
1.	21 April 2024	- Penahaman studi Manajemen - pemilihan tema studi Manajemen	<i>KMS</i>
2.	04 Mei 2024	- Tema mitra Construction productivity - Mencari referensi jurnal	<i>KMS</i>
3.	02 Juni 2024	- Pembahasan judul - Acc judul	<i>KMS</i>
4.	07 Juni 2024	- penyusunan Bab 1 - Latar belakang, rumusan, tujuan, sistematika	<i>KMS</i>
5.	10 Juni 2024	- Penyusunan Bab 2 - Teori Pendahuluan, Teori landasan	<i>KMS</i>
6.	12 Juni 2024	- Penambahan sub bab 2 - Dilanjut ke Bab 3	<i>KMS</i>
7.	15 Juni 2024	- Penyusunan Bab 3 - Metode dan teknik pengambilan data.	<i>KMS</i>
8.	20 Juni 2024	- Penyusunan Bab 4 (Analisis Pembahasan) - penyusunan Bab 5 (penutup)	<i>KMS</i>
9.	03 Agustus 2024	- pengantian Analisa dan Analisis - Pengesahan cet printagnisru di perpustakaan	<i>KMS</i>
10.	12 Agustus 2024	- pembuatan jurnal artikel - Lengkapi persyaratan ke pihak akademik.	<i>KMS</i>

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Ketika aku melibatkan Allah dalam semua rencana dan impianku dengan penuh keikhlasan dan keyakinan, aku percaya tidak ada yang tidak mungkin untuk diraih”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

Tiada lembar yang paling indah dalam laporan Tugas Akhir ini kecuali lembar persembahan. Tugas Akhir ini saya persembahkan khusus untuk:

1. Cinta pertamaku, Ayahanda Muhamad Kosmadi. Terimakasih sudah selalu menjadi pelindung dan selalu mengusahkan yang terbaik untuk penulis. Beliau memang tidak dapat melanjutkan ke bangku perkuliahan akan tetapi gelar penulis ini bukti bahwa beliau adalah ayah yang hebat dan akan tetap menjadi cinta pertama untuk penulis si putri kecil.
2. Pintu surgaku, Ibunda Titing Rokayah. Terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan doa yang selalu diberikan selama ini. Terimakasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang kita tidak sejalan, terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terimakasih sudah menjadi tempat untuk pulang yaa bu.
3. Saudaraku, Muhammad Ali Hanafiah, Nurrani Apriani, Yusmaniar Yunidar dan Rifqi Rinaldy. Terimakasih sudah ikut serta menemani dalam perjalanan selama ini. Terimakasih atas semangat, doa dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat setiap harinya, saudaraku.
4. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Siti Nur Azizah atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak menyerah dalam menyelesaikan Tugas Akhir dengan baik. Terimakasih sudah kuat menjalankan tanggung jawab dan amanat. Terimakasih tetap sabar dan ikhlas hingga saat ini. Saya bangga pada diri saya.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya menyatakan bahwa dalam Tugas Akhir yang berjudul **"Persepsi Stakeholder Terhadap Sertifikasi Tenaga Kerja Dalam Bidang Jasa Konstruksi di Kota Bandung"** ini merupakan hasil penelitian saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiasi dari karya orang lain. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tugas Akhir yang saya kutip dari karya tulis orang lain telah dituliskan dalam sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah. Apabila pernyataan saya ini tidak benar, maka penulis bersedia dikenai sanksi/resiko sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandung, Agustus 2024

Penulis



Siti Nur Azizah

2112201062

ABSTRAK

Sertifikasi itu merupakan pemberian sertifikat kompetensi melalui uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia, maka perlu dilakukan penelitian terhadap kendala yang dihadapi tenaga kerja konstruksi dalam memperoleh sertifikasi pada setiap bidang asosiasi profesi. Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dilakukan survey yang bertujuan mendeskripsikan sebuah variabel. Penelitian ini berisi tentang analisa kemampuan tenaga kerja konstruksi dengan dan tanpa memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) di Kota Bandung. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen dan tanggung jawaban dalam pekerjaan. Faktor profesionalisme dalam bekerja. Faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan dalam pekerjaan. Tenaga kerja yang tidak memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja. Faktor yang berpengaruh terhadap gaji. Faktor tentang mampu bekerja dibawah tekanan. Kendala yang paling berpengaruh dalam proses pembuatan Sertifikat Kompetensi Kerja di Kota Bandung. Masa berlaku SKK yang singkat. Berdasarkan hasil penelitian, dihasilkan beberapa hal yang bisa menjadi saran. Membuat Sertifikat Kompetensi Kerja bagi tenaga kerja yang tidak memiliki. Percepatan dalam proses pembuatan sertifikat harus menjadi prioritas. Cakupan penelitian dapat diperluas terhadap responden di daerah lain. Mempelajari pengetahuan dalam teknologi terbaru dalam dunia konstruksi. Selalu mengembakan kemampuan yang ada pada masing-masing tenaga ahli agar mampu bersaing dengan dunia konstruksi yang lebih luas khususnya dunia konstruksi Internasional.

Kata Kunci : Sertifikasi, Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK), Konstruksi.

ABSTRACT

Certification is the provision of competency certificates through competency tests in accordance with Indonesian national work competency standards, this certification also includes various job qualifications, including operators, technicians / analysts, and experts who are divided based on scientific fields related to construction services, it is necessary to conduct research on the obstacles faced by construction workers in obtaining certification in each field of professional associations. The research method used in this study is a descriptive method with a qualitative approach conducted in a survey that aims to describe a variable. This research contains an analysis of the ability of construction workers with and without having a Certificate of Work Competency (SKK) in Bandung City. the tests carried out are validity and reliability tests for competent and qualified human resources factors. Factors that affect commitment and responsibility at work. Factors of professionalism at work. Factors that affect the ability to work. Workers who do not have a Work Competency Certificate. Factors affecting salary. Factors about the ability to work under pressure. The most influential obstacles in the process of making a Work Competency Certificate in Bandung City. Based on the results of the research, there are several things that can be suggested. Make a Certificate of Competence for workers who do not have a Certificate of Competence.

Keywords: certification, certificate of work competency (SKK), construction

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT karena berkat rahmat dan hidayahnya maka dapat menyelesaikan Tugas Akhir. Tugas Akhir ini dibuat sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Strata Satu Jurusan Teknik Sipil Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Dengan selesainya saya menyusun Tugas Akhir ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Dr. Didin Saepudin, S.E., M.Si, Selaku Rektor Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan Perbankan Bandung.
2. Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, S.T., M.T, Selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan Perbankan Bandung.
3. Bambang Susanto, S.E., M.Si, Selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan Perbankan Bandung.
4. Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P, Selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan Perbankan Bandung.
5. Slamet Risnanto, S.T., M.Kom, Ph.D, Selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan Perbankan Bandung.
6. Muhammad Syukri, S.T., M.T, Selaku Ketua Program Studi Teknik Sipil Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan perbankan Bandung.
7. Ir. Muhammad Ryanto, M.T, Selaku Wali Dosen Teknik Sipil 2020 Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan Perbankan Bandung.
8. Drs. Tia Sugiri, S.T., M.Pd, Selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah membimbing dan memotivasi.
9. Seluruh civitas Universitas Sangga Buana yang secara langsung ataupun tidak langsung telah membantu kelancaran pengerjaan Tugas Akhir ini.
10. Untuk Arkan Ali, Zehana Elisa, Khansa Malaiqa Jannah, Hazira Aghnia Shanum yang selalu menghibur dalam kesedihan, kesusahan dan melatih emosional di perkuliahan.
11. Untuk Tantry, Rahayu, Ayu, Rista, Epa yang selalu mendukung dan menunggu keberhasilan dalam perjalanan perkuliahan.

12. Untuk Rahmawati, Lisyah, Maldhita, Hana, Qisti, Retno, Ferdian, Agung, Ikhsan, Andika, Yahya yang selalu menemani dan menjadi tempat bercerita dalam perjalanan suka duka selama di perkuliahan.
13. Untuk kawan - kawan Teknik Sipil Angkatan 2020 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
14. Untuk kawan – kawan Fakultas Teknik Angkatan 2020 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
15. Untuk kawan – kawan Himpunan Mahasiswa Sipil, Senat Mahasiswa Fakultas Teknik dan Dewan Perwakilan dan Permusyawaratan Mahasiswa yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Sadar akan keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulisan Tugas Akhir ini tentu masih sangat jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan yang harus di perbaiki, penulis berharap mendapatkan saran dan kritik membangun kepada kami agar menjadi lebih baik lagi. Penulis berharap laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca umumnya dan penulis pribadi khususnya. Atas segala perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Bandung, Agustus 2024

Penulis

Siti Nur Azizah
2112201062

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN DAN PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR ASISTENSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian.....	2
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Batasan Masalah.....	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Proyek Konstruksi	16
2.3 Manajemen Proyek Konstruksi	18
2.4 Tenaga Kerja Konstruksi	20
2.5 Klasifikasi dan Kualifikasi Tenaga Kerja Konstruksi	21
2.5.1. Klasifikasi Tenaga Kerja Konstruksi.....	21
2.5.2. Kualifikasi Tenaga Kerja Konstruksi	22
2.6 Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi.....	25
2.7 Dasar Hukum Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi	25
2.8 Manfaat dan Tujuan Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi.....	26
2.8.1 Manfaat Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi	26
2.8.2 Tujuan Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi	27

2.9	Pihak Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi.....	27
2.9.1.	Lembaga Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi.....	28
2.9.2.	Regulator Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi.....	28
2.9.3.	Asosiasi Profesi Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi.....	29
2.10	Proses Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi.....	31
2.11	Software NVivo	32
2.11.1	Koding Manual.....	33
2.11.2	Koding Campuran	34
2.11.3	Auto Coding	34
2.11.4	Hierarchy Chart Query	35
2.11.5	Word Frequency Query	36
2.11.6	Text Search Query	37
2.11.7	Project Map	38
BAB III METODELOGI PENELITIAN		39
3.1	Metode Penelitian.....	39
3.2	Jenis Penelitian	39
3.3	Subjek Penelitian.....	40
3.4	Prosedur Penelitian.....	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data	41
3.5.1	Teknik Wawancara.....	41
3.5.2	Penyusunan Kuisisioner	42
3.6	Pengolahan Data.....	43
3.6.1.	Pengolahan Data Wawancara	43
3.6.2.	Pengolahan Kuesioner.....	44
3.7	Metode Penyimpulan.....	46
3.7.1	Metode Penyimpulan Wawancara	46
3.7.2	Metode Penyimpulan Kuisisioner	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		48
4.1	Data Umum Responden.....	48
4.2	Data Wawancara	48
4.2.1	Data berdasarkan Wawancara.....	48
4.3	Analisis Data Wawancara	50

4.3.1	Visualisasi Nvivo.....	50
4.4	Data Kuisisioner.....	57
4.4.1	Data berdasarkan Kepemilikan Perusahaan	57
4.4.2	Data berdasarkan Klasifikasi Perusahaan.....	58
4.4.3	Data berdasarkan Kepemilikan SKK.....	59
4.4.4	Data berdasarkan Pengalaman Bekerja	60
4.4.5	Data berdasarkan Kedudukan Jabatan.....	61
4.4.6	Data berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
4.5	Analisis Data Kuisisioner.....	63
4.5.1.	Analisis Data yang memiliki SKK	63
4.5.2	Analisis Data yang tidak memiliki SKK	70
BAB V	PENUTUP	78
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....		xv
LAMPIRAN.....		xiv



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 2. 2 Klasifikasi Tenaga Kerja	22
Tabel 3. 1 Skala Jawaban Responden	45
Tabel 4. 1 Data Wawancara.....	49
Tabel 4. 2 Hasil Data Kuisisioner yang memiliki SKK.....	64
Tabel 4. 3 Daftar Pertanyaan yang memiliki SKK.....	65
Tabel 4. 4 Faktor yang mempengaruhi proses pembuatan SKK.....	68
Tabel 4. 5 Kendala Dalam proses Pembuatan SKK.....	68
Tabel 4. 6 Analisis faktor pengaruh dan kendala bagi SKK	70
Tabel 4. 7 Hasil Data Kuisisioner Non SKK	71
Tabel 4. 8 Daftar Pertanyaan Non SKK	72
Tabel 4. 9 Faktor yang mempengaruhi proses pembuatan Non SKK.....	75
Tabel 4. 10 Kendala dalam Pembuatan SKK bagi Non SKK	76
Tabel 4. 11 Analisis faktor yang mempengaruhi dan kendala bagi Non SKK.....	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hubungan Fungsional dan Hubungan Kerja	17
Gambar 2. 2 <i>Triple Constraint</i>	20
Gambar 2. 3 Proses Studi Pustaka.....	33
Gambar 2. 4 <i>Hierarchy Chart Query</i>	35
Gambar 2. 5 <i>Code Hierarchy Chart Query</i>	35
Gambar 2. 6 <i>Word Frequency Query</i>	36
Gambar 2. 7 <i>Visualisasiord Frequency Query</i>	36
Gambar 2. 8 <i>Text Search Query</i>	37
Gambar 2. 9 <i>Text Search Query</i>	38
Gambar 2. 10 <i>Project Map</i>	38
Gambar 3. 1 Diagram Alir Penelitian.....	47
Gambar 4. 1 Hierarchy Charts	51
Gambar 4. 2 <i>Word Cloud</i>	52
Gambar 4. 3 <i>Word Frequency</i>	53
Gambar 4. 4 <i>Cluster Analysis</i>	54
Gambar 4. 5 <i>Text Search</i>	55
Gambar 4. 6 <i>Project Maps</i>	56
Gambar 4. 7 <i>Project Maps Data Informan</i>	56
Gambar 4. 8 Kepemilikan Perusahaan SKK.....	58
Gambar 4. 9 Perusahaan Non SKK.....	58
Gambar 4. 10 Klasifikasi Perusahaan SKK	59
Gambar 4. 11 Klasifikasi Perusahaan Non SKK.....	59
Gambar 4. 12 Kepemilikan SKK	60
Gambar 4. 13 Pengalaman Bekerja SKK.....	60
Gambar 4. 14 Pengalaman Bekerja Non SKK.....	61
Gambar 4. 15 Kedudukan Jabatan SKK	61
Gambar 4. 16 Kedudukan Jabatan Non SKK.....	62
Gambar 4. 17 Tingkat Pendidikan SKK.....	62
Gambar 4. 18 Tingkatan Pendidikan.....	63
Gambar 4. 19 Grafik Hasil Kuisisioner yang memiliki SKK	67
Gambar 4. 20 Grafik Hasil Kuisisioner yang tidak memiliki SKK	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bidang jasa konstruksi memainkan peranan krusial dalam pembangunan infrastruktur dan pengembangan ekonomi suatu daerah. Di Kota Bandung, sebagai salah satu kota besar di Indonesia, sektor konstruksi tidak hanya berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi lokal tetapi juga mempengaruhi kualitas hidup penduduk melalui pembangunan gedung, jalan, dan fasilitas umum lainnya. Peningkatan kualitas dan efisiensi proyek konstruksi sangat tergantung pada keterampilan dan kompetensi tenaga kerja di sektor ini.

Sertifikasi tenaga kerja dalam bidang jasa konstruksi merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa para profesional di lapangan memiliki keahlian yang sesuai dan memadai. Sertifikasi ini berfungsi sebagai pengakuan resmi terhadap kompetensi dan kualifikasi tenaga kerja yang berhubungan dengan standar industri dan peraturan keselamatan kerja. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, meminimalkan risiko kecelakaan, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Dalam implementasi sertifikasi tenaga kerja, perspektif berbagai stakeholder seperti pemerintah, asosiasi profesi, perusahaan kontraktor, tenaga kerja, dan masyarakat umum sangat beragam. Studi oleh (Kristiani, 2020) menunjukkan bahwa pemahaman yang komprehensif terhadap pandangan stakeholder dapat mempengaruhi efektivitas sistem sertifikasi. Pemerintah sering kali memandang sertifikasi sebagai cara untuk meningkatkan standar keselamatan dan kualitas pekerjaan. Di sisi lain, perusahaan kontraktor mungkin menghadapi tantangan terkait biaya dan proses pelatihan, sementara tenaga kerja mungkin memiliki pandangan yang berbeda terkait manfaat langsung sertifikasi bagi karier.

Sektor konstruksi di Indonesia sangat diatur oleh berbagai regulasi untuk memastikan standar keselamatan, kualitas, dan kompetensi. Salah satu regulasi utama adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, yang mengatur tentang sertifikasi tenaga kerja sebagai bagian dari sistem manajemen mutu dan keselamatan. Selain itu, (PP No 14 Tahun 2021, 2021) tentang

Penyelenggaraan Jasa Konstruksi menegaskan pentingnya sertifikasi tenaga kerja sebagai syarat untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi dalam sektor ini.

Melihat tidak semua tenaga kerja konstruksi yang memiliki sertifikasi kompetensi dan dengan mempertimbangkan syarat memperoleh sertifikasi yang berbeda – beda dari setiap asosiasi profesi, maka perlu dilakukan penelitian terhadap kendala yang dihadapi tenaga kerja konstruksi dalam memperoleh sertifikasi pada setiap bidang asosiasi profesi. Karna kompleksnya permasalahan mengenai jasa konstruksi, pembinaan tenaga kerja konstruksi, serta sertifikasi kompetensi kerja, maka peneliti melakukan kajian awal dengan judul :

“Persepsi Stakeholder terhadap Sertifikasi Tenaga Kerja dalam Bidang Jasa Konstruksi di Kota Bandung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah pokok dalam beberapa sub masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi stakeholder terhadap pentingnya sertifikasi tenaga kerja di bidang jasa konstruksi di Kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh Sertifikasi terhadap proses pembuatan Sertifikasi di bidang konstruksi di Kota Bandung?
3. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam implementasi sertifikasi tenaga kerja di bidang konstruksi di Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diungkapkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi Persepsi Stakeholder terhadap pentingnya sertifikasi tenaga tenaga kerja di bidang jasa konstruksi di Kota Bandung.
2. Menilai faktor yang berpengaruh dalam sertifikasi tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung.
3. Mengidentifikasi tantangan dan hambatan dalam implementasi sertifikasi tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini dapat memperkaya literatur akademis dengan mengembangkan teori-teori baru mengenai sertifikasi tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap industri konstruksi.
- b. Studi tentang perspektif stakeholder di Kota Bandung dapat dijadikan sebagai studi kasus yang berguna bagi penelitian serupa di kota atau negara lain.
- c. Data empiris yang dikumpulkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti yang tertarik pada topik sertifikasi tenaga kerja dan manajemen konstruksi.
- d. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperbarui dan mengembangkan kurikulum di perguruan tinggi, khususnya dalam program studi teknik sipil, manajemen konstruksi, dan sumber daya manusia.
- e. Temuan penelitian dapat dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, seminar, dan konferensi, sehingga dapat berkontribusi pada diskusi akademis yang lebih luas mengenai topik ini.

2. Manfaat Praktis bagi pelaku Konstruksi

- a. Temuan penelitian dapat membantu kontraktor dan perusahaan konstruksi dalam meningkatkan kualitas proyek melalui penerapan praktik sertifikasi yang lebih baik.
- b. Identifikasi tantangan dan hambatan dalam sertifikasi tenaga kerja dapat memberikan wawasan kepada perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan manajemen proyek.
- c. Praktik terbaik yang diidentifikasi dalam penelitian dapat diterapkan untuk meningkatkan keselamatan kerja di lokasi konstruksi.
- d. Pemerintah dan regulator dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dan mendukung sertifikasi tenaga kerja di sektor konstruksi.
- e. Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat membantu berbagai stakeholder, termasuk perusahaan, pekerja, dan lembaga sertifikasi, dalam

mengatasi tantangan dan memaksimalkan manfaat dari sertifikasi tenaga kerja

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah ini dirumuskan untuk lebih terfokus pada ruang lingkup dengan mempertimbangkan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi hasil dan interpretasi penelitian. Berikut adalah batasan – batasan yang dipergunakan :

1. Penelitian ini terbatas area geografis Kota Bandung.
2. Fokus pada stakeholder seperti kontraktor, konsultan perencana, konsultan pengawas dan lembaga sertifikasi.
3. Ruang lingkup penelitian ini proyek konstruksi Pemerintahan maupun Non Pemerintahan di Kota Bandung.
4. Waktu penelitian ini terhitung dari bulan April sampai Agustus 2024.
5. Sampel yang diteliti terdiri dari :
 - a. Tenaga kerja konstruksi yang memiliki SKK di Kota Bandung.
 - b. Tenaga kerja konstruksi yang tidak memiliki SKK di Kota Bandung

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan ini dirancang untuk memberikan panduan yang jelas dan terstruktur dalam menyajikan hasil penelitian. Sistematika penulisan secara garis besar dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan batasan penelitian serta sistematika penulisan laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang tinjauan pustaka tentang kajian dari berbagai literatur serta hasil studi yang relevan dengan pembahasan ini untuk dijadikan sebagai rujukan dan acuan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini, termasuk objek dan subjek penelitian, jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel

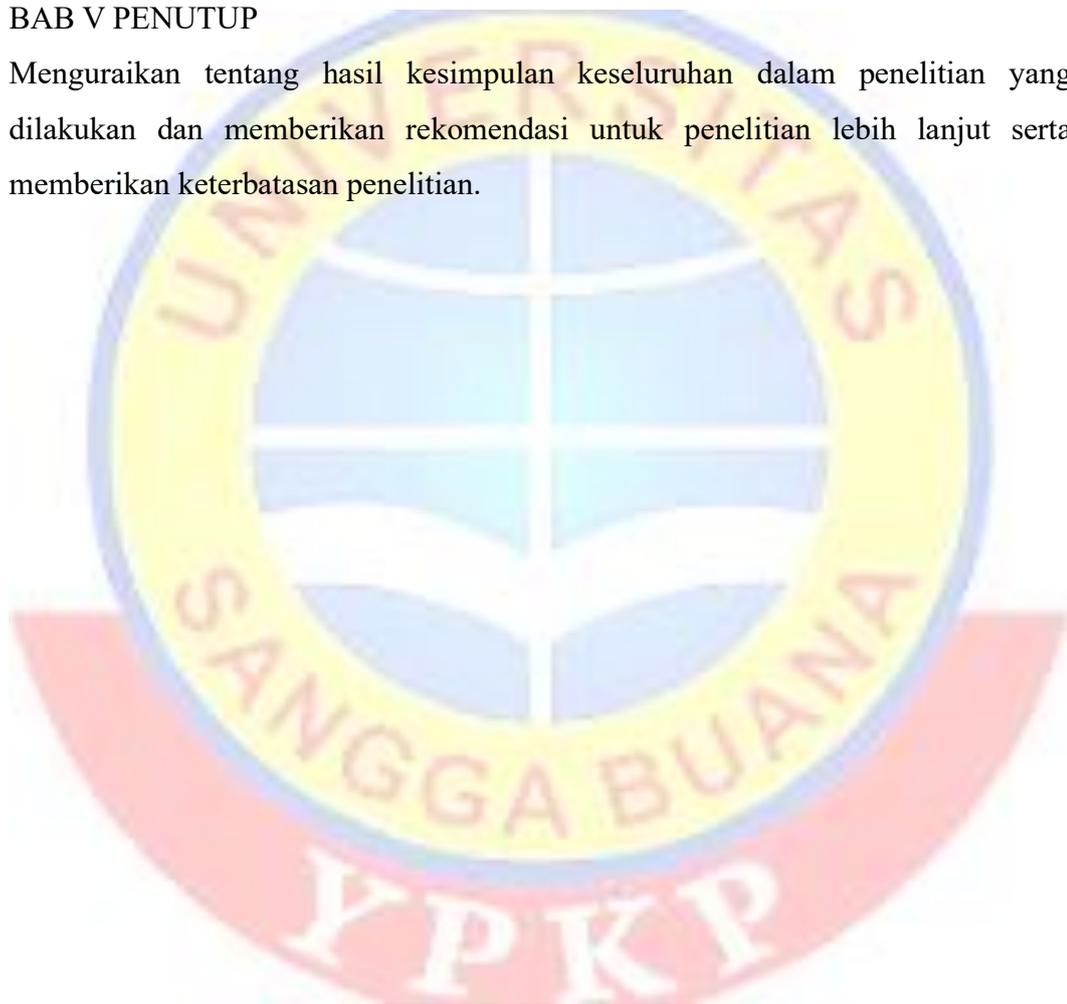
penelitian, sumber data penelitian, teknik pengambilan data, metode analisis data serta alur penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang penyajian data yang sudah terkumpul dan disajikan dalam bentuk tabel, grafik atau diagram. Analisis data menggunakan metode yang diambil. Pembahasan berisi tentang perbandingan teori dan menjelaskan implementasi dari temuan yang ditemui.

BAB V PENUTUP

Menguraikan tentang hasil kesimpulan keseluruhan dalam penelitian yang dilakukan dan memberikan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut serta memberikan keterbatasan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Kristiani, 2020) yang berjudul “Analisis Sertifikasi Tenaga Ahli dalam meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Pada Bidang Konstruksi di Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan tenaga kerja konstruksi di Kota Semarang, baik yang bersertifikat maupun yang tidak. Sampel penelitian terdiri dari tenaga kerja konstruksi setempat. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan 40 pertanyaan menggunakan skala Likert 1 hingga 4. Skor 1 menunjukkan tidak ada penerapan, sedangkan skor 4 menunjukkan tingkat penerapan yang tinggi dari Sertifikat Keahlian Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa tenaga kerja bersertifikat lebih sering menerapkan keahliannya dalam proyek konstruksi dibandingkan dengan yang tidak bersertifikat.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Cornelia, 2019) yang berjudul “Analisis Kendala Tenaga Ahli Konstruksi dalam Memperoleh Sertifikat Keahlian”. Menurut Undang-Undang No. 02 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, setiap tenaga kerja di sektor konstruksi diwajibkan memiliki sertifikat kompetensi kerja. Pengguna dan penyedia jasa juga diwajibkan untuk mempekerjakan tenaga kerja yang memiliki sertifikat tersebut. Namun, dalam praktiknya, masih banyak tenaga ahli yang belum memiliki sertifikasi. Ada berbagai kendala yang dihadapi oleh tenaga ahli sehingga mereka belum memperoleh sertifikat. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi kendala-kendala tersebut. Penelitian ini memanfaatkan data sekunder dari studi sebelumnya dan hasil wawancara, serta data primer dari kuesioner. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan analisis *Severity Index*. Kendala-kendala yang dihadapi dikategorikan berdasarkan pendapat tenaga ahli serta referensi dari jurnal dan penelitian sebelumnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa kendala utama dalam memperoleh sertifikat keahlian adalah terbatasnya waktu yang tersedia bagi tenaga ahli, dengan nilai *Severity Index* sebesar 72%.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Rahayu Puri Nita Kadek & Maradona Fredy Agus, 2020), yang berjudul “Sertifikasi Konstruksi Tenaga Kerja antara Mengikuti Peraturan Pemerintah dan Membangun Kompetensi Bisnis” Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah sertifikasi meningkatkan kompetensi bisnis atau hanya memenuhi regulasi pemerintah. Sampel diambil melalui wawancara dan dokumentasi dengan informan yang dipilih menggunakan metode purposive sampling. Informan utama adalah Tenaga Ahli Manajemen Proyek bersertifikat yang kemudian mengarahkan ke informan berikutnya seperti Tenaga Ahli K3 Konstruksi, Mandor, dan Tukang Bangunan. Hasilnya menunjukkan bahwa sertifikasi tidak hanya mematuhi regulasi pemerintah, tetapi juga meningkatkan kompetensi bisnis tenaga kerja. Penulis menyimpulkan bahwa sertifikasi sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat tenaga kerja untuk mengikuti sertifikasi.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Manlian Ronald A. Simanjuntak, Faris Irfan Satria & Yusuf, M., Kurniawan, 2022) yang berjudul “Analisis Implementasi Sertifikat Kompetensi Kerja Konstruksi dan Sertifikat Badan Usaha Jasa Konstruksi”.. UU No. 2 Tahun 2017 mengatur tentang peran pengguna jasa, penyedia jasa, dan masyarakat dalam jasa konstruksi. Pengguna jasa adalah pemilik atau pemberi pekerjaan, sedangkan penyedia jasa adalah perusahaan konstruksi yang memenuhi kebutuhan pengguna jasa dalam pekerjaan konstruksi seperti pembangunan dan pemeliharaan. Masyarakat jasa konstruksi adalah kelompok yang berkepentingan dengan kegiatan jasa konstruksi. Penelitian ini menganalisis: apa saja yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2017, hal penting tentang SKK untuk tenaga kerja konstruksi profesional, pengaturan Sertifikat Badan Usaha (SBU) Konstruksi, dan pengertian keberlanjutan konstruksi. Metode yang digunakan adalah kualitatif melalui kajian komparatif studi pustaka dan penelitian relevan. Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan implementasi Sertifikat Tenaga Kerja Konstruksi dan Sertifikat Badan Usaha.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Widiasanti et al., 2018) yang berjudul “Faktor Dominan Penghambat Sertifikasi Kompetensi dalam Persepsi Tenaga Terampil di Sektor Konstruksi”. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi

faktor utama yang menghambat perolehan sertifikasi kompetensi dari sudut pandang tenaga kerja konstruksi terampil. Menggunakan model kuantitatif dengan analisis deskriptif, penelitian ini dilakukan pada tiga proyek bangunan tinggi dengan 129 responden. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa biaya merupakan faktor dominan yang menghambat tenaga terampil dalam memperoleh sertifikasi kompetensi.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Prosiding et al., 2021) yang berjudul “Kajian Percepatan Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi di Provinsi Lampung”. Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung, Bidang Bina Jasa Konstruksi bertugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi dalam pembinaan, penyebaran peraturan, pengembangan sistem informasi, penelitian, dan pengembangan SDM bidang konstruksi melalui pelatihan, bimbingan teknis, penyuluhan, serta pengawasan teknologi konstruksi. Kajian menunjukkan bahwa Bidang Bina Jasa Konstruksi terus mendorong pemerintah kabupaten/kota di Provinsi Lampung untuk melaksanakan pelatihan bagi tenaga kerja konstruksi guna meningkatkan kapasitas dan hasil infrastruktur. Untuk mempercepat sertifikasi tenaga kerja konstruksi, disarankan menetapkan target sertifikasi baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Soekiman, 2017) yang berjudul “Analisis Faktor - Faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Sertifikasi Keterampilan Kerja Tenaga Kerja Terampil Konstruksi”. Sertifikat berfungsi sebagai bukti kompetensi dan menjadi kebanggaan, bukti kemampuan, serta pengakuan terhadap keilmuan pemegangnya. Penelitian ini menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada pimpinan pelaksana proyek konstruksi Bina Konstruksi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, LPJKN, dan LPJKD Provinsi Jakarta. Data dianalisis dengan FI (*Frequency Index*) untuk merangking faktor-faktor, kemudian dilakukan rekapitulasi dan wawancara responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi sertifikat sebagai syarat bekerja di proyek pemerintah adalah untuk keperluan pengarsipan berkas.

Temuan ini diharapkan menjadi rekomendasi bagi pemangku kepentingan untuk memperbaiki proses registrasi dan sertifikasi

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Widiasanthi, 2013), yang berjudul “Kajian Efektivitas Mekanisme Sertifikasi Tenaga Ahli Melalui Unit sertifikasi Tenaga Kerja Lembaga Pengembang Jasa Konstruksi” Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2010 mengubah mekanisme sertifikasi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2000, dengan proses penilaian terhadap kemampuan badan usaha dan kompetensi tenaga kerja oleh unit sertifikasi. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 10/PRT/M/2010 mengatur tentang tata cara pemilihan pengurus, masa bakti, tugas pokok dan fungsi, serta mekanisme kerja Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi. Mekanisme baru ini direncanakan berlaku nasional pada Juli 2013. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi efektivitas mekanisme sertifikasi baru, khususnya untuk tenaga ahli, dalam mengatasi masalah dari mekanisme sebelumnya. Dengan metode deskriptif, penelitian ini mengevaluasi kekurangan dan kelebihan mekanisme lama serta mengkaji mekanisme baru. Hasilnya menunjukkan bahwa mekanisme baru ini menghilangkan ketidaksesuaian antar asosiasi dan memungkinkan pemerintah mengontrol kualitas sertifikasi. Setiap tenaga ahli akan memiliki sertifikat sesuai kompetensi tanpa sertifikasi ganda.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Adi & Adillah, 2012) yang berjudul “Sertifikasi Tenaga Kerja Kontruksi Sebagai Unsur Pendukung Pembangunan Infastruktur”. Tenaga kerja adalah elemen penting dalam keberhasilan pembangunan infrastruktur. Kualitas hasil pekerjaan konstruksi dapat dicapai jika pekerja memiliki kompetensi dan profesionalisme yang tinggi. Salah satu cara meningkatkan kualitas tersebut adalah melalui sertifikasi sebagai sistem quality assurance. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja konstruksi di Indonesia menggunakan metode *performance prism*, berdasarkan studi literatur dan wawancara mendalam dengan stakeholder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari aspek kepuasan, kontribusi, strategi, proses, dan kapabilitas stakeholder, setiap pihak memiliki strategi dan kapasitas yang baik untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja konstruksi. Namun, implementasi

strategi ini masih terkendala oleh kurangnya koordinasi antar stakeholder dan kurangnya regulasi yang mendukung.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Pramadini, 2016) yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Tenaga Kerja Ahli Pada Pembangunan Infrastruktur Berkelanjutan”. Infrastruktur memainkan peran penting dalam pembangunan, dengan sumber daya manusia sebagai faktor utama. Pembangunan yang mengabaikan prinsip keberlanjutan dapat merusak alam, sehingga penting untuk mengutamakan aspek lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan pemahaman dan perilaku kerja tenaga ahli bersertifikat dan tidak bersertifikat terhadap karakteristik Infrastruktur Berkelanjutan. Penelitian dilakukan di Balai Pelatihan Konstruksi Wilayah II Surabaya, menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada penyedia dan pengguna jasa tenaga ahli, baik yang bersertifikat maupun tidak. Data diolah dengan SPSS. Hasilnya menunjukkan 90% tenaga bersertifikat (27 orang) dan 63,3% tenaga tidak bersertifikat (19 orang) pernah mendengar istilah Infrastruktur Berkelanjutan. Tenaga bersertifikat lebih banyak mengetahui karakteristik infrastruktur berkelanjutan, dengan rata-rata 28,6 orang dibandingkan 27,3 orang dari tenaga tidak bersertifikat. Keberhasilan dalam menerapkan karakteristik ini adalah 75,9% untuk tenaga bersertifikat dan 62,8% untuk tenaga tidak bersertifikat. Terdapat pengaruh pengetahuan tentang Infrastruktur Berkelanjutan terhadap pelaksanaan proyek pada 57 variabel penelitian. Hubungan dari penelitian – penelitian tersebut dengan laporan ini sebagai berikut :

1. Penelitian seperti (Kristiani, 2020) (Rahayu Puri Nita Kadek & Maradona Fredy Agus, 2020), dan (Pramadini, 2016) menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja konstruksi dan pemahaman terhadap aspek-aspek penting seperti infrastruktur berkelanjutan. Ini mencerminkan pandangan stakeholder bahwa sertifikasi tidak hanya penting untuk mematuhi regulasi, tetapi juga untuk meningkatkan kompetensi dan penerapan prinsip keberlanjutan.
2. Penelitian oleh (Cornelia, 2019) dan (Widiasanti et al., 2018) mengidentifikasi kendala utama dalam memperoleh sertifikasi, seperti keterbatasan waktu dan biaya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun

sertifikasi dianggap penting oleh stakeholder, ada tantangan praktis yang harus diatasi untuk memastikan lebih banyak tenaga kerja dapat memperoleh sertifikat.

3. (Manlian Ronald A. Simanjuntak, Faris Irfan Satria & Yusuf, M., Kurniawan, 2022) dan (Adi & Adillah, 2012) menunjukkan bahwa meskipun peraturan dan mekanisme sertifikasi telah ada, implementasi masih menghadapi hambatan seperti kurangnya koordinasi dan regulasi yang mendukung. Ini mencerminkan kebutuhan stakeholder untuk memperbaiki sistem sertifikasi dan memastikan efektivitasnya.
4. Penelitian oleh (Widiasanthi, 2013) mengevaluasi efektivitas mekanisme sertifikasi yang baru, menunjukkan bahwa perubahan mekanisme dapat meningkatkan kualitas sertifikasi dan pengendalian pemerintah. Ini menyoroti pandangan stakeholder tentang perlunya sistem yang lebih efisien dan transparan dalam proses sertifikasi.
5. Penelitian oleh (Prosiding et al., 2021) menunjukkan upaya untuk mempercepat sertifikasi tenaga kerja konstruksi dengan menetapkan target di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Ini menunjukkan kepentingan stakeholder dalam mempercepat proses sertifikasi untuk meningkatkan kapasitas tenaga kerja konstruksi secara keseluruhan.
6. (Soekiman, 2017) menunjukkan bahwa sertifikat sering kali digunakan untuk kepentingan administrasi berkas, yang mungkin kurang mencerminkan kompetensi nyata tenaga kerja. Ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk meningkatkan transparansi dan relevansi sertifikasi dalam praktek.

Dari ke – 10 penelitian terdahulu relevan dengan penelitian penulis, diharapkan dapat menjadi landasan ilmiah yang valid dan dapat dipercaya. Referensi – referensi ini juga sangat membantu memperkuat argumen dan mendukung keaslian serta keabsahan penelitian yang sedang dilakukan, memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperluas pemahaman tentang topik yang diteliti.

Dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi tenaga kerja konstruksi

dipandang sebagai alat penting untuk meningkatkan kualitas dan kepatuhan terhadap regulasi. Namun, berbagai kendala praktis dan kebutuhan untuk perbaikan sistem masih perlu diperhatikan untuk memenuhi ekspektasi stakeholder dan mencapai hasil yang diinginkan dalam pembangunan infrastruktur. Semua ini sangat relevan dengan laporan ini terkait persepsi stakeholder terhadap sertifikasi tenaga kerja di Kota Bandung. Berikut dibawah dibuat tabel tentang 10 penelitian terdahulu agar mempermudah pembaca untuk melihat poin-poin pentingnya :



Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu
(Sumber : Penulis)

No	Penulis Tahun	Judul	Permasalahan	Tujuan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Kristiani, 2020)	Analisis Sertifikasi Tenaga Ahli dalam meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Pada Bidang Konstruksi di Semarang	Identifikasi kemampuan tenaga kerja konstruksi yang memiliki dan tanpa memiliki sertifikat	Untuk mengetahui kemampuan tenaga kerja konstruksi yang memiliki dan tanpa memiliki Sertifikat Keahlian Kerja di kota Semarang	Metode kuisisioner kepada 30 responden dari tingkatan SMK, D3, S1, S2 dengan pembagian 15 memiliki SKA dan 15 tidak memiliki SKA	Tenaga kerja yang bersertifikat lebih banyak menerapkan kemampuannya dalam bidang konstruksi dibandingkan dengan tenaga kerja yang tidak memiliki Sertifikat Keahlian Kerja
2	(Cornelia, 2019)	Analisis Kendala Tenaga Ahli Konstruksi dalam Memperoleh Sertifikat Keahlian	Identifikasi permasalahan atau kendala dalam memperoleh sertifikat keahlian	Untuk mengetahui kendala tenaga ahli dalam memperoleh sertifikat keahlian	Metode Kuisisioner dan wawancara lalu diuji validasi, reabilitas dan kemudian analisis <i>Severity Index</i>	Secara keseluruhan menunjukkan bahwa waktu tenaga ahli yang minim untuk mengurus sertifikat keahlian menjadi kendala utama dalam memperoleh sertifikat keahlian, dengan nilai SI Sebesar 72%.
3	(Rahayu Puri Nita Kadek & Maradona Fredy Agus, 2020)	Sertifikasi Konstruksi Tenaga Kerja antara Mengikuti Peraturan Pemerintah dan Membangun Kompetensi Bisnis	Identifikasi sertifikasi dapat membangun kompetensi bisnis atau hanya mengikuti regulasi pemerintah	Untuk sertifikasi dapat membangun kompetensi bisnis atau hanya mengikuti regulasi pemerintah	Metode <i>Purposive Sampling</i> dan wawancara terhadap informan dan dokumentasi	sertifikasi bukan hanya sekedar mengikuti regulasi dari Pemerintah tetapi mampu meningkatkan kompetensi bisnis dari para tenaga kerja
4	(Manlian Ronald A. Simanjuntak, Faris Irfan Satria & Yusuf, M., Kurniawan, 2022)	Analisis Implementasi Sertifikat Kompetensi Kerja Konstruksi dan Sertifikat Badan Usaha Jasa	Identifikasi aturan UU No.2 tahun 2017 dan yang perlu diperhatikan dalam UU No. 2 tahun 2017 tentang SKK serta pengaturan tentang Sertifikat Badan Usaha	Untuk mengatui aturan yang di atur dalam UU No. 02 tahun 2017 dan untuk mengetahui hal yang perlu di perhatikan tentang SKK dan	Metode yang dipakai dalam penulisan ini adalah metode kualitatif melalui kajian komparatif berbagai studi Pustaka dan hasil penelitian yang relevan	Rekomendasi yang strategis untuk meningkatkan kinerja implementasi Serifikat Tenaga Kerja Konstruksi dan Sertifikat Badan Usah

5	(Widiasanti et al., 2018)	Faktor Dominan Penghambat Sertifikasi Kompetensi dalam Persepsi Tenaga Terampil di Sektor Konstruksi	Identifikasi terhadap faktor penyebab penghambat dalam memperoleh sertifikasi kompetensi khusus tenaga terampil	Untuk mengetahui faktor utama yang menghambat dalam perolehan sertifikasi kompetensi dalam sudut pandang tenaga kerja konstruksi khususnya tenaga terampil	Metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dalam bentuk survei, kuisisioner dan studi pustaka	Faktor dominan yang menghambat tenaga terampil memperoleh sertifikasi kompetensi adalah biaya dalam memperoleh sertifikasi kompetensi kerja
6	(Prosiding et al., 2021)	Kajian Percepatan Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi di Provinsi Lampung	Identifikasi dalam percepatan serifikasi tenaga kerja konstruksi	Untuk meningkatkan kapasitas tenaga kerja dan hasil pembangunan infrastruktur yang lebih baik	Metode pengembangan dalam bentuk bimbingan teknis, penyuluhan, dan pelatihan	mendorong Pemerintah Kabupaten / kota untuk melakukan pelatihan – pelatihan kepada para tenaga kerja konstruksi di Provinsi Lampung untuk meningkatkan kapasitas kerja dan hasil pembangunan infrastruktur yang lebih baik
7	(Soekiman, 2017)	Analisis Faktor - Faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Sertifikasi Keterampilan Kerja Tenaga Kerja Terampil Konstruksi	Identifikasi faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dalam sertifikasi terkhusus untuk tenaga kerja terampil	Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dalam sertifikasi terkhusus untuk tenaga kerja terampil	Metode Kuisisioner kepada pimpinan pihak terkait kemudian dianalisis menggunakan FI (<i>Frequency Index</i>) untuk merangking faktor	Faktor yang paling mempengaruhi Sertifikat menjadi syarat untuk dapat bekerja pada proyek pemerintah sebagai pengarsipan berkas

8	(Widiasanthi, 2013)	Kajian Efektivitas Mekanisme Sertifikasi Tenaga Ahli Melalui Unit sertifikasi Tenaga Kerja Lembaga Pengembang Jasa Konstruksi	Identifikasi efektivitas mekanisme sertifikasi	Untuk mengetahui keefektifan mekanisme sertifikasi ini, khususnya sertifikasi tenaga ahli dalam mengatasi permasalahan yang ditimbulkan dengan mekanisme sertifikasi yang terdahulu	Metode Deskripsi	Bahwa dengan mekanisme sertifikasi ini, maka tidak ada lagi mekanisme yang tidak seragam dari masing-masing asosiasi dan Pemerintah menjadi bisa mengontrol kualitas sertifikasi
9	(Adi & Adillah, 2012)	Sertifikasi Tenaga Kerja Kontruksi Sebagai Unsur Pendukung Pembangunan Infrastruktur	Identifikasi evaluasi terhadap pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja konstruksi di Indonesia	Untuk melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja konstruksi di Indonesia	Metode <i>performance prism</i> berdasar pada studi literatur serta <i>in depth interview</i> dengan <i>stakeholder</i>	Bahwa berdasarkan stakeholders satisfaction, stakeholders contribution, serta stakeholders strategy, process and capability, maka setiap stakeholders telah memiliki strategi dan kapasitas yang baik untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja konstruksi
10	(Pramadini, 2016)	Pengaruh Sertifikasi Tenaga Kerja Ahli Pada Pembangunan Infrastruktur Berkelanjutan	Identifikasi perbedaan tenaga kerja ahli bersertifikat dan tidak bersertifikat dalam hal pemahaman terhadap karakteristik Infrastruktur Berkelanjutan	Untuk mengetahui perbedaan tenaga kerja ahli bersertifikat dan tidak bersertifikat dalam hal pemahaman terhadap karakteristik Infrastruktur Berkelanjutan	Metode Kuisisioner dan menggunakan SPSS untuk pengolahan data	Pengaruh antara pengetahuan karakteristik Infrastruktur Berkelanjutan dengan pelaksanaan proyek pada 57 variabel penelitian

2.2 Proyek Konstruksi

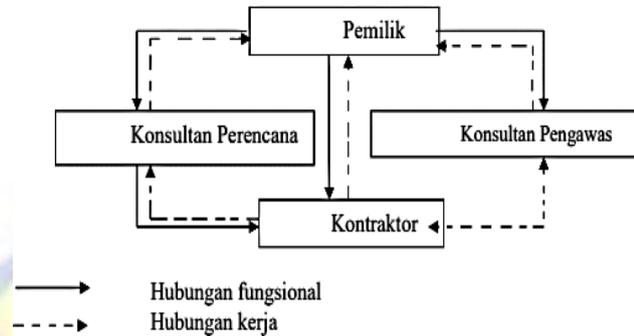
Proyek konstruksi terdiri dari serangkaian kegiatan yang hanya berlangsung sekali dan memiliki batasan waktu tertentu. Durasi kegiatan ini dapat bervariasi tergantung pada skala proyek, tingkat kesulitan pelaksanaan, serta faktor lainnya, meskipun umumnya proyek memiliki durasi yang singkat. Proses perubahan sumber daya proyek menjadi sebuah bangunan melibatkan rangkaian kegiatan yang melibatkan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam proyek konstruksi, terdapat dua jenis hubungan antar pihak yang terlibat: hubungan fungsional dan hubungan kerja. Ketika lebih banyak pihak terlibat, risiko terjadinya konflik juga meningkat. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika proyek konstruksi sering kali memiliki potensi konflik yang cukup tinggi..

Menurut ASCE (*American Society of Civil Engineers*) mendefinisikan proyek konstruksi sebagai proses penciptaan dan pengelolaan infrastruktur fisik termasuk aspek – aspek perencanaan, desain, konstruksi, dan operasi. Menurut CII (*Construction Industry Institute*) menyatakan proyek konstruksi adalah sebuah upaya terencana yang melibatkan desain dan konstruksi dari struktur, fasilitas, atau sistem untuk memenuhi kebutuhan spesifik.

Menurut PMI (*Project Management Institute*) mengatakan bahwa proyek konstruksi sebgsgi upaya sementara yang dilakukan untuk menciptakan produk, layanan, atau hasil unik melalui penggabungan sumber daya dengan batasan waktu, anggaran, dan spesifikasi tertentu. RICS (*Royal Institution of Chartered Suveyors*) menyatakan bahwa proyek konstruksi adalah proses yang melibatkan merencanakan, merancang, membangun, dan mengelola bangunan serta infastruktur fisik lainnya. Didalam suatu proyek juga terdapat beberapa pihak yang terkait, pihak – pihak terkait dapat dikategorikan atas :

1. Pemilik Proyek (Owner) adalah individu atau badan yang memiliki ide serta bertanggung jawab untuk membiayai proyek secara keseluruhan.
2. Konsultan Proyek bertugas menangkap ide dan gagasan dari pemilik proyek melalui manajemen konstruksi, serta mengelola prosesnya tahap demi tahap hingga ide tersebut menjadi kenyataan. Konsultan berperan sebagai penasihat bagi pemilik proyek dan membantu mewujudkan ide tersebut.

3. Pelaksana (Kontraktor) adalah pihak yang menjalankan proyek sesuai arahan dan pengendalian manajemen konstruksi, memastikan bahwa pelaksanaan proyek sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan bertanggung jawab untuk mengubah gagasan menjadi kenyataan.



Gambar 2. 1 Hubungan Fungsional dan Hubungan Kerja
 (Sumber : Penulis)

Berdasarkan jenisnya, proyek konstruksi dapat dibedakan menjadi dua jenis kelompok bangunan, yaitu :

1. Bangunan Gedung (rumah, kantor, pabrik, dan lain-lain)
 - a. Proyek konstruksi menghasilkan tempat orang bekerja atau tempat untuk tinggal.
 - b. Pelaksanaan pekerjaan untuk bangunan gedung cenderung berada di lokasi yang relatif sempit dan jenis serta tipe fondasi yang akan digunakan umumnya telah diketahui.
 - c. Dibutuhkan manajemen terutama untuk kepentingan progressing pekerjaan.
2. Bangunan Sipil (infrastruktur jalan, jembatan, bendungan, dan infrastruktur lainnya)
 - a. Proyek konstruksi dilaksanakan untuk mengendalikan alam agar berguna bagi kepentingan manusia.
 - b. Pekerjaan dilaksanakan di lokasi yang relatif luas atau panjang dan dengan jenis serta tipe fondasi belum tentu sama atau sangat berbeda antara satu dengan yang lain dalam satu proyek.
 - c. Dibutuhkan manajemen terutama untuk menyelesaikan berbagai macam permasalahan.

Kedua kelompok jenis bangunan tersebut sebenarnya saling tumpang tindih satu dengan yang lain, tetapi pada umumnya kedua kelompok bangunan tersebut direncanakan dan dilaksanakan oleh profesi yang berbeda yaitu perencana konstruksi/konsultan dan pelaksana konstruksi/kontraktor.

2.3 Manajemen Proyek Konstruksi

Manajemen proyek memegang peranan penting dalam usaha membangun sistem informasi di suatu perusahaan. Banyak proyek pengembangan teknologi yang mengalami kegagalan. Salah satu faktor penyebab kegagalan tersebut adalah kurangnya pemahaman dan pengetahuan dalam pengelolaan proyek. Menurut (I. Ervianto, 2023) manajemen pengelolaan setiap proyek rekayasa sipil meliputi fungsi dasar manajemen, yaitu :

1. Penetapan Tujuan (*Goal Setting*)
2. Perencanaan (*Planning*)
3. Pengorganisasian (*Organizing*)
4. Pengisian Staff (*Staffing*)
5. Pengarahan (*Directing*)
6. Pengawasan (*Supervising*)
7. Pengendalian (*Controlling*)
8. Koordinasi (*Coordinating*)

Manajemen proyek adalah aplikasi terhadap pengetahuan, keterampilan, alat bantu dan teknik pada aktivitas proyek untuk memenuhi kebutuhan proyek. Manajemen proyek dijalankan melalui aplikasi yang sesuai dan integrasi dari 47 proses manajemen proyek yang dikelompokkan ke dalam 5 grup proses yaitu (*Project Management Institute., 2008*)

1. *Initiating,*
2. *Planning,*
3. *Executing,*
4. *Monitoring and controlling,*
5. *Closing.*

Menurut Kerzner, manajemen proyek adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya organisasi dengan tujuan mencapai sasaran jangka pendek tertentu dalam rangka

mencapai tujuan spesifik. Sementara itu, menurut Chapman, manajemen proyek melibatkan serangkaian prinsip, praktik, dan teknik yang digunakan untuk memimpin tim proyek serta mengatur jadwal, biaya, dan risiko kinerja guna memberikan kepuasan kepada konsumen. Proses-proses yang terdapat pada manajemen proyek terdiri atas berikut ini:

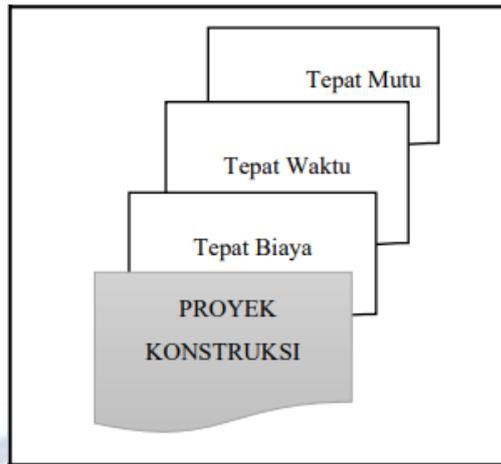
1. Proses inisiasi (*initiating process*),
2. Proses perencanaan (*planning process*),
3. Proses pelaksanaan (*executing process*),
4. Proses pengontrolan (*controlling process*),
5. Proses penutupan (*closing process*).

Berikut ini adalah fungsi dasar manajemen proyek yaitu :

1. Pengelolaan Lingkup proyek,
2. Pengelolaan Waktu/Jadwal,
3. Pengelolaan Biaya,
4. Mengelola Kualitas Mutu.

Untuk mencapai keberhasilan suatu proyek, manajer harus mempertimbangkan dua hal: ruang lingkup pekerjaan yang akan dilakukan dan hasil yang diinginkan pelanggan yang dapat dihasilkan dari proyek tersebut. Yang kedua adalah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proyek. Namun, biaya yang diperlukan untuk menyelesaikan proyek adalah yang ketiga. Dalam proses pencapaian suatu tujuan, setiap proyek memiliki tujuan khusus. Dalam manajemen proyek, istilah *Triple Constraint* mengacu pada usaha untuk mencapai tujuan berdasarkan tiga batasan, yaitu:

1. Tepat Biaya Proyek harus dikerjakan dengan biaya yang tidak melebihi anggaran, baik biaya tiap item pekerjaan, biaya tiap periode pelaksanaan maupun total biaya sampai proyek selesai.
2. Tepat Waktu Proyek harus dikerjakan dengan waktu sesuai dengan *schedule* yang telah direncanakan sebelumnya yang ditunjukkan dalam bentuk work progress.
3. Tepat Mutu produk/kinerja (*performance*) harus memenuhi spesifikasi dan kriteria yang sudah disyaratkan oleh pemilik (owner).



Gambar 2. 2 Triple Constraint
(Sumber I. Ervianto, 2023)

Parameter yang sangat penting untuk keberhasilan proyek adalah *Triple Constraint*. Proyek harus dapat berjalan dan mencapai targetnya, tetapi tidak boleh melebihi ketiga batasan tersebut. Untuk memastikan bahwa proyek tetap berjalan di dalam ketiga batasan tersebut, sistem manajemen proyek diperlukan. Biaya, waktu, dan standar kualitas diawasi melalui pengawasan. Ada hubungan antara constraint waktu dan biaya. Pengendalian jadwal proyek sangat memengaruhi stabilitas biaya teknis proyek, dan sebaliknya. Untuk mengendalikan keduanya, perlu dilakukan upaya manajemen waktu-biaya yang dapat meningkatkan perencanaan waktu dan jadwal untuk menangani jumlah kegiatan yang meningkat dan kompleksitas

2.4 Tenaga Kerja Konstruksi

Secara eksplisit, tidak ada definisi mengenai Tenaga Kerja Konstruksi di dalam PP 28/2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi. Namun ada persyaratan Tenaga Kerja Konstruksi yang tertuang di dalam UUK No.2 Tahun 2017 Pasal 70 ayat (1) : “Setiap tenaga kerja konstruksi yang bekerja di bidang Jasa Konstruksi wajib memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja.”. Di dalam UUK No.2 Tahun 2017 tidak disebutkan secara tegas siapa saja yang termasuk dalam Tenaga Kerja Konstruksi. Sebab itu, di dalam UUK No. 2 Tahun 2017 ada keterangan mengenai Sertifikat Kompetensi Kerja adalah tanda bukti pengakuan kompetensi tenaga kerja konstruksi. (Pasal 1 ayat 13).

Menurut (PMPUPR/19/PRT/M/2017/2017 et al., 2017) terdapat pada Bab I Pasal 1 menjelaskan bahwa Tenaga Kerja Konstruksi merujuk pada individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja di sektor jasa konstruksi, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Tenaga kerja ini mencakup berbagai kualifikasi jabatan, seperti operator, teknisi atau analis, serta ahli. Sedangkan, seorang Ahli adalah individu yang memiliki keterampilan khusus dalam menelaah, menganalisis, dan menginterpretasi suatu bidang ilmu atau yang memerlukan keahlian khusus dalam pelaksanaannya. Dan kemudian penjelasan di perkuat pada Bab II Pasal 1 menjelaskan tentang Tenaga Kerja Konstruksi yang memberikan layanan jasa konsultasi konstruksi dapat berupa:

- a. orang perseorangan yang memberikan layanan jasa konsultasi konstruksi;
- b. Jenjang Jabatan Ahli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan Sertifikat Kompetensi Kerja. Tenaga Kerja Konstruksi sebagaimana dimaksud ayat (1) harus memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja sesuai Jenjang Jabatan Ahli.

2.5 Klasifikasi dan Kualifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Klasifikasi dan kualifikasi tenaga kerja dalam industri konstruksi sangat penting untuk memastikan bahwa proyek dilaksanakan dengan efisien, aman, dan sesuai dengan standar yang berlaku. Berikut adalah beberapa fungsi utama dari klasifikasi dan kualifikasi tenaga kerja:

1. Menjamin Kualitas dan Standar Pekerjaan
2. Optimalisasai Sumber Daya dan Efesinsi
3. Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
4. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas
5. Kepatuhan Terhadap Regulasi dan Persyaratan Hukum
6. Peningkatan Pendidikan dan Pelatihan

2.5.1. Klasifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Klasifikasi merupakan bagian dari kegiatan registrasi yang bertujuan untuk menentukan penggolongan usaha di sektor jasa konstruksi berdasarkan bidang dan sub-bidang usaha, atau penggolongan profesi keterampilan dan keahlian individu

dalam jasa konstruksi berdasarkan disiplin ilmu tertentu, keterampilan khusus, fungsionalitas, serta keahlian masing-masing. Tenaga Kerja Konstruksi diklasifikasikan berdasarkan disiplin ilmu yang relevan dengan sektor Jasa Konstruksi, yaitu:

Tabel 2. 2 Klasifikasi Tenaga Kerja
(Sumber : UUK No. 2 Tahun 2017)

No	Klasifikasi	
	Bidang	Sub Bidang
1	Arsitektur	1. Arsitektur
		1. Gedung
		2. Material
		3. Jalan
		4. Jembatan
		5. Landasan Udara
		6. Terowongan
		7. Bendung dan Bendungan
		8. Sungai dan Pantai
		9. Irigasi dan Rawa
		10. Air Tanah dan Air Baku
		11. Bangunan Air Minum
		12. Bangunan Air Limbah
		13. Bangunan Persampahan
		14. Drainase Perkotaan
		15. Geoteknik dan Pondasi
		2
17. Jalan Rel		
18. Bangunan Menara		
19. Bangunan Pelabuhan		
20. Testing dan Analisis Teknik		
21. Bangunan Lepas Pantai		
22. Pembongkaran Bangunan		
23. Grouting		
3	Mekanikal	1. Teknik Tata Udara dan Refrigerasi
		2. Transportasi Dalam Gedung
		3. Teknik Mekanikal

2.5.2. Kualifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Kualifikasi adalah bagian kegiatan Registrasi untuk menetapkan penggolongan usaha jasa pelaksana konstruksi menurut tingkat atau kedalaman

kompetensi dan potensi kemampuan usaha. Kualifikasi tenaga kerja konstruksi dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) berdasarkan keahlian dan keterampilan seseorang yang ditetapkan oleh Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) sebagai berikut :

1. Kualifikasi tenaga kerja untuk Ahli Muda, Ahli Madya dan Ahli Utama untuk tenaga kerja ahli sesuai Peraturan LPJK Nomor 5 Tahun 2017 tentang Sertifikasi dan Registrasi Tenaga Ahli.
2. Kualifikasi tenaga kerja Tingkat I, Tingkat II dan Tingkat III untuk tenaga kerja terampil sesuai Peraturan LPJK Nomor 6 Tahun 2017 tentang Sertifikasi dan Registrasi Tenaga Terampil.

Menurut (Menteri PUPR No.8, 2022) menjelaskan tentang ketentuan mengenai sertifikasi konstruksi dan uji kompetensi. Berdasarkan Lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2021, Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) untuk tenaga kerja konstruksi yang terdiri atas kualifikasi sebagai berikut :

1. Kualifikasi Ahli terdiri dari; Jenjang 7, 8 dan 9
2. Kualifikasi Teknisi atau Analis terdiri dari; Jenjang 4, 5 dan 6
3. Kualifikasi Operator terdiri dari Jenjang 1, 2 dan 3

Persyaratan Tenaga Kerja Kualifikasi Ahli

1. Tenaga Ahli KKNi - Jenjang 9
 - a. Doktor/Doktor Terapan/Pendidikan Spesialis 2, pengalaman tidak diperlukan S2/S2 Terapan/Pendidikan Spesialis 1, pengalaman minimal 4 tahun
 - b. Pendidikan Profesi, pengalaman minimal 7 tahun S1/S1 Terapan/D4 Terapan, pengalaman minimal 8 tahun.
2. Tenaga Ahli KKNi - Jenjang 8
 - a. Pendidikan Magister Terapan S2, terapan pendidikan spesialis, pengalaman tidak diperlukan
 - b. Pendidikan Profesi, Pengalaman minimal 5 Tahun
 - c. Pendidikan S1/ S1 Terapan/D4 terapan, pengalaman minimal 6 tahun
3. Tenaga Ahli KKNi - Jenjang 7
 - a. Pendidikan Profesi, pengalaman tidak diperlukan

- b. Pendidikan S1/S1 Terapan / D4 Terapan (dengan Pemberian kompetensi tambahan untuk fresh graduate , pengalaman tidak diperlukan
- c. Pendidikan S1/S1 Terapan/ D4 Terapan, pengalaman minimal 2 tahun.

Persyaratan Tenaga Kerja Kualifikasi Teknis / Analis

1. Teknisi/Analis KKNI - Jenjang 6
 - a. Pendidikan S1/S1 Terapan / D4 Terapan, pengalaman tidak diperlukan
 - b. Pendidikan D3, pengalaman minimal 4 tahun
 - c. Pendidikan D2, pengalaman minimal 8 tahun
 - d. Pendidikan D1, pengalaman minimal 12 tahun.
2. Teknisi/Analis – KKNI Jenjang 5
 - a. Pendidikan D3, pengalaman tidak diperlukan
 - b. Pendidikan D2, pengalaman minimal 4 tahun
 - c. Pendidikan D1/SMK Plus, pengalaman minimal 8 tahun
 - d. Pendidikan SMK, pengalaman minimal 10 tahun
 - e. Pendidikan SMA, pengalaman minimal 12 tahun.
3. Teknisi/Analis KKNI - Jenjang 4
 - a. Pendidikan D2, pengalaman tidak diperlukan
 - b. Pendidikan D1/SMK Plus, pengalaman minimal 2 tahun
 - c. Pendidikan SMK, pengalaman minimal 4 tahun
 - d. Pendidikan SMA, pengalaman minimal 6 tahun.

Persyaratan Tenaga Kerja Kualifikasi Operator

1. Operator KKNI - Jenjang 3
 - a. Pendidikan D1/SMK Plus, pengalaman tidak dibutuhkan
 - b. Pendidikan SMK, pengalaman minimal 3 tahun
 - c. Pendidikan SMA, pengalaman minimal 4 tahun
 - d. Pendidikan Dasar, pengalaman minimal 5 tahun.
2. Operator KKNI - Jenjang 2
 - a. Kualifikasi Operator – Jenjang 2
 - b. Pendidikan SMK, pengalaman tidak diperlukan
 - c. Pendidikan SMA, pengalaman minimal 1 tahun
 - d. Pendidikan Dasar, pengalaman minimal 2 tahun.
3. Operator KKNI - Jenjang 1

- a. Pendidikan D2, pengalaman tidak diperlukan
- b. Pendidikan D1/SMK Plus, pengalaman minimal 2 tahun
- c. Pendidikan SMK, pengalaman minimal 4 tahun

2.6 Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Sertifikasi adalah proses evaluasi yang bertujuan untuk memperoleh pengakuan atas kompetensi dan kemampuan individu melalui uji kompetensi sesuai dengan persyaratan hukum yang berlaku. Sertifikasi ini menilai kompetensi dan keahlian di bidang jasa konstruksi, termasuk disiplin ilmu, keterampilan khusus, fungsionalitas, serta keahlian tertentu. Kompetensi menjadi salah satu masalah mendasar dalam pelaksanaan jasa konstruksi. Kualitas tenaga ahli dan tenaga terampil tentunya harus memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sertifikasi bertujuan untuk menjamin keterampilan, kualitas, dan kemampuan kerja tenaga kerja konstruksi, sehingga mereka dapat menghasilkan produk konstruksi yang sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.. Indikator sertifikasi merupakan dimensi yang dijadikan ukuran sertifikasi. Indikator tersebut sebagai berikut:

1. Keterampilan adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun mental. Misalnya seseorang yang mendapat tugas sebagai mandor harus memiliki kemampuan dalam mengawasi proyek yang sedang berjalan di lapangan sehingga proyek dapat selesai tepat waktu.
2. Keahlian atau Pengalaman adalah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Hal itu merupakan kemampuan yang bisa dipindahkan dari satu orang ke orang yang lainnya. Misalnya bagi seorang ahli manajemen proyek harus mampu mengawasi, mengontrol, dan mengecek proyek yang sedang berjalan di lapangan agar tidak terjadi kesalahan fatal yang kemungkinan akan terjadi.

2.7 Dasar Hukum Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Saat ini SKK untuk tenaga kerja berubah menjadi Sertifikat Kompetensi Kerja atau disebut SKK Konstruksi sesuai peraturan yang berlaku yaitu :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang "Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berisiko".
2. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2021 tentang "Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang "Jasa Konstruksi".
3. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 6 Tahun 2021 tentang "Standar Kegiatan Usaha dan Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat".
4. Peraturan Pemerintah No.28 Tahun 2000 Tentang "Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi"
5. Peraturan Lembaga LPJK Nomor 5 Tahun 2017 tentang "Sertifikasi dan Registrasi Tenaga Ahli".
6. Peraturan LPJK Nomor 6 Tahun 2017 tentang "Sertifikasi dan Registrasi Tenaga Terampil.
7. Permen PUPR Nomor 08 Tahun tentang "Tata Cara Pelaksanaan Pemenuhan Sertifikat Standar Jasa Kontruksi dalam Rangka Mendukung Kemudahan Perizinan Berusaha Bagi Pelaku Usaha Jasa Konstruksi".

2.8 Manfaat dan Tujuan Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Sertifikasi kompetensi kerja merupakan elemen kunci dalam industri konstruksi dan berbagai sektor lainnya. Dalam konteks yang semakin kompleks dan berkembang pesat, sertifikasi ini tidak hanya berfungsi sebagai pengakuan terhadap keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja tetapi juga sebagai jaminan terhadap kualitas dan keamanan. Manfaat dan tujuan sertifikasi kompetensi kerja mencakup berbagai aspek yang penting untuk keberhasilan individu dan organisasi. Dengan memahami manfaat dan tujuan ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih jelas tentang pentingnya sertifikasi kompetensi kerja dalam mencapai kesuksesan di dunia kerja.

2.8.1 Manfaat Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Manfaat Kompetensi Kerja

1. Bagi Anggota Tim Ahli Pelaksana Konstruksi

- 
- a. Pengakuan Kompetensi profesional
 - b. Peningkatan Peluang Karir
 - c. Kepatuhan Terhadap Standar dan Regulasi
 - d. Meningkatkan Keselamatan di tempat Kerja
 - e. Keunggulan Kompetitif
 - f. Pengembangan Profesional Berkelanjutan
2. Bagi Atasan
 - a. Meningkatkan Kualitas dan Efisiensi Proyek
 - b. Mengurangi Risiko Kecelakaan
 - c. Kepatuhan Terhadap Standar Industri dan Regulasi
 - d. Meningkatkan Reputasi Perusahaan
 - e. Efisiensi Manajemen
 - f. Peningkatan Produktivitas
 3. Bagi Penyedia Jasa Pelaksana Konstruksi
 - a. Peningkatan kualitas proyek
 - b. Keamanan dan Keselamatan Kerja
 - c. Keunggulan Kompetitif
 - d. Efisiensi Operasional
 - e. Peningkatan Peluang Bisnis
 - f. Kepatuhan Regulasi

2.8.2 Tujuan Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Tujuan Sertifikat Kompetensi Kerja

1. Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja
2. Kepatuhan Terhadap Regulasi
3. Peningkatan Keselamatan Kerja
4. Pengembangan Profesional Berkelanjutan

2.9 Pihak Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Pihak-pihak yang terlibat dalam sertifikasi tenaga kerja konstruksi melibatkan berbagai pemangku kepentingan yang memainkan peran penting dalam proses sertifikasi. Setiap pihak memainkan peran penting untuk memastikan bahwa

tenaga kerja konstruksi memenuhi standar kompetensi yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dan aman dalam proyek konstruksi.

2.9.1. Lembaga Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Lembaga sertifikasi adalah organisasi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk menilai, menguji, dan memberikan sertifikasi atau akreditasi kepada individu atau organisasi yang memenuhi standar atau kriteria tertentu. Sertifikasi ini seringkali diperlukan untuk menunjukkan kompetensi, kualitas, atau kepatuhan terhadap standar industri atau regulasi tertentu. Berikut adalah penjelasan mengenai lembaga sertifikasi. Adapun fungsi dari Lembaga Sertifikasi diantaranya sebagai berikut :

1. Menilai Kompetensi
2. Menyediakan Akreditasi
3. Menjamin Kualitas
4. Mendukung Pengembangan Profesional

Ada beberapa jenis Lembaga Sertifikasi diantaranya :

1. Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK): Mengeluarkan sertifikasi untuk tenaga kerja dan badan usaha di sektor konstruksi.
2. Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP): Lembaga yang mengakreditasi lembaga sertifikasi profesi dan memberikan sertifikasi kompetensi untuk berbagai profesi.
3. Komite Akreditasi Nasional (KAN): Memberikan akreditasi kepada lembaga sertifikasi dan laboratorium uji, memastikan bahwa mereka memenuhi standar internasional.

2.9.2. Regulator Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Regulator dalam sertifikasi tenaga kerja konstruksi adalah pihak yang bertanggung jawab untuk menetapkan, mengawasi, dan menegakkan kebijakan serta standar yang terkait dengan sertifikasi. Di Indonesia, beberapa regulator utama dalam proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi meliputi:

1. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR)

Peran: Kementerian PUPR adalah lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sektor konstruksi, termasuk sertifikasi tenaga kerja. Mereka menetapkan kebijakan dan regulasi terkait sertifikasi tenaga kerja konstruksi dan memastikan bahwa standar nasional dipatuhi.

Tugas: Mengeluarkan peraturan dan pedoman, serta melakukan supervisi terhadap lembaga sertifikasi.

2. Pemerintah Daerah

Peran: Pemerintah daerah, melalui dinas terkait, berperan dalam pelaksanaan dan pengawasan sertifikasi di tingkat lokal.

Tugas: Menyebarkan informasi mengenai sertifikasi, menyelenggarakan pelatihan, dan mengawasi pelaksanaan sertifikasi di wilayahnya.

2.9.3. Asosiasi Profesi Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Asosiasi profesi adalah organisasi yang terdiri dari individu-individu yang memiliki pekerjaan atau keahlian tertentu, yang dibentuk dengan tujuan untuk memajukan, mengatur, dan melindungi kepentingan para anggotanya dalam profesi tersebut. Asosiasi profesi yang terlibat dalam sertifikasi tenaga kerja konstruksi memiliki peran penting dalam menetapkan standar, memberikan pelatihan, dan memastikan kualitas serta kompetensi tenaga kerja di sektor konstruksi. Adapun fungsi Asosiasi Profesi diantaranya :

1. Penyusunan Standar
2. Pendidikan dan Pelatihan
3. Evaluasi dan Penilaian
4. Penerbitan Sertifikat
5. Pemantauan dan Evaluasi

Ada beberapa jenis Asosiasi Profesi Tenaga Kerja Konstruksi diantaranya :

1. Himpunan Ahli Konstruksi Indonesia (HAKI)
2. Ikatan Ahli Konstruksi Indonesia (IAKI)
3. Himpunan Ahli Teknik Tanah Indonesia (HATTI)
4. Asosiasi Tenaga Ahli Konstruksi Seluruh Indonesia (ATAKSI)
5. Ikatan Surveyor Indonesia (ISI)

- 6 Ikatan Nasional Tenaga Ahli Konsultan Indonesia (INTAKINDO)
- 7 Asosiasi Tenaga Teknik Ahli dan Terampil Indonesia (ASTTATINDO)
- 8 Asosiasi Tenaga Ahli Kontruksi Nasional (ATAKNAS)
- 9 Ikatan Arsitek Indonesia (IAI)
- 10 Asosiasi Ahli K3 Konstruksi Indonesia (A2K4-I)
- 11 Asosiasi Sumber Daya Manusia Konstruksi Indonesia (ASDAMKINDO)
- 12 Ikatan Alii Manajemen Proyek Indonesia (IAMPI)
- 13 Ikatan Ahli Pracetak dan Prategang (IAPPI)
- 14 Perkumpulan Tenaga Ahli Profesional Indonesia (PERTAPIN)
- 15 Gabungan Ahli Teknik Nasional (GATENSI)
- 16 Himpunan Ahli Teknik Konstruksi Indonesia (HATSINDO)
- 17 Perkumpulan Tenaga Kerja Ahli dan Terampil Indonesia (PETAKINDO)
- 18 Asosiasi Tenaga Teknik Konstruksi Indonesia (ASTEKINDO)
- 19 Asosiasi Tenaga Ahli Konstruksi Indonesia (ATAKI)
- 20 Himpunan Pengembangan Jalan Indonesia (HPJI)
- 21 Komite Nasional Indonesia untuk Bendungan Besar (KNIBB)
- 22 Asosiasi Tenaga Teknik Indonesia (ASTTI)
- 23 Himpunan Tenaga Ahli Hidraulik Indonesia (HATHI)
- 24 Ikatan Ahli Perencana Indonesia (IAP)
- 25 Gabungan Tenaga Ahli dan Terampil Konstruksi Indonesia (GATAKI)
- 26 Asosiasi Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (AK3L)
- 27 Asosiasi Profesi Tenaga Ahli Konsultan Indonesia (APTAKINDO)
- 28 Perkumpulan Tenaga Ahli Konsultan Indonesia (PERTAHKINDO)
- 29 Himpunan Profesi Tenaga Konstruksi Indonesia (HIPTASI)
- 30 Ikatan Ahli Teknik Penyehatan dan Teknik Lingkungan Indonesia (IATPI)
- 31 Himpunan Ahli Manajemen Konstruksi Indonesia (HAMKI)
- 32 Ikatan Arsitek Lanskap Indonesia (IALI)
- 33 Himpunan Desainer Interior Indonesia (HDII)

2.10 Proses Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi adalah rangkaian langkah-langkah yang ditempuh untuk mendapatkan pengakuan resmi atas kompetensi seorang pekerja konstruksi. Berikut adalah penjabaran dari proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi:

1. Pendaftaran :Langkah awal dalam proses sertifikasi adalah mengidentifikasi kebutuhan sertifikasi berdasarkan peran atau posisi pekerjaan di bidang konstruksi. Misalnya, apakah tenaga kerja tersebut membutuhkan sertifikasi sebagai tenaga ahli, tenaga terampil, atau spesialis.
2. Pengajuan Permohonan: Tenaga kerja atau perusahaan mengajukan permohonan sertifikasi ke lembaga sertifikasi resmi, seperti Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK). Dalam pengajuan ini, pelamar harus menyertakan dokumen-dokumen pendukung seperti riwayat kerja, pendidikan, dan pelatihan sebelumnya.
3. Pelatihan Awal: Sebelum mengikuti ujian sertifikasi, tenaga kerja biasanya harus mengikuti program pelatihan yang relevan. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.
4. Pengembangan Kompetensi: Selain pelatihan formal, tenaga kerja mungkin juga harus melalui program magang atau praktek kerja untuk mengembangkan kompetensi teknis dan praktis yang diperlukan.
5. Persiapan Ujian: Setelah menyelesaikan pelatihan, tenaga kerja dipersiapkan untuk mengikuti ujian sertifikasi. Ujian ini mencakup berbagai aspek pekerjaan yang relevan dengan bidang konstruksi yang bersangkutan, seperti teknik bangunan, keselamatan kerja, dan manajemen proyek.
6. Pelaksanaan Ujian: Ujian kompetensi dapat dilakukan secara tertulis, praktis, atau kombinasi keduanya. Ujian ini biasanya diawasi oleh penguji yang memiliki lisensi atau sertifikasi dari lembaga sertifikasi.
7. Penilaian: Setelah ujian, hasilnya dievaluasi untuk menentukan apakah tenaga kerja telah memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan.
8. Penilaian Kinerja: Selain ujian formal, kinerja praktis tenaga kerja di lapangan sering kali juga dievaluasi sebagai bagian dari proses sertifikasi.

Ini mungkin melibatkan observasi langsung oleh pengawas atau penilai independen.

9. Verifikasi Dokumen: Lembaga sertifikasi akan melakukan verifikasi terhadap semua dokumen yang diajukan oleh tenaga kerja, termasuk bukti pelatihan, pengalaman kerja, dan hasil ujian.
10. Keputusan Sertifikasi: Berdasarkan hasil ujian dan evaluasi, lembaga sertifikasi akan memutuskan apakah tenaga kerja tersebut layak menerima sertifikat.
11. Penerbitan Sertifikat: Jika memenuhi semua persyaratan, sertifikat kompetensi akan diterbitkan dan diberikan kepada tenaga kerja. Sertifikat ini merupakan bukti resmi bahwa tenaga kerja tersebut telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
12. Pemeliharaan Kompetensi: Tenaga kerja bersertifikat harus terus menjaga dan meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan lanjutan dan pengalaman kerja.
13. Pembaruan Sertifikat: Sertifikat biasanya memiliki masa berlaku tertentu, misalnya 3 atau 5 tahun. Untuk memperbarui sertifikat, tenaga kerja harus menjalani proses sertifikasi ulang yang mungkin melibatkan pelatihan tambahan atau ujian ulang.

Proses sertifikasi ini merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa pekerja konstruksi memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja secara aman dan efektif dalam industri yang sangat teknis dan berisiko tinggi.

2.11 Software NVivo

NVivo adalah perangkat lunak yang digunakan untuk analisis data kualitatif. Ini dirancang untuk membantu peneliti dalam mengorganisir, menganalisis, dan menemukan wawasan dari data non-numerik atau tidak terstruktur, seperti wawancara, survei terbuka, artikel jurnal, konten media sosial, dan dokumen teks lainnya. *NVivo* menyediakan berbagai alat untuk pengkodean data, memvisualisasikan hubungan antara data, dan melakukan analisis mendalam. Fitur-fiturnya termasuk auto coding, visualisasi data seperti peta proyek dan grafik, serta kemampuan untuk mengelola dan menyimpan data secara sistematis. *NVivo*

digunakan di berbagai bidang penelitian, termasuk ilmu sosial, kesehatan, pendidikan, dan bisnis, untuk membantu peneliti memahami dan menyajikan temuan mereka dengan lebih efektif.. *NVivo* diproduksi oleh *Lumivero* (sebelumnya *QSR International*). *Software* ini tersedia untuk sistem operasi *Windows* dan *Macintosh*

Menurut (Tri Priyatni dkk 2020), proses kajian pustaka menggunakan Nvivo dilakukan dengan tahapan berikut: (1) mengimpor file yang akan dikaji/direviu, (2) melakukan koding, dan (3) melakukan *run query* dan visualisasi. Ketiga tahapan tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. 3 Proses Studi Pustaka
(Sumber : Tri Priyatni dkk., 2020)

Kode dalam penelitian kualitatif didefinisikan sebagai kata atau frasa singkat yang secara simbolis memberikan atribut ringkasan, menonjolkan, dan menangkap inti dari data yang bersifat verbal atau visual. Kode dalam penelitian kualitatif berbeda dengan kode dalam semiotika, meskipun keduanya memiliki beberapa kesamaan. Dalam semiotika, kode berhubungan dengan penafsiran simbol dalam konteks sosial dan budaya tertentu. Sementara itu, dalam analisis data kualitatif, kode adalah konstruksi yang diciptakan oleh peneliti untuk melambangkan atribut yang diinterpretasikan dari data dengan tujuan mendeteksi pola, mengategorikan, membangun teori, serta proses analisis lainnya.

2.11.1 Koding Manual

Koding manual berarti membuat kode berdasarkan topik atau tema dari buku sumber yang dibaca. Misalnya, ketika membaca *e-book* berjudul *Creativity*

Theory dan menemukan definisi tentang kreativitas, kode pertama yang dapat dibuat adalah "Definisi Kreativitas" atau "Definisi". Selanjutnya, saat membaca lebih lanjut dan menemukan premis atau pendapat mengenai kreativitas, kode kedua yang dapat dibuat adalah "Premis tentang Kreativitas". Proses ini memudahkan dalam mengidentifikasi dan mengorganisir informasi penting dari sumber bacaan, sehingga analisis dan pemahaman topik yang diteliti menjadi lebih terstruktur dan mendalam. (Tri Priyatni dkk 2020)

2.11.2 Koding Campuran

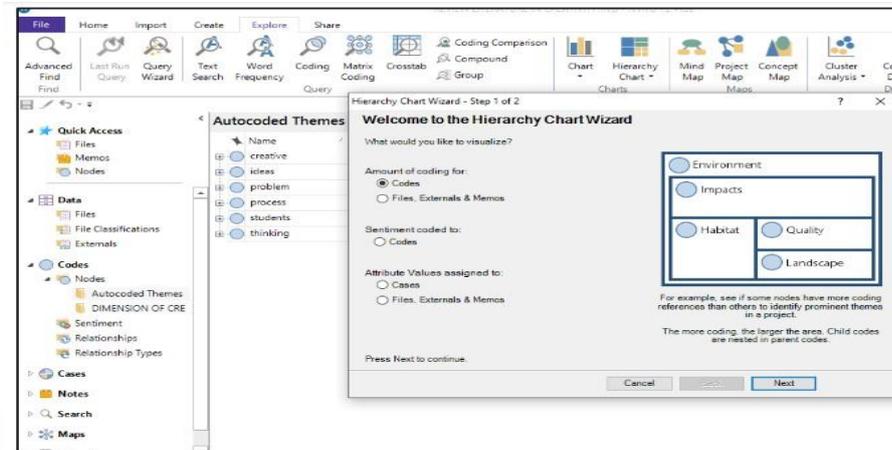
Koding campuran berarti membuat kode terhadap 10% dari jumlah sumber pustaka yang dibaca, kemudian menggunakan *NVivo* untuk melakukan auto-code berdasarkan kode yang telah dibuat. Koding campuran adalah kombinasi antara koding manual dan auto-code. Misalnya, jika memiliki 100 bahan pustaka yang hendak dikoding, koding manual harus dilakukan terhadap minimal 10 buku. Selanjutnya, 90 buku lainnya akan dikoding oleh *NVivo* menggunakan *auto-code*, mengikuti kode yang sudah dibuat. Dengan kata lain, Anda membuat kode terhadap 10% dari jumlah sumber pustaka yang dibaca, kemudian meminta *NVivo* untuk melakukan auto-code sesuai dengan kode yang telah Anda buat. Proses ini memungkinkan efisiensi dalam pengolahan data, sambil tetap mempertahankan akurasi dan konsistensi analisis yang didasarkan pada pemahaman manual awal. (Tri Priyatni dkk 2020)

2.11.3 Auto Coding

Auto coding adalah proses koding otomatis yang dilakukan sepenuhnya oleh *NVivo* terhadap semua pustaka yang ada. Caranya cukup mudah: buka file-file sumber pustaka yang akan dikoding, kemudian klik Ctrl-A, pilih *Explore*, klik *Auto-code*, pilih *identify themes*, klik *Next*, dan tunggu sebentar. *NVivo* akan melakukan koding secara otomatis terhadap semua file yang telah dipilih. Proses ini memungkinkan efisiensi dan kecepatan dalam analisis data, dengan *NVivo* yang mengidentifikasi dan mengorganisir tema-tema utama dari sumber pustaka secara otomatis. (Tri Priyatni dkk 2020)

2.11.4 Hierarchy Chart Query

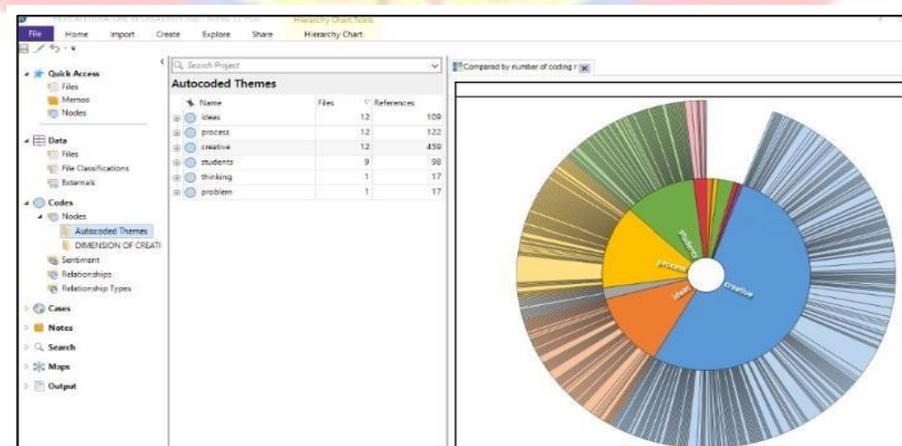
Hasil auto-code dapat diquery untuk dilihat hierarchy chartnya. *Hierarchy chart* adalah *chart* yang digunakan untuk menunjukkan hierarki yang menyiratkan urutan, pilihan, atau perulangan. Langkah-langkah untuk *hierarchy chart* adalah dengan mengklik *Explore*, kemudian klik *Hierarchy Chart*, seperti tampak pada gambar berikut :



Gambar 2. 4 Hierarcky Chart Query

(Sumber : Tri Priyatni dkk., 2020)

Setelah tampilan muncul seperti gambar di atas, klik Next, kemudian klik Finish. Selanjutnya, pilih *Hierarchy Chart* dan pilih model visualisasi *chart* yang diinginkan. Jika Anda memilih bentuk lingkaran, tampilan akan terlihat seperti gambar berikut. Dari gambar tersebut, terlihat bahwa tema yang paling sering dibahas dalam semua literatur yang telah di-*auto-code* adalah tema *creative*. (Tri Priyatni dkk., 2020)

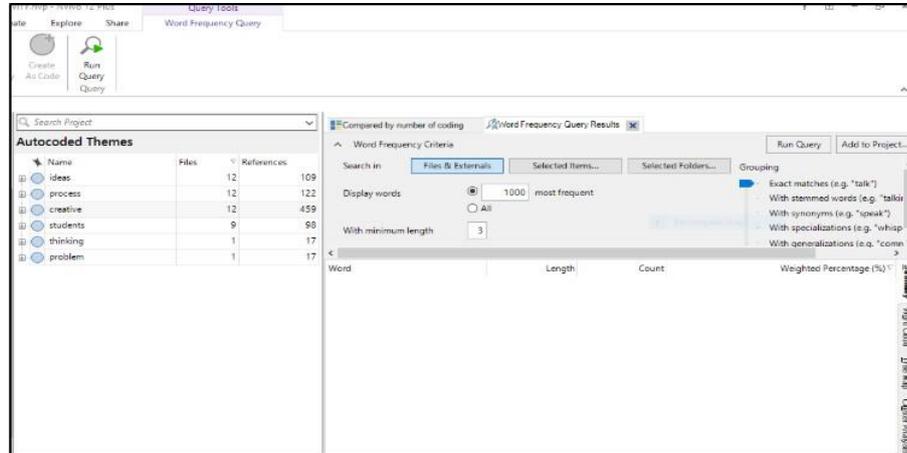


Gambar 2. 5 Code Hierarcky Chart Query

(Sumber : Tri Priyatni dkk., 2020)

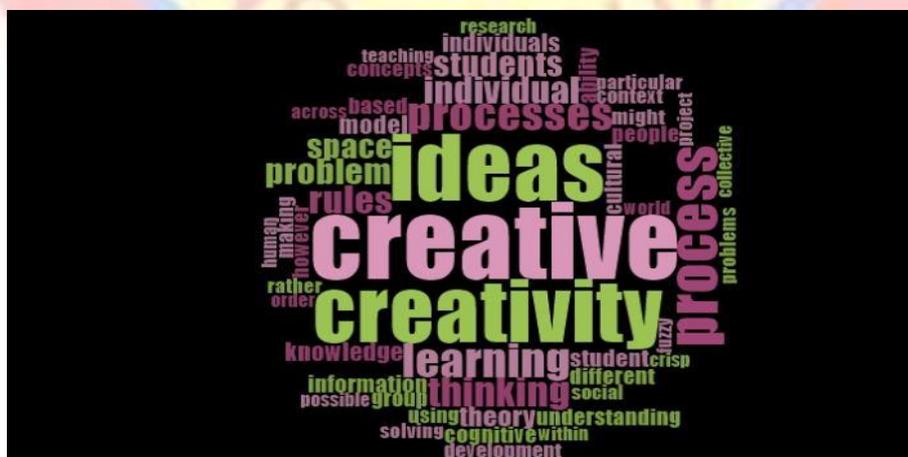
2.11.5 Word Frequency Query

Word frequency digunakan untuk menggambarkan kata, variasi, atau frasa apa yang paling sering muncul. Caranya adalah: klik *Explore*, kemudian klik *Word Frequency*, maka akan muncul tampilan seperti gambar berikut :



Gambar 2. 6 Word Frequency Query
(Sumber : Tri Priyatni dkk., 2020)

Setelah tampilan muncul seperti gambar di atas, pilih folder yang ingin Anda hitung frekuensinya. Ubah angka 1000 pada display words menjadi 50, yang berarti 50 kata yang paling sering muncul. Selain itu, ubah angka pada with minimum length menjadi 5, yang berarti kata-kata harus memiliki minimal 5 huruf. Setelah itu, klik *Run Query* dan pilih model tampilan yang diinginkan. Jika Anda memilih model word cloud, tampilan akan muncul seperti gambar berikut :

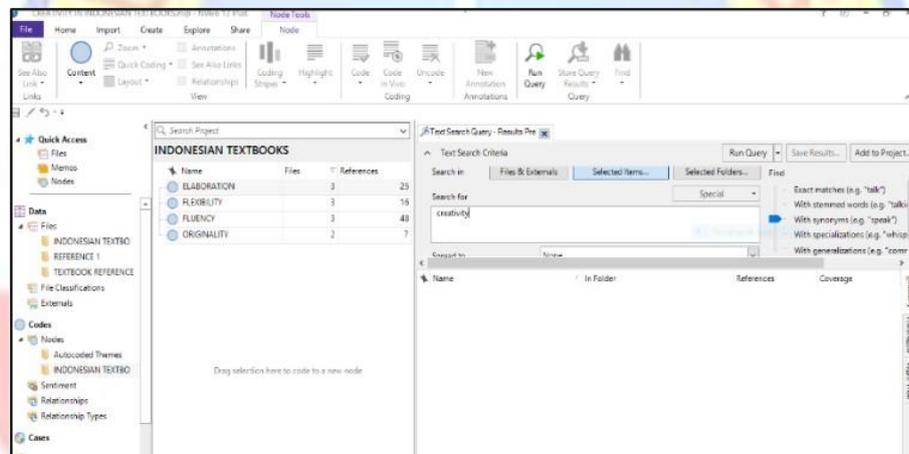


Gambar 2. 7 Visualisasi Word Frequency Query
(Sumber : Tri Priyatni dkk., 2020)

Gambar diatas menunjukkan bahwa dari 50 kata (dengan minimum per kata memiliki 5 huruf), kata yang paling sering muncul adalah kata *creative*, dan *creativity*. *Visualisasi word frequency* dapat berupa *summary*, *word cloud*, *tree map*, atau *cluster analysis*. Anda dapat memilih model visualisasi sesuai dengan yang Anda inginkan.

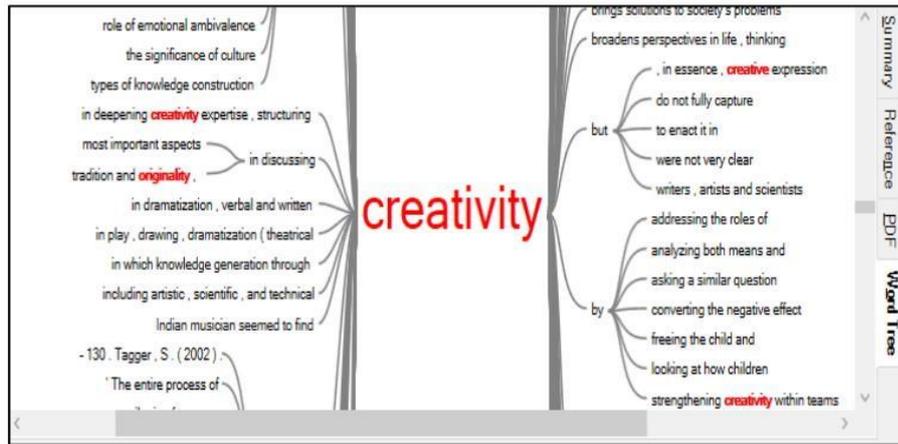
2.11.6 Text Search Query

Menurut (Tri Priyatni dkk., 2020), Pencarian Teks (*text search*) dapat digunakan untuk melihat di mana kata tertentu muncul dalam konteks sumber pustaka, dan tempat beberapa kata muncul berdekatan satu sama lain atau di dalam sumber secara umum. Sebagai contoh, ketika Anda ingin mencari kata *creativity*, maka klik *Explore*, pilih *text Search*, pilih file, kemudian ketik kata yang hendak dicari, kemudian klik *Run Query*, seperti tampak pada gambar berikut :



Gambar 2. 8 Text Search Query
(Sumber : Tri Priyatni dkk., 2020)

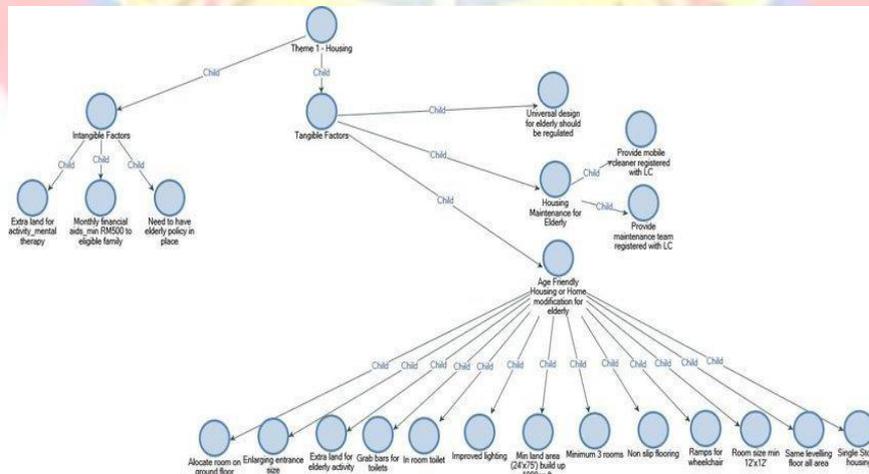
Setelah muncul gambar seperti pada gambar di atas, kliklah *Run query*, kemudian pilih visualisasi berupa *Word Tree*, maka akan muncul tampilan seperti gambar berikut :



Gambar 2. 9 Text Search Query
(Sumber : Tri Priyatni dkk., 2020)

2.11.7 Project Map

Project Map digunakan untuk memvisualisasikan hubungan antara berbagai elemen proyek, seperti sumber data, node, dan kasus. *Project Map* membantu peneliti memahami struktur dan alur analisis secara lebih intuitif dengan menampilkan hubungan antar elemen dalam bentuk diagram. Fitur ini memudahkan dalam merencanakan dan mengevaluasi perkembangan proyek penelitian, serta memungkinkan identifikasi pola dan koneksi yang mungkin tidak terlihat dalam data mentah. Dengan demikian, *Project Map* menjadi alat penting dalam *NVivo* untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses analisis kualitatif.



Gambar 2. 10 Project Map
(Sumber : Tri Priyatni dkk., 2020)

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metodologi Penelitian adalah kerangka teoritis yang digunakan untuk menganalisa, mengerjakan atau mengatasi masalah yang dihadapi. Sedangkan kerangka teoritis adalah metode-metode ilmiah yang akan diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Metode penelitian sangat penting, karena baik dan buruknya penelitian tergantung pada metodologi penelitian yang digunakan. Dalam tugas akhir ini digunakan beberapa metode penelitian sebagai sarana untuk memahami objek permasalahan. *Flowchart* adalah langkah – langkah dalam bentuk diagram dengan simbol tertentu untuk menggambarkan urutan informasi suatu proses secara jelas dan memiliki hubungan antara proses lainnya dengan cara yang mudah dimengerti.

3.2 Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dilakukan survey yang bertujuan mendeskripsikan sebuah variabel. Penelitian ini berisi tentang Persepsi Stakeholder terhadap Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi Di Kota Bandung.

Menurut (Rita Fiantika dkk 2022), Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung mengutamakan analisis. Penelitian ini seringkali fokus pada perspektif subjek, proses, dan makna dari penelitian dengan menggunakan teori-teori sebagai dasar dan pendukung untuk memastikan kesesuaian dengan fakta yang ada di lapangan. Selain itu, teori-teori tersebut berfungsi sebagai gambaran umum latar penelitian serta bahan pendukung untuk pembahasan. Penelitian kualitatif mengharuskan peneliti untuk membangun gambaran yang kompleks dan menyeluruh, menganalisis kata-kata, opini, dan informasi dari informan dalam konteks situasi alami, serta menyajikannya dalam laporan.

(Rita Fiantika dkk 2022) juga menegaskan bahwa keabsahan suatu penelitian dengan metode kualitatif ditentukan oleh validitas, reliabilitas, dan objektivitas.

Validitas mengukur ketepatan data yang diperoleh dari penelitian dengan data sesungguhnya di populasi. Reliabilitas berarti data harus konsisten, sehingga hasil penelitian tidak berbeda meskipun dilakukan oleh orang atau alat yang berbeda dan pada waktu yang berbeda. Objektivitas, yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, berarti data yang diperoleh harus bebas dari subjektivitas peneliti.

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang merupakan metode untuk membuat gambaran keadaan secara obyektif menggunakan angka, dimulai dari mengumpulkan data, menganalisa data dan menelaah hasilnya.

Metode kualitatif mengasumsikan pengetahuan adalah “*out there*” maka pengetahuan itu untuk ditemukan, ada realitas yang dapat diketahui secara fisik oleh peneliti yang terlatih. Kualitatif mengasumsikan pengetahuan sebagai hasil konstruksi pemahaman, bersumber dari komunikasi dan interaksi, sehingga pengetahuan bukan “*out there*” tetapi di dalam persepsi dan interpretasi dari individu. Pendek kata, pengetahuan dikonstruksikan atau dikreasikan oleh masyarakat, sehingga disebut *social construction of reality*.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah tenaga kerja dalam bidang jasa konstruksi di Kota Bandung. Tenaga kerja konstruksi yang terlibat baik dari konsultan perencana, konsultan pengawas, Asosiasi Profesi dan kontraktor pada proyek pemerintah maupun non pemerintah. Prosedur Penelitian

3.4 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan yang dilakukan untuk mengumpulkan data secara mendalam melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*). Tahapan-tahapan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Tahap Pendahuluan
2. Tahap Pengumpulan Data
3. Tahap Pengolahan Data
4. Tahap Analisis

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas data penelitian adalah kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Instrumen penelitian harus valid dan reliabel, serta metode pengumpulan data harus tepat. Instrumen yang valid dan reliabel tidak akan menghasilkan data yang baik jika digunakan secara tidak tepat dalam pengumpulan data. Maka, teknik pengumpulan data ini menjadi tahapan yang paling penting dalam sebuah penelitian. Berdasarkan sumber, data dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data yang dijadikan bahan acuan dalam penyusunan Tugas Akhir ini dapat diklasifikasikan menjadi 2 (dua) jenis yaitu :

1. Data Primer

Data Primer yang diperoleh dari hasil pengamatan secara langsung berhubungan dengan responden, untuk mendapatkan data tersebut digunakan media wawancara dan kuisioner yang akan dibagikan, dengan sasaran responden dari :

- a. Stakeholder Tenaga Kerja (Asosiasi Profesi, Konsultan, Kontraktor)
- b. Tenaga Kerja yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja
- c. Tenaga Kerja yang tidak memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang sudah disediakan oleh pihak lain. Berupa literatur-literatur yang ada berupa buku-buku, jurnal-jurnal yang ada kaitannya dengan pokok pembahasan yang diteliti.

3.5.1 Teknik Wawancara

1. Persiapan Wawancara

- a. Menyusun Panduan Wawancara
- b. Memilih Informan
- c. Menghubungi Informan

2. Pelaksanaan Wawancara

- a. Wawancara Tatap Muka: Wawancara dilakukan secara tatap muka di lokasi yang disepakati bersama, seperti di tempat kerja informan, rumah, atau tempat netral lainnya. Wawancara ini dilakukan dalam suasana yang

nyaman dan tanpa gangguan untuk memastikan informan merasa bebas berbicara.

- b. Rekaman Wawancara: Dengan persetujuan informan, wawancara direkam menggunakan perangkat perekam audio. Rekaman ini bertujuan untuk memastikan akurasi data yang diperoleh dan memudahkan proses transkripsi.
 - c. Catatan Lapangan: Selain merekam wawancara, peneliti juga membuat catatan lapangan yang mencatat hal-hal penting selama wawancara, seperti ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan konteks situasional yang relevan.
3. Transkripsi Wawancara
- a. Proses Transkripsi: Setelah wawancara selesai, rekaman wawancara ditranskrip untuk mendapatkan teks yang lengkap dan akurat dari percakapan yang terjadi. Proses transkripsi dilakukan dengan cermat untuk memastikan tidak ada informasi penting yang terlewatkan.
 - b. Verifikasi Data: Transkrip wawancara diverifikasi dengan cara memeriksa kembali rekaman audio dan catatan lapangan. Verifikasi ini bertujuan untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data yang diperoleh.

3.5.2 Penyusunan Kuisisioner

Pertanyaan dalam kuisisioner dibuat dengan menggunakan skala likert dari pertanyaan yang diberikan kepada responden, yaitu dari angka 1 hingga 4 dimana angka 1 menunjukkan pernyataan di dalam kuisisioner tidak diterapkan oleh responden dan angka 4 atau semakin tinggi nilainya pernyataan di dalam kuisisioner semakin tinggi tingkat kemampuan yang diterapkan oleh responden di lapangan.

Prosedur yang digunakan dalam penyusunan kuisisioner untuk mendapatkan data tentang kemampuan tenaga kerja konstruksi dengan dan tanpa memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) di Kota Bandung.

1. Menyusun dan mengolah data menggunakan Microsoft Excel.
2. Pertanyaan kuisisioner berisi tentang penerapan penggunaan Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) proyek konstruksi di Kota Bandung.
3. Kuisisioner akan dibagikan ke 30 responden, dengan sasaran responden dari Kontraktor, Konsultan MK, Tenaga Kerja dan jabatan lainnya.

Lembar kuesioner penelitian ini merupakan kumpulan dari indikator – indikator penelitian yang dijabarkan kemudian menjadi pertanyaan- pertanyaan. Jawaban yang terisikan berupa jumlah angka untuk menentukan tingkat kemampuan tenaga kerja konstruksi dengan dan tanpa memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) di Kota Bandung.

Tingkat kemampuan tenaga kerja diukur berdasarkan jawaban tenaga kerja itu sendiri dalam menerapkan pertanyaan yang ada di dalam kuesioner, semakin tenaga kerja tersebut menerapkan pertanyaan di kuesioner maka menunjukkan semakin tinggi kemampuan tenaga kerja tersebut.

3.6 Pengolahan Data

Penelitian ini dalam analisisnya menggunakan bantuan komputer yaitu program *NVivo* dan *Microsoft Excel*, secara garis besar menjadi 2 bagian yaitu :

1. Analisis data deskriptif untuk responden

Analisis ini digunakan untuk data kualifikasi dari responden. Dalam data ini dilihat prosentase dari responden. Analisis deskriptif ini tentang : Pendidikan terakhir, pengalaman kerja responden, jabatan responden, dan kepemilikan Sertifikasi Kompetensi Kerja.

2. Statistik deskriptif

Analisa ini lebih diutamakan untuk mencari nilai terbesar dari indikator-indikator yang diberikan sehingga diperoleh ranking. Dalam penelitian ini, dipakai kuisisioner sebagai alat untuk melakukan survey.

3.6.1. Pengolahan Data Wawancara

Metodologi analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software NVivo* 14 untuk mengelola dan menganalisis data kualitatif yang dikumpulkan dari berbagai sumber. Berikut adalah ringkasan langkah-langkah metodologi analisis yang digunakan:

1. Pengumpulan Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan para Stakeholder meliputi Konsultan Perencana, Konsultan Pengawas dan Asosiasi Profesi.

2. Import Data ke *NVivo 12* Semua data yang telah dikumpulkan diimpor ke dalam *NVivo 12*. Ini termasuk transkrip wawancara, dokumen, dan catatan observasi.
3. Koding Data yang diimpor kemudian dikoding, yaitu proses mengidentifikasi dan memberi label pada bagian-bagian teks yang relevan dengan topik penelitian. Koding dilakukan berdasarkan tema-tema yang muncul dari data serta kategori yang telah ditentukan sebelumnya sesuai dengan rumusan masalah penelitian.
4. Membangun Kategori dan Tema Setelah proses koding, kategori dan tema utama diidentifikasi dan dibangun berdasarkan pola-pola yang muncul dari data. Ini termasuk tema-tema terkait perspektif stakeholder terhadap sertifikasi tenaga kerja baik dalam tantangan ataupun faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja
5. Analisis dan Visualisasi Data *NVivo 12* digunakan untuk menganalisis hubungan antara kategori dan tema yang telah diidentifikasi. Visualisasi data seperti word clouds, tree maps, dan coding stripes membantu dalam memahami pola dan hubungan antar tema.
6. Pelaporan Hasil analisis dan interpretasi data dilaporkan dalam bentuk naratif yang disertai dengan visualisasi data untuk mendukung temuan. Laporan ini disusun untuk memberikan gambaran perspektif stakeholder terhadap sertifikasi tenaga kerja baik dalam tantangan ataupun faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja

3.6.2. Pengolahan Kuesioner

Kuesioner ini dibagi menjadi dua bagian utama, yakni :

1. Bagian A Berisi tentang data responden meliputi profil perusahaan seperti pendidikan terakhir, pengalaman kerja proyek, jabatan responden dan rata-rata durasi yang dipekerjakan serta pendapat secara umum tentang Sertifikat Kompetensi Kerja.
2. Bagian B Berisi tentang kuisisioner kemampuan tenaga kerja konstruksi yang memiliki dan tidak memiliki sertifikat dan kendala apa saja yang terjadi pada proses pembuatan Sertifikasi Kompetensi Kerja (SKK) di

Kota Bandung.

Variabel tentang kemampuan tenaga kerja konstruksi dengan dan tanpa memiliki Sertifikasi Kompetensi Kerja (SKK) di Kota Bandung dengan skala 1 sampai skala 4. Untuk penilaian tentang penerapan sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Skala Jawaban Responden
(Sumber : Hasil Penelitian)

Skala Jawaban	Kode	Skor
Sangat Berpengaruh	SB	4
Berpengaruh	B	3
Tidak Berpengaruh	TB	2
Sangat Tidak Berpengaruh	STB	1

Menganalisa data dengan menentukan hasil rata-rata pada survey jawaban responden sebagai berikut :

$$x = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Keterangan :

i = n

X = Rata rata ukuran nilai Faktor

Xi = Ukuran Nilai Faktor pada Responden ke - 1

N = Jumlah Responden

Menganalisa data untuk menentukan urutan ranking dari hasil kuesioner dengan menghitung nilai indeks kepentingan *relative* (IKR). Untuk mendapatkan nilai IKR digunakan rumus :

$$IKR = \frac{\sum x_i X}{N}$$

Keterangan :

IKR = Indeks Kepentingan Kumulatif

X = Jangkauan Nilai Faktor

N = 4

Variabel yang memiliki nilai IKR tertinggi diberi ranking 1 (satu), demikian seterusnya sampai nilai IKR terendah secara berurutan. Apabila terdapat dua atau lebih dari nilai IKR yang sama, maka penentuan rankingnya dengan cara menjumlahkan ranking-ranking yang akan mewakilinya, kemudian dibagi dengan banyaknya variabel yang memiliki nilai sama. Metode analisis ini akan sangat berguna untuk mengidentifikasi ranking responden dan member prioritas terhadap variabel studi.

3.7 Metode Penyimpulan

3.7.1 Metode Penyimpulan Wawancara

1. Menganalisis Pola

Identifikasi pola, tren, dan hubungan dalam data. Bandingkan hasil dari berbagai wawancara untuk menemukan konsistensi atau perbedaan.

2. Menyusun Temuan

Buat ringkasan temuan utama dari analisis data, termasuk tema-tema utama, pernyataan kunci dari responden, dan wawasan yang diperoleh.

3. Menulis Laporan

Tulis laporan atau paper penelitian berdasarkan temuan dari analisis NVivo. Sertakan kutipan langsung dari wawancara untuk mendukung kesimpulan Anda.

4. Visualisasi Hasil Pengolahan

menghasilkan gambar visual dari beberapa data yang sudah diolah seperti *hierarchy, word frequency, text search dan project map*

3.7.2 Metode Penyimpulan Kuisisioner

Setelah nilai mean dan ranking diketahui, kemudian menentukan range untuk mengelompokkan masing-masing variabel. Dengan memberi 4 pilihan yang sesuai dengan tingkat kepentingan dan untuk kepentingan di lapangan.

1. Menentukan interval dari yang tidak berpengaruh sampai yang sangat

berpengaruh dengan kriteria skor hasil analisa sebagai berikut :

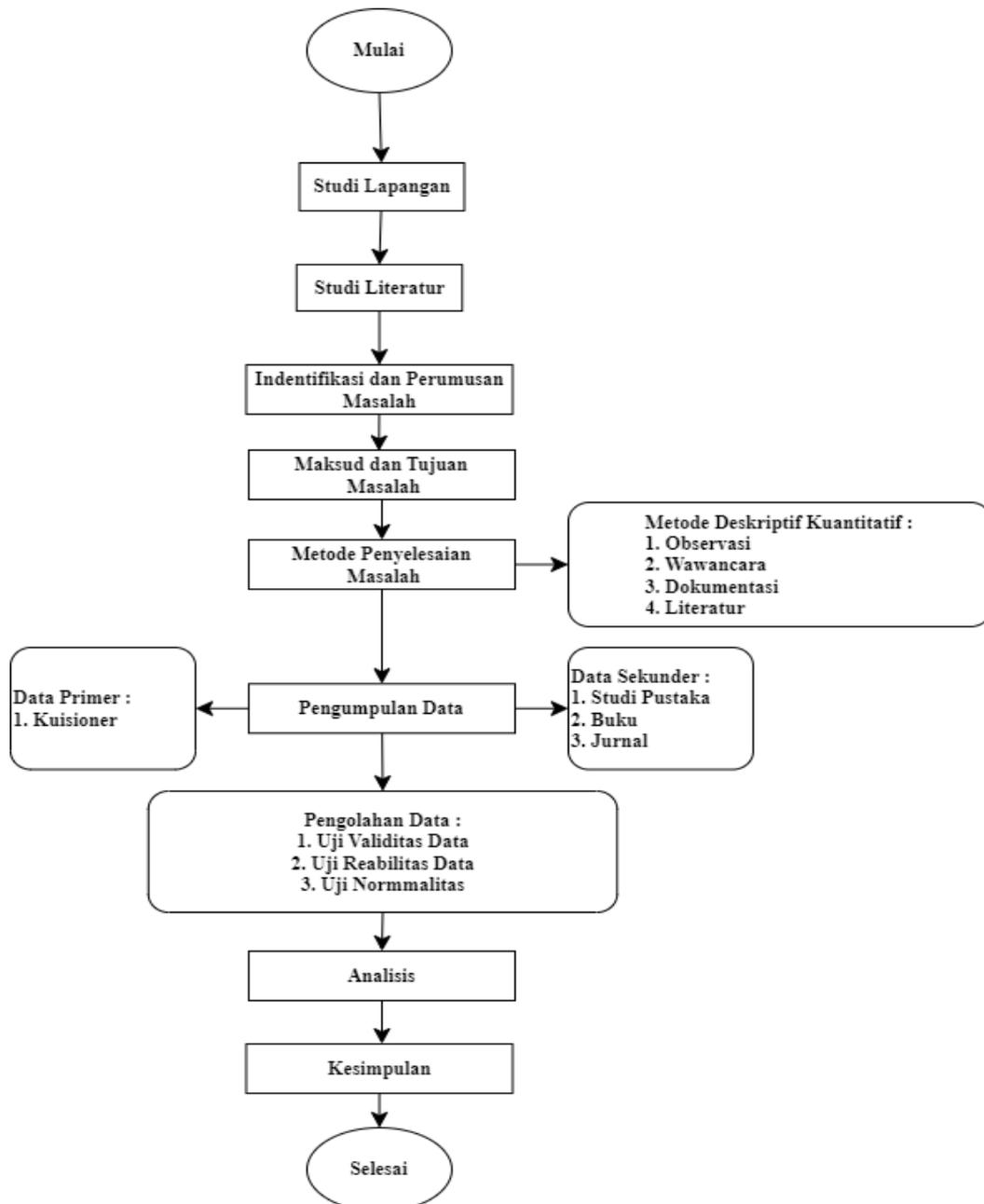
- a. Skor $3,25 < x \leq 4,0$ = Faktor yang Sangat Berpengaruh

- b. Skor $2,50 < x \leq 3,25$ = Faktor yang Berpengaruh

- c. Skor $1,75 < x \leq 2,50$ = Faktor yang Tidak Berpengaruh
- d. Skor $1,00 < x \leq 1,75$ = Faktor yang Sangat Tidak Berpengaruh

Berdasarkan urutan rangking skor nantinya dibagi beberapa variabel dengan melihat keterangan dari nilai faktor yang keluar didalam analisa tersebut.

Diagram Penelitian :



Gambar 3. 1 Diagram Alir Penelitian
(Sumber : Hasil Penelitian)

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada proyek konstruksi yang ada di Kota Bandung. Jumlah Responden yang diambil sebanyak 30 responden, dengan sasaran responden terdiri dari :

- a. Stakeholder (Asosiasi Profesi, Konsultan Perencana, Konsultan Pengawas, Kontraktor, Sub Kontraktor) Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam
- b. Tenaga Kerja yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja Pengumpulan data dilakukan dengan cara pembagian kuisioner
- c. Tenaga Kerja yang tidak memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja Pengumpulan data dilakukan dengan cara pembagian kuisioner

4.2 Data Wawancara

4.2.1 Data berdasarkan Wawancara

Adapun hasil wawancara yang telah penulis lakukan, penulis mengategorikan pertanyaan-pertanyaan kedalam 4 kategori yaitu :

1. Identifikasi persepsi terhadap sertifikasi tenaga kerja konstruksi
2. Manfaat sertifikasi tenaga kerja konstruksi
3. Tantangan sertifikasi tenaga kerja konstruksi
4. Rekomendasi perbaikan sertifikasi tenaga kerja konstruksi

Berikut data pertanyaan beserta jawaban dari kegiatan wawancara yang telah dilakukan pada hari Selasa, 30 Juli 2024, dengan keterangan bahwa AN (Responden 1) yaitu Abdul Nijjar, R2 (Responden 2) yaitu Asep Purnama, lalu R3 (Responden 3) yaitu Agus Bramania :

Tabel 4. 1 Data Wawancara
(Sumber : Hasil Penelitian)

Apa alasan utama yang mendasari kebutuhan akan sertifikasi tenaga kerja di bidang jasa konstruksi di Kota Bandung?	
R1	Sebagai alat ukur kemampuan dalam tenaga konstruksi dan untuk mengetahui bagian mana yang dibutuhkan sesuai dengan sertifikasi
R2	Karna Klasifikasi di bidang konstruksi terlalu banyak maka diperlukan tenaga konstruksi sesuai kemampuan dan keahliannya
R3	Alasannya dalah untuk memenuhi dan mengikuti regulasi yang berlaku diman tenaga kerja konstruksi itu wajib memiliki SKK
Bagaimana peran pemerintah daerah Kota Bandung dalam mendukung program sertifikasi tenaga kerja di bidang konstruksi?	
R1	Adanya kegiatan seminar yang dilaksanakan dan terbuka untuk masyarakat umum
R2	Adanya kolaborasi dengan Asosiasi Profesi mengadakan Seminar dan WorkShop
R3	Adanya kolaborasi dengan Asosiasi Profesi mengadakan Seminar
Apakah ada perbedaan signifikan dalam upah dan kesejahteraan antara tenaga kerja yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi menurut pandangan stakeholder?	
R1	ada perbedaan dan sangat mempengaruhi upah sesuai SKK yang dimiliki
R2	Semakin tinggi SKK yang dimiliki semakin besar juga upah yang didapat
R3	Semakin tinggi SKK yang dimiliki semakin besar juga upah yang didapat
Apa saja manfaat utama yang diperoleh tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung setelah mendapatkan sertifikasi?	
R1	Mempengaruhi pada karir kedepannya dan pada upah yang didapat
R2	Sangat menunjang karir dan upah yang didapat
R3	Mempengaruhi pada karir kedepannya, upah yang didapat dan wawasan yang lebih luas
Sejauh mana sertifikasi meningkatkan kepercayaan klien terhadap proyek konstruksi yang dikerjakan di Kota Bandung?	
R1	Sangat menunjang kepercayaan walaupun hanya dari mulut ke mulut
R2	Sangat mempengaruhi kepercayaan karna 70% yang memiliki SKK dapat bertanggungjawab
R3	cukup mempengaruhi kepercayaan berdasarkan SKK yang didapat
Bagaimana pengaruh sertifikasi terhadap peluang karir dan penghasilan tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung?	
R1	Mempengaruhi pada karir kedepannya dan pada upah yang didapat
R2	Sangat menunjang karir dan upah yang didapat

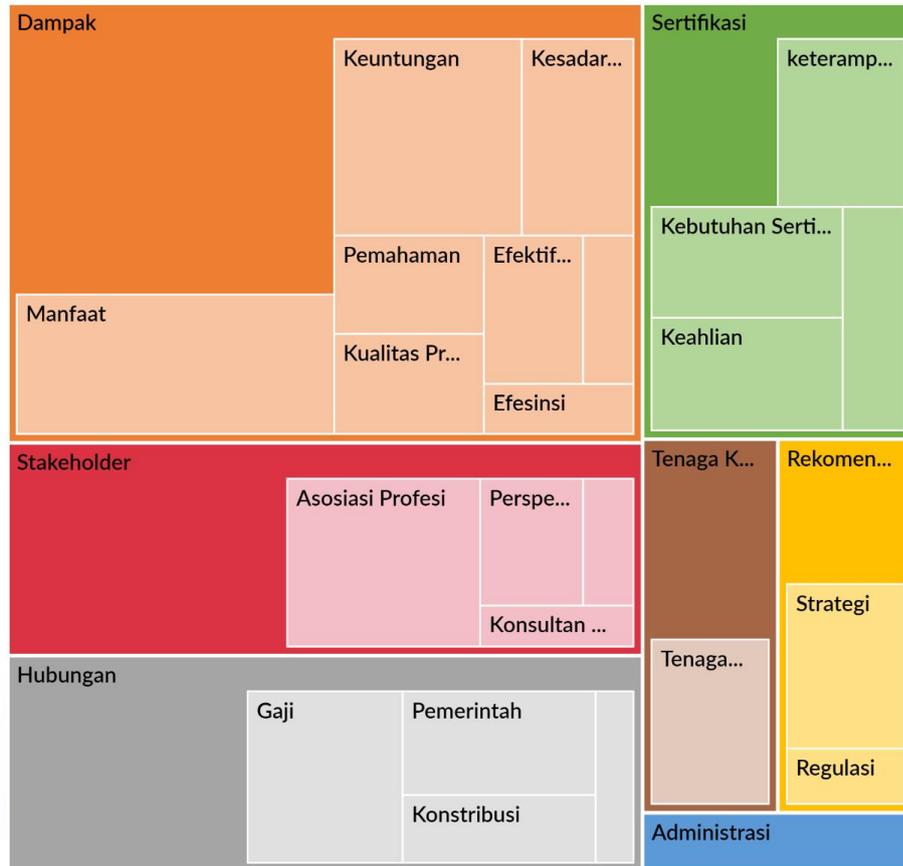
R3	Mempengaruhi pada karir kedepannya, upah yang didapat dan wawasan yang lebih luas
Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung?	
R1	Biaya yang cukup mahal dan persyaratan cukup rumit
R2	Persyaratan yang cukup rumit dan pelaksanaan rangkaian yang cukup Panjang
R3	Persyaratan yang tidak relevan dan pemahaman yang masih rendah
Apakah ada masalah dalam akses informasi mengenai pentingnya dan prosedur sertifikasi bagi tenaga kerja di bidang konstruksi?	
R1	Cukup sulit mendapatkan informasi
R2	Penyebaran Informasi yang kurang merata ke seluruh daerah
R3	Informasi yang masih minim dan informasi pun terbatas
Apa peran pemerintah daerah dalam mengatasi hambatan yang ada dalam proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi?	
R1	Adanya kegiatan seminar yang dilaksanakan dan terbuka untuk masyarakat umum
R2	Adanya kolaborasi dengan Asosiasi Profesi mengadakan Seminar dan WorkShop
R3	Adanya kolaborasi dengan Asosiasi Profesi mengadakan Seminar
Apa rekomendasi untuk meningkatkan koordinasi antara berbagai stakeholder (pemerintah, perusahaan, lembaga pelatihan, asosiasi) dalam program sertifikasi?	
R1	Penyebaran informasi yang harus merata dan peraturan yang tidak boleh berubah – ubah
R2	Penyebaran informasi yang harus merata
R3	Penyebaran informasi yang harus merata dan pemahaman yang harus ditingkatkan

4.3 Analisis Data Wawancara

4.3.1 Visualisasi Nvivo

Dalam penelitian ini, data wawancara, dokumen, dan observasi telah dianalisis menggunakan *software NVivo* untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan hubungan antar data. Salah satu alat analisis yang digunakan dalam *NVivo* adalah *Hierarchy Charts*, yang membantu memvisualisasikan distribusi dan intensitas dari berbagai tema yang muncul dalam data. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil output dari *Hierarchy Charts* di *NVivo*:

4.3.1.1 Hierarchy Chart



Gambar 4. 1 Hierarchy Charts
(Sumber : Hasil Penelitian)

Hierarchy Charts memungkinkan peneliti untuk melihat distribusi tema utama yang muncul dari data wawancara, dokumen, dan observasi. Tema utama yang diidentifikasi meliputi :

1. Sertifikasi Tenaga Kerja
2. Kendala proses pembuatan SKK
3. Dampak dari Sertifikasi Tenaga Kerja
4. Manfaat dari Sertifikasi Tenaga Kerja
5. Stakeholder

Setiap tema utama diwakili oleh sebuah kotak, dengan ukuran kotak menunjukkan frekuensi atau intensitas kemunculan tema tersebut dalam data. Misalnya, tema "Dampak" salah satu ukuran kotak terbesar, menunjukkan bahwa topik ini paling sering dibahas oleh para responden dan paling banyak didokumentasikan.

Selain tema utama, *Hierarchy Charts* juga menampilkan sub-tema atau *child nodes* yang terkait dengan tema utama. *Child nodes* ini memberikan rincian lebih lanjut mengenai aspek-aspek spesifik dari perspektif Stakeholder yang dibahas dalam data. *Hierarchy Charts* membantu peneliti untuk memahami bagaimana berbagai sub-tema terkait satu sama lain dan seberapa penting masing-masing sub-tema dalam konteks keseluruhan.

Hierarchy Charts juga memungkinkan peneliti untuk memvisualisasikan intensitas diskusi tentang setiap tema dan sub-tema. Intensitas ini diukur berdasarkan jumlah referensi atau cuplikan data yang dikodekan ke dalam setiap node. Misalnya, jika tema memiliki banyak referensi dari wawancara dan dokumen, ukuran kotaknya akan lebih besar dibandingkan dengan tema lainnya.

Dengan menggunakan *Hierarchy Charts*, peneliti dapat mengidentifikasi keterkaitan antara berbagai tema dan sub-tema. Bagaimana mereka saling mempengaruhi satu sama lainnya. Visualisasi ini membantu dalam memahami struktur dan dinamika dalam perspektif stakeholder terhadap sertifikasi. Hasil dari *Hierarchy Charts* memberikan wawasan yang berharga untuk pengambilan keputusan dan rekomendasi.

4.3.1.2 Word Frequency



Gambar 4. 2 Word Cloud
(Sumber : Hasil Penelitian)

Setelah tampilan muncul seperti gambar di atas, pilih folder yang ingin Anda hitung frekuensinya. Ubah angka 1000 pada display words menjadi 50, yang

berarti 50 kata yang paling sering muncul. Selain itu, ubah angka pada with minimum length menjadi 5, yang berarti kata-kata harus memiliki minimal 5 huruf. Setelah itu, klik *Run Query* dan pilih model tampilan yang diinginkan. Jika Anda memilih model word cloud

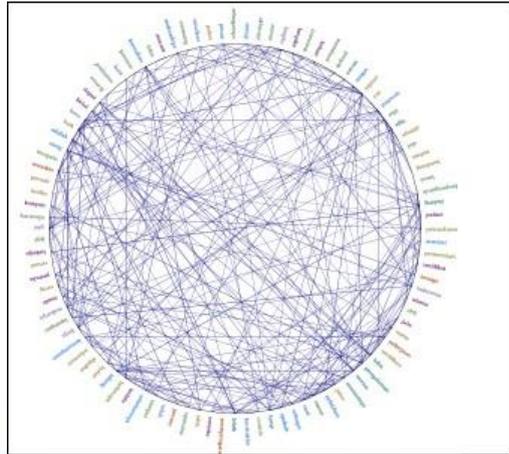
perusahaan	tenaga	pekerja	jalan	contoh	perser	bulan	dipaka	inform	kemar	kerja	lapang	makar
	indones	sertifika	pelatih	kontra	salah	muda	gini	harusi	kampu	ketika	pernal	semak
asosiasi	utama	lulus	owner	lebih	sampa	neng	terny	dapa	lema	jemb	karir	kemakonsi
	ahli	pengak	saat	memp	sebelu	pemu	uang	lolos	paket	peran	seba	setiap
pemerintah	juta	semua	sebagai	merek	terlalu	sesua	adalah	maca	ases	kelua	mem	proyese
			apaka	oleh	bebera	beker	baru	mem	berpi	send	ahli	bah
sertifikat	nama	asosias	onsp	operat	bilang	gaji	betul	misal	interv	sini	alat	ban

Gambar 4. 3 Word Frequency
(Sumber : Hasil Penelitian)

Selain *Hierarchy Charts*, analisis *Word Frequency* juga digunakan untuk mengidentifikasi kata-kata yang paling sering muncul dalam data wawancara dan kuesioner. Hasil dari analisis *Word Frequency* menunjukkan bahwa kata "Sertifikasi" adalah yang paling sering muncul dengan frekuensi 16 kali dan weight percentage sebesar 0,52%. Kata-kata lain yang juga sering muncul meliputi:

- Data Wawancara Bapak Nizar sebesar 0,34%
- Data Wawancara Bapak Asep sebesar 0,08%
- Data Wawancara Bapak Bram sebesar 0,10%

Analisis *Word Frequency* ini memberikan gambaran mengenai topik-topik yang paling sering dibahas oleh responden, yang mencerminkan fokus utama dari penelitian ini. Kata "Sertifikasi" yang muncul paling banyak menunjukkan bahwa Sertifikasi Tenaga Kerja adalah topik yang sangat penting dan menjadi perhatian utama dalam proyek ini.



Gambar 4. 4 Cluster Analysis
(Sumber : Hasil Penelitian)

Cluster Analysis adalah alat visualisasi lain dari *Word Frequency* yang digunakan dalam *NVivo* untuk mengidentifikasi hubungan antara kata-kata dan tema-tema yang muncul dalam data. Hasil *Cluster Analysis* memberikan gambaran mengenai bagaimana kata-kata yang sering muncul dalam data saling berkaitan dan membentuk kelompok atau kluster tertentu. Dalam hasil *Cluster Analysis*, kata "Sertifikasi" menjadi pusat dari banyak hubungan dengan kata-kata lainnya seperti "Asosiasi", "Pemerintah", "Keterampilan", "proyek", "konstruksi". Kata-kata ini membentuk *Cluster* yang menunjukkan keterkaitan erat antara topik-topik utama yang dibahas dalam wawancara.

Cluster Analysis ini membantu peneliti untuk memahami bagaimana berbagai konsep dan tema saling berinteraksi dalam konteks persepsi stakeholder terhadap sertifikasi tenaga kerja konstruksi. Misalnya, hubungan erat antara "Sertifikasi" dan "Tenaga Kerja" menunjukkan pentingnya program sertifikasi tenaga kerja untuk para pekerja. Visualisasi ini memberikan wawasan tambahan yang tidak hanya menunjukkan frekuensi kata, tetapi juga bagaimana kata-kata tersebut berhubungan satu sama lain, memberikan konteks yang lebih mendalam untuk analisis data kualitatif.

4.3.1.3 Text Search



Gambar 4. 5 Text Search
(Sumber : Hasil Penelitian)

Menurut (Tri Priyatni dkk., 2020), Pencarian Teks (*text search*) dapat digunakan untuk melihat di mana kata tertentu muncul dalam konteks sumber pustaka, dan tempat beberapa kata muncul berdekatan satu sama lain atau di dalam sumber secara umum. Sebagai contoh, ketika Anda ingin mencari kata sertifikasi maka klik *Explore*, pilih *text Search*, pilih file, kemudian ketik kata yang hendak dicari, kemudian klik *Run Query*.

Analisis *Text Search* digunakan untuk mencari kemunculan kata-kata spesifik dalam data wawancara. Dalam penelitian ini, Satu kata kunci yang dicari adalah “Sertifikasi”. Hasil *Text Search* menunjukkan bahwa kata "Sertifikasi sering muncul dalam konteks yang sangat beragam. Kata "Sertifikasi" sering dikaitkan dengan topik-topik seperti pelatihan, keahlian, keterampilan, tenaga konstruksi dan Stakeholder.

Text Search membantu peneliti untuk memahami bagaimana kata kunci utama ini digunakan oleh responden dan bagaimana mereka merujuk pada berbagai aspek dari persepsi stakeholder terhadap sertifikasi tenaga kerja dalam bidang konstruksi.

masing-masing informan. Selain itu, ada juga peta dibawah yang menampilkan kategori/tema yang disebut *nodes* dan *child nodes*-nya. Peta ini menampilkan berbagai kode dan tema yang diidentifikasi dari data. Peta ini menunjukkan hubungan antara tema utama dan sub-tema, serta bagaimana tema-tema ini terkait dengan berbagai aspek dari Perspektif stakeholder terhadap tenaga kerja. Peta ini membantu peneliti untuk melihat struktur keseluruhan dari temuan penelitian dan bagaimana berbagai tema saling berhubungan.

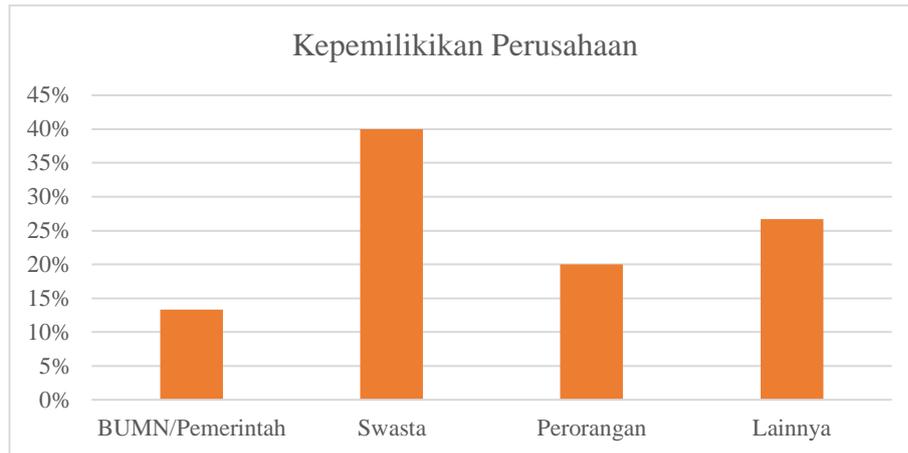
Visualisasi dari *Project Map* memberikan pandangan menyeluruh mengenai struktur dan hubungan antar elemen dalam penelitian ini, membantu peneliti untuk mengorganisasikan data dan temuan dengan lebih sistematis dan terstruktur.

Jadi kesimpulannya, Output dari *Hierarchy Charts*, *Word Frequency*, *Cluster Analysis*, *Text Search*, dan *Project Map di NVivo* memberikan gambaran visual yang jelas mengenai distribusi, intensitas, dan keterkaitan tema-tema utama yang muncul dari data penelitian. Dengan memahami hasil ini, peneliti dapat lebih mudah mengidentifikasi area-area kritis, mengembangkan rekomendasi yang tepat, dan merumuskan strategi untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dan proyek-proyek konstruksi lainnya di masa depan. Alat-alat visualisasi ini sangat berguna dalam menganalisis data yang kompleks dan menyajikan hasil analisis secara sistematis dan terstruktur.

4.4 Data Kuisisioner

4.4.1 Data berdasarkan Kepemilikan Perusahaan

Dibawah ini merupakan grafik mengenai Kepemilikan Perusahaan yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja dari grafik terlihat bahwa kepemilikan perusahaan BUMN/Pemerintah sebanyak 2 responden (13%), Swasta sebanyak 6 responden (40%), Perorangan sebanyak 3 responden (20%), Lainnya sebanyak 4 responden (27%).



Gambar 4. 8 Kepemilikan Perusahaan SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

Dibawah ini merupakan grafik mengenai Kepemilikan Perusahaan yang tidak memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja dari grafik terlihat bahwa kepemilikan perusahaan BUMN/Pemerintah sebanyak 0 responden (0%), Swasta sebanyak 7 responden (47%), Perorangan sebanyak 2 responden (13%), Lainnya sebanyak 6 responden (40%).



Gambar 4. 9 Perusahaan Non SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

4.4.2 Data berdasarkan Klasifikasi Perusahaan

Dibawah ini merupakan grafik mengenai Klasifikasi Perusahaan yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja dari grafik terlihat bahwa Klasifikasi Perusahaan Kecil sebanyak 7 responden (47%), Klasifikasi Perusahaan Menengah

sebanyak 5 responden (33%), Klasifikasi Perusahaan Besar sebanyak 3 responden (20%)



Gambar 4. 10 Klasifikasi Perusahaan SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

Dibawah ini merupakan grafik mengenai Klasifikasi Perusahaan yang tidak memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja dari grafik terlihat bahwa Klasifikasi Perusahaan Kecil sebanyak 10 responden (67%), Klasifikasi Perusahaan Menengah sebanyak 2 responden (13%), Klasifikasi Perusahaan Besar sebanyak 3 responden (20%)



Gambar 4. 11 Klasifikasi Perusahaan Non SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

4.4.3 Data berdasarkan Kepemilikan SKK

Dibawah ini merupakan grafik mengenai Kepemilikan SKK baik yang sudah memiliki ataupun yang tidak memiliki dari grafik terlihat bahwa yang memiliki

SKK sebanyak 15 responden (50%) dan yang tidak memiliki SKK sebanyak 15 responden (50%)



Gambar 4. 12 Kepemilikan SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

4.4.4 Data berdasarkan Pengalaman Bekerja

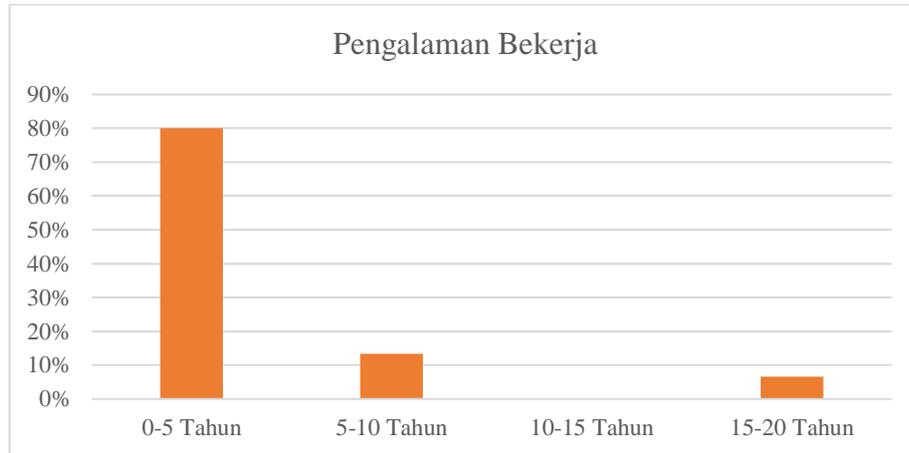
Dibawah ini merupakan grafik mengenai Pengalaman Lamanya Responden Bekerja yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja dari grafik terlihat bahwa lamanya bekerja 0-5 tahun sebanyak 12 responden (80%), 5-10 tahun sebanyak 2 responden (13%), 10-15 tahun sebanyak 1 responden (7%), 15-20 tahun sebanyak 0 responden (0%).



Gambar 4. 13 Pengalaman Bekerja SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

Dibawah ini merupakan grafik mengenai Pengalaman Lamanya Responden Bekerja yang tidak memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja dari grafik terlihat bahwa

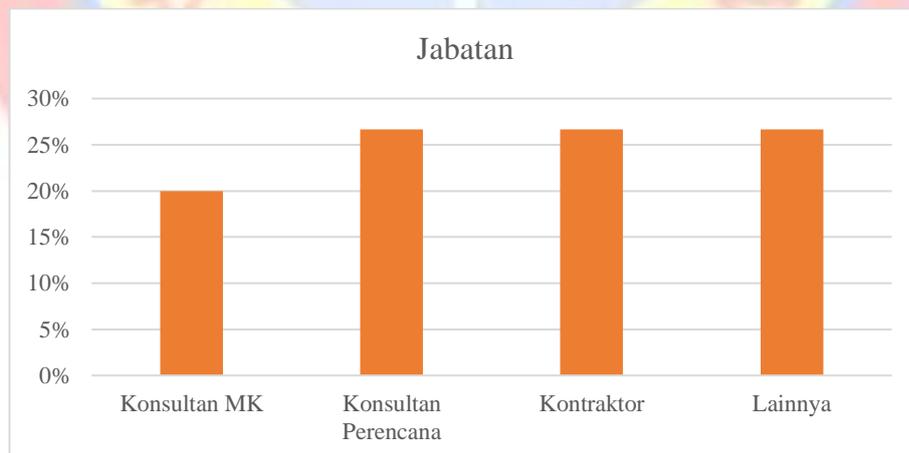
lamanya bekerja 0-5 tahun sebanyak 12 responden (80%), 5-10 tahun sebanyak 2 responden (13%), 10-15 tahun sebanyak 0 responden (0%), 15-20 tahun sebanyak 1 responden (7%).



Gambar 4. 14 Pengalaman Bekerja Non SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

4.4.5 Data berdasarkan Kedudukan Jabatan

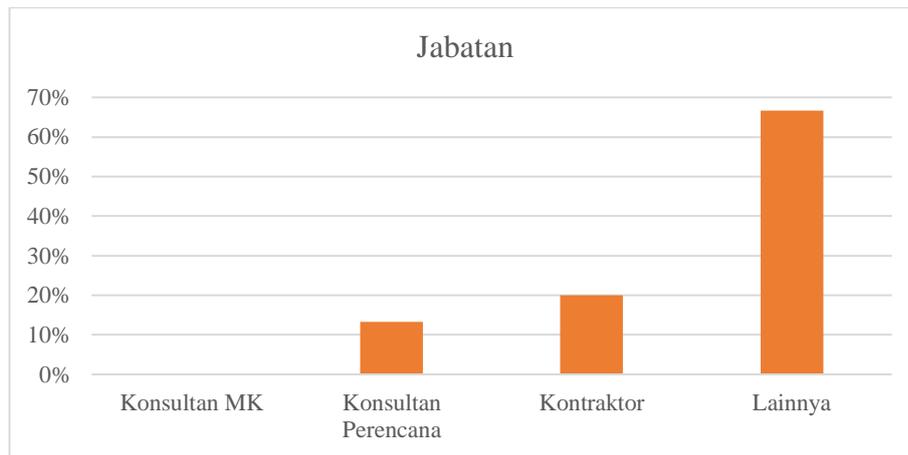
Dibawah ini merupakan grafik mengenai Kedudukan Jabatan yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja dari grafik terlihat bahwa Konsultan MK sebanyak 3 responden (20%), Konsultan Perencana sebanyak 4 responden (27%), Kontraktor sebanyak 4 responden (27%), Lainnya sebanyak 4 responden (27%).



Gambar 4. 15 Kedudukan Jabatan SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

Dibawah ini merupakan grafik mengenai Kedudukan Jabatan yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja dari grafik terlihat bahwa Konsultan MK sebanyak 0

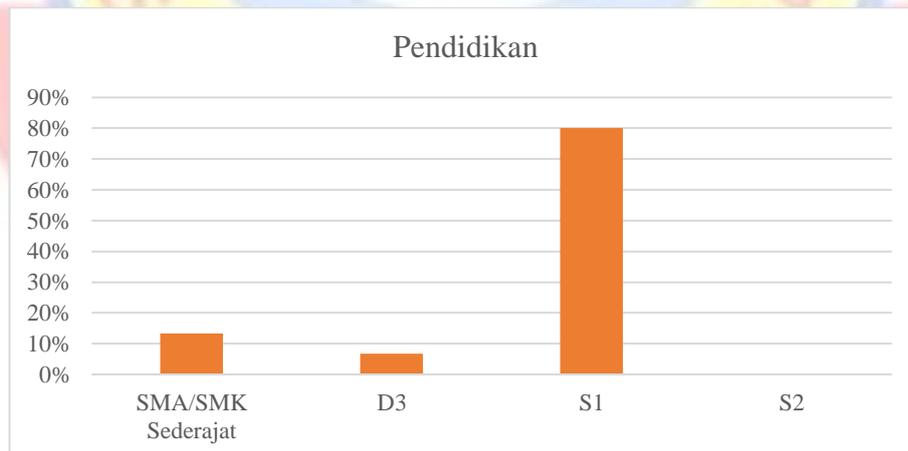
responden (0%), Konsultan Perencana sebanyak 2 responden (13%), Kontraktor sebanyak 3 responden (20%), Lainnya sebanyak 10 responden (67%).



Gambar 4. 16 Kedudukan Jabatan Non SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

4.4.6 Data berdasarkan Tingkat Pendidikan

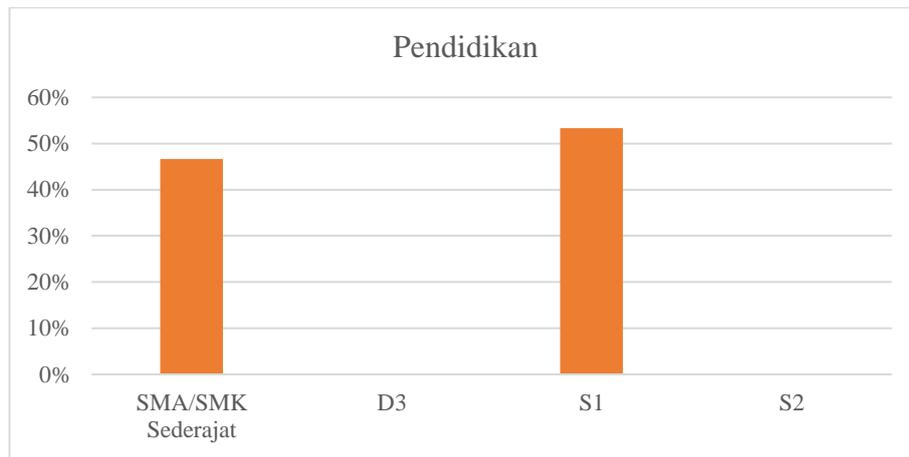
Dibawah ini merupakan grafik mengenai Tingkatan Pendidikan yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja dari grafik terlihat bahwa SMA/SMK Sederajat sebanyak 2 responden (13%), D3 sebanyak 1 responden (7%), S1 sebanyak 12 responden (80%), S2 sebanyak 0 responden (0%).



Gambar 4. 17 Tingkat Pendidikan SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

Dibawah ini merupakan grafik mengenai Tingkatan Pendidikan yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja dari grafik terlihat bahwa SMA/SMK

Sederajat sebanyak 2 responden (130%), D3 sebanyak 1 responden (7%), S1 sebanyak 12 responden (80%), S2 sebanyak 0 responden (0%).

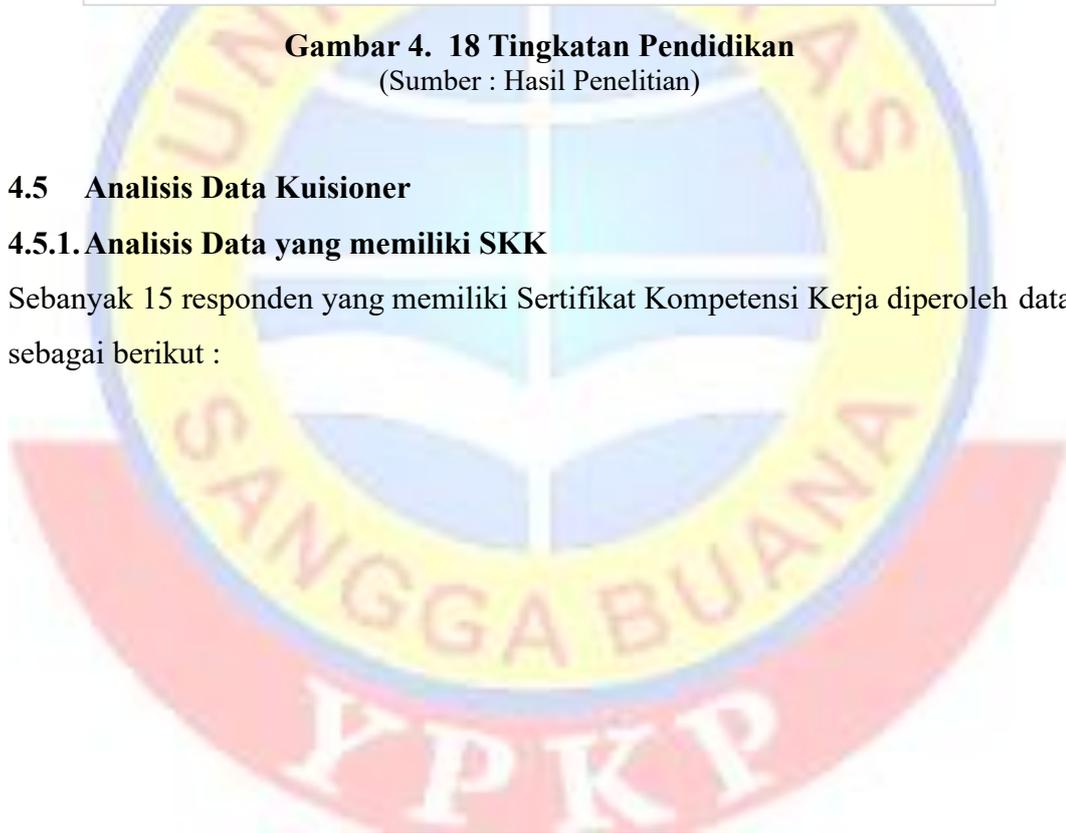


Gambar 4. 18 Tingkat Pendidikan
(Sumber : Hasil Penelitian)

4.5 Analisis Data Kuisiner

4.5.1. Analisis Data yang memiliki SKK

Sebanyak 15 responden yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja diperoleh data sebagai berikut :



Tabel 4. 2 Hasil Data Kuisisioner yang memiliki SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

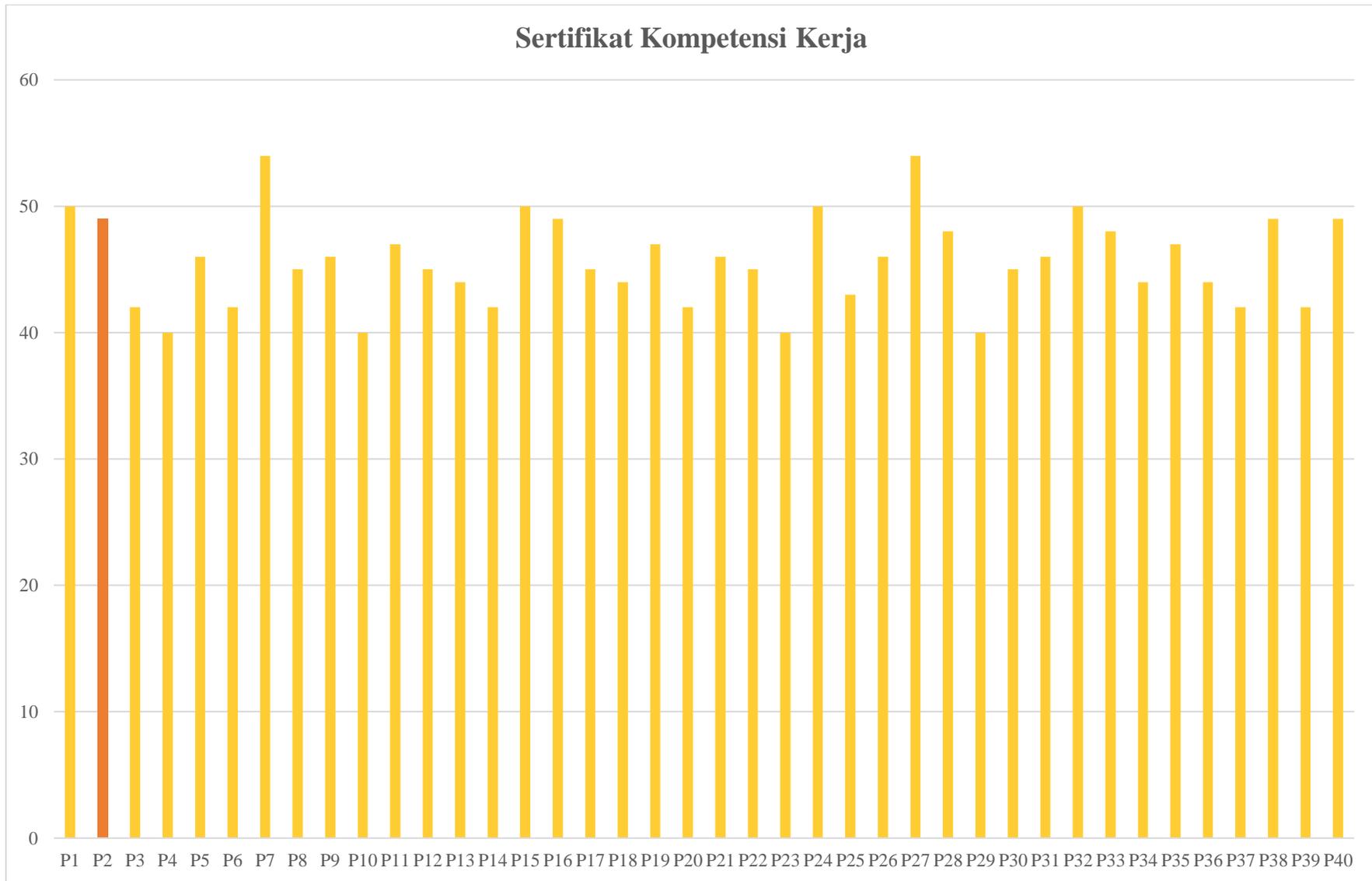
No	DR01	DR02	DR03	DR04	DR05	DR06	DR07	DR08	DR09	DR10	DR11	DR12	DR13	DR14	DR15	Total	X	IKR
1	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	51	3,40	0,9
2	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	51	3,40	0,9
3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	45	3,00	0,8
4	4	2	4	2	4	2	2	3	1	3	4	3	2	1	3	44	2,93	0,7
5	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	1	3	51	3,40	0,9
6	4	3	3	3	4	2	4	3	1	2	3	4	2	1	3	48	3,20	0,8
7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	61	4,07	1,0
8	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	53	3,53	0,9
9	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	2	1	3	55	3,67	0,9
10	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	4	50	3,33	0,8
11	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	58	3,87	1,0
12	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	57	3,80	1,0
13	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	1	4	57	3,80	1,0
14	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	56	3,73	0,9
15	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	65	4,33	1,1
16	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	65	4,33	1,1
17	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	1	2	62	4,13	1,0
18	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	62	4,13	1,0
19	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	1	2	66	4,40	1,1
20	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	4	3	1	2	62	4,13	1,0
21	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	67	4,47	1,1
22	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67	4,47	1,1
23	3	3	1	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	63	4,20	1,1
24	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	74	4,93	1,2
25	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	68	4,53	1,1
26	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	72	4,80	1,2
27	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	81	5,40	1,4
28	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	76	5,07	1,3
29	4	2	4	2	4	2	2	3	1	3	4	3	2	1	3	69	4,60	1,2
30	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	75	5,00	1,3
31	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	1	3	77	5,13	1,3
32	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	82	5,47	1,4

33	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	81	5,40	1,4
34	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	78	5,20	1,3
35	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2	4	82	5,47	1,4
36	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	4	2	2	4	80	5,33	1,3
37	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	79	5,27	1,3
38	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	87	5,80	1,5
39	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	81	5,40	1,4
40	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	89	5,93	1,5

Tabel 4. 3 Daftar Pertanyaan yang memiliki SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

No	Kode	Pertanyaan
1	P1	Berpengaruhkah terhadap komitmen dan tanggung jawaban dalam pekerjaan
2	P2	Berpengaruhkah terhadap kemampuan anda dalam pekerjaan
3	P3	Berpengaruhkah terhadap persentase kehadiran kinerja anda
4	P4	Berpengaruhkah bahwa hubungan anda akan lebih baik/dekat terhadap rekan kerja, atasan dan mitra kerja
5	P5	Berpengaruhkah terhadap kedisiplinan anda dalam bekerja
6	P6	Berpengaruhkah koordinasi di dalam tim kerja anda akan lebih baik
7	P7	Berpengaruhkah terhadap gaji anda
8	P8	Berpengaruhkah terhadap kinerja anda dalam bekerja
9	P9	Kemudahan pelayanan yang diberikan
10	P10	Ketepatan waktu penyelesaian proyek
11	P11	Sistem keselamatan dan kesehatankerja (K3) selama konstruksi
12	P12	Lingkup pekerjaan sesuai spesifikasi teknis
13	P13	Kecepatan dalam merespon pemerintaan pemilik proyek
14	P14	Kerapian (estetika) hasil pekerjaan
15	P15	SDM yang berkompeten dan berkualitas
16	P16	Profesionalisme dalam bekerja
17	P17	Mempunyai inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
18	P18	Mampu memimpin suatu tim kerja dalam proyek
19	P19	Mempunyai keinginan untuk terus belajar mengenai pekerjaan konstruksi

20	P20	Mampu bekerja dibawah tekanan
21	P21	Ketidaktahuan informasi tentang SKK
22	P22	Kurangnya sosialisasi mengenai SKK dari instansi terkait
23	P23	Masih bisa mendapat pekerjaan tanpa SKK
24	P24	Persyaratan rumit yang harus dipenuhi dalam SKK
25	P25	Waktu yang diperlukan dalam mencari SKK
26	P26	Prosedur yang harus diikuti dalam mencari SKK
27	P27	Biaya yang harus dikeluarkan dalam mencari SKK
28	P28	Tidak menjamin diprioritaskan mendapat pekerjaan bila memiliki SKK
29	P29	Tidak menjamin gaji bila memiliki SKK
30	P30	Tidak menjamin peningkatkan jenjang karier bila memiliki SKK
31	P31	Masa berlaku SKK yang singkat
32	P32	SKK tidak menjamin peningkatan keahlian / Keterampilan
33	P33	Terlalu banyak unit sertifikasi sejenis sehingga membingungkan
34	P34	Budaya mengganggalkan masalah
35	P35	SKK belum sepenuhnya disyaratkan pada proyek pemerintah maupun non pemerintah
36	P36	Masyarakat akan mengakui kompetensi seorang dari mempunyai SKK
37	P37	Menjadi acuan kualitas seseorang yang memiliki SKK
38	P38	Memenuhi syarat Undang-Undang tentang Usaha Jasa Konstruksi sebagai seorang tenaga ahli konstruksi
39	P39	Banyak oknum yang meminjamkan SKK
40	P40	Kurangnya metode dalam pembuatan SKK



Gambar 4. 19 Grafik Hasil Kuisisioner yang memiliki SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

Tabel 4. 4 Faktor yang mempengaruhi Mutu SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

No	Apakah Berpengaruh Dalam peningkatan pembuatan SKK	Mean	Rangking	Ketengan
1	Berpengaruhkah terhadap gaji anda	3,60	1	Sangat Berpengaruh
2	Berpengaruhkah terhadap komitmen dan tanggung jawaban dalam pekerjaan	3,33	2	Sangat Berpengaruh
3	SDM yang berkompeten dan berkualitas	3,33	3	Sangat Berpengaruh
4	Berpengaruhkah terhadap kemampuan anda dalam pekerjaan	3,27	4	Sangat Berpengaruh
5	Profesionalisme dalam bekerja	3,27	5	Sangat Berpengaruh
6	Sistem keselamatan dan kesehatankerja (K3) selama konstruksi	3,13	6	Berpengaruh
7	Mempunyai keinginan untuk terus belajar mengenai pekerjaan konstruksi	3,13	7	Berpengaruh
8	Berpengaruhkah terhadap kedisiplinan anda dalam bekerja	3,07	8	Berpengaruh
9	Kemudahan pelayanan yang diberikan	3,07	9	Berpengaruh
10	Berpengaruhkah terhadap kinerja anda dalam bekerja	3,00	10	Berpengaruh
11	Lingkup pekerjaan sesuai spesifikasi teknis	3,00	11	Berpengaruh
12	Mempunyai inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	3,00	12	Berpengaruh
13	Kecepatan dalam merespon pemerintaan pemilik proyek	2,93	13	Berpengaruh
14	Mampu memimpin suatu tim kerja dalam proyek	2,93	14	Berpengaruh
15	Berpengaruhkah terhadap persentase kehadiran kinerja anda	2,80	15	Berpengaruh
16	Berpengaruhkah koordinasi di dalam tim kerja anda akan lebih baik	2,80	16	Berpengaruh
17	Kerapian (estetika) hasil pekerjaan	2,80	17	Berpengaruh
18	Mampu bekerja dibawah tekanan	2,80	18	Berpengaruh
19	Berpengaruhkah bahwa hubungan anda akan lebih baik/dekat terhadap rekan kerja, atasan dan mitra kerja	2,67	19	Berpengaruh
20	Ketepatan waktu penyelesaian proyek	2,67	20	Berpengaruh

Tabel 4. 5 Kendala Dalam proses Pembuatan SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

No	Kendala Apa Saja Dalam Proses Pembuatan SKK	Mean	Rangking	Ketengan
1	Biaya yang harus dikeluarkan dalam mencari SKK	3,60	1	Sangat Berpengaruh
2	Persyaratan rumit yang harus dipenuhi dalam SKK	3,33	2	Sangat Berpengaruh
3	SKK tidak menjamin peningkatan keahlian / Keterampilan	3,33	3	Sangat Berpengaruh

4	Memenuhi syarat Undang-Undang tentang Usaha Jasa Konstruksi sebagai seorang tenaga ahli konstruksi	3,27	4	Sangat Berpengaruh
5	Kurangnya metode dalam pembuatan SKK	3,27	5	Sangat Berpengaruh
6	Tidak menjamin diprioritaskan mendapat pekerjaan bila memiliki SKK	3,20	6	Berpengaruh
7	Terlalu banyak unit sertifikasi sejenis sehingga membingungkan	3,20	7	Berpengaruh
8	SKK belum sepenuhnya disyaratkan pada proyek pemerintah maupun non pemerintah	3,13	8	Berpengaruh
9	Ketidaktahuan informasi tentang SKK	3,07	9	Berpengaruh
10	Prosedur yang harus di ikuti dalam mencari SKK	3,07	10	Berpengaruh
11	Masa berlaku SKK yang singkat	3,07	11	Berpengaruh
12	Kurangnya sosialisasi mengenai SKK dari instansi terkait	3,00	12	Berpengaruh
13	Tidak menjamin meningkatkan jenjang karier bila memiliki SKK	3,00	13	Berpengaruh
14	Budaya menggampangkan masalah	2,93	14	Berpengaruh
15	Masyarakat akan mengakui kompetensi seorang dari mempunyai SKK	2,93	15	Berpengaruh
16	Waktu yang diperlukan dalam mencari SKK	2,87	16	Berpengaruh
17	Menjadi acuan kualitas seseorang yang memiliki SKK	2,80	17	Berpengaruh
18	Banyak oknum yang meminjamkan SKK	2,80	18	Berpengaruh
19	Masih bisa mendapat pekerjaan tanpa SKK	2,67	19	Berpengaruh
20	Tidak menjamin gaji bila memiliki SKK	2,67	20	Berpengaruh

Pada tabel di atas Peningkatan Pembuatan Sertifikat Kompetensi Kerja Tenaga Kerja Konstruksi yang Memiliki Sertifikat Keahlian Kerja (SKK) di Kota Bandung yang menempati ranking pertama dengan skor kemampuan 3.60 dengan Pernyataan gaji berpengaruh pada peningkatan Mutu kerja

Faktor yang sangat berpengaruh terhadap Sertifikasi Tenaga Kerja dalam Peningkatan Pembuatan Sertifikat Kompetensi Kerja Pada Bidang Konstruksi di Kota Bandung yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) yaitu faktor Gaji yang berpengaruh total skor (3,60), faktor yang berpengaruh terhadap komitmen dan tanggung jawaban dalam pekerjaan dengan total skor (3,33), Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan berkualitas dengan total skor (3,33).

Kendala Yang Sangat Berpengaruh Dalam Proses Pembuatan Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) di Kota Bandung yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) yaitu Biaya yang harus dikeluarkan dengan total skor (3,60).

Selain Biaya yang harus dikeluarkan dengan skor 3.60 ada juga faktor lain yang menjadi kendala dalam proses pembuatan SKK diantaranya :
 Persyaratan rumit yang harus dipenuhi dalam SKK dengan skor (3,33) dan SKK tidak menjamin peningkatan keahlian / Keterampilan dengan skor (3,33)

Tabel 4. 6 Analisis faktor pengaruh dan kendala bagi SKK
 (Sumber : Hasil Penelitian)

Hasil Analisis Sertifikasi Tenaga Kerja yang memiliki SKK Faktor Pengaruh Peningkatan dalam Proses Pembuatan SKK Bidang Kontruksi di Bandung		
No	Faktor Pengaruh Peningkatan Mutu	Kendala Proses Pembuatan SKK
1	Berpengaruhkah terhadap gaji anda	Biaya yang harus dikeluarkan dalam mencari SKK
2	Berpengaruhkah terhadap komitmen dan tanggung jawaban dalam pekerjaan	Persyaratan rumit yang harus dipenuhi dalam SKK
3	SDM yang berkompeten dan berkualitas	SKK tidak menjamin peningkatan keahlian / Keterampilan

4.5.2 Analisis Data yang tidak memiliki SKK

Sebanyak 15 responden yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Hasil Data Kuisiонер Non SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

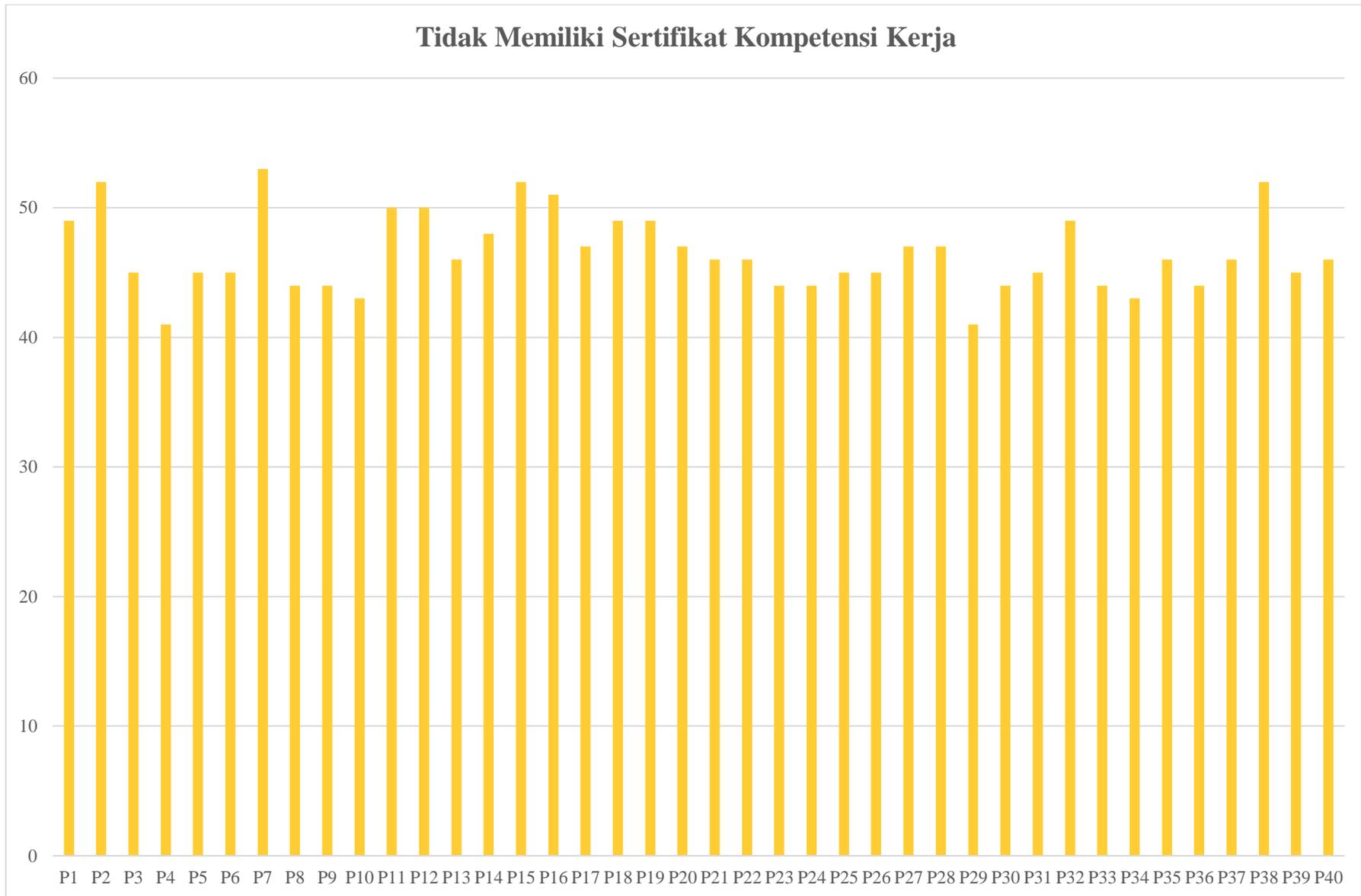
No	DR01	DR02	DR03	DR04	DR05	DR06	DR07	DR08	DR09	DR10	DR11	DR12	DR13	DR14	DR15	Total	X	IKR
1	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	50	3,33	0,8
2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	54	3,60	0,9
3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	1	4	3	3	3	48	3,20	0,8
4	3	4	2	2	2	2	4	3	1	3	2	4	4	2	3	45	3,00	0,8
5	3	4	3	2	2	3	4	4	1	3	3	4	4	3	2	50	3,33	0,8
6	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	2	3	51	3,40	0,9
7	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	60	4,00	1,0
8	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	52	3,47	0,9
9	3	4	2	3	3	3	4	3	1	3	2	4	4	2	3	53	3,53	0,9
10	3	4	2	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	4	53	3,53	0,9
11	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	61	4,07	1,0
12	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	62	4,13	1,0
13	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	59	3,93	1,0
14	3	4	4	4	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2	4	62	4,13	1,0
15	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	67	4,47	1,1
16	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	67	4,47	1,1
17	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	64	4,27	1,1
18	3	4	2	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	67	4,47	1,1
19	3	4	3	4	3	4	4	3	1	3	2	4	4	3	4	68	4,53	1,1
20	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	4	67	4,47	1,1
21	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	67	4,47	1,1
22	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	68	4,53	1,1
23	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	67	4,47	1,1
24	3	4	2	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	68	4,53	1,1
25	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	70	4,67	1,2
26	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	71	4,73	1,2
27	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	74	4,93	1,2
28	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	75	5,00	1,3
29	3	4	2	2	2	2	4	3	1	3	2	4	4	2	3	70	4,67	1,2
30	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	74	4,93	1,2
31	3	4	3	2	2	3	4	4	1	3	3	4	4	3	2	76	5,07	1,3
32	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	81	5,40	1,4

33	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	77	5,13	1,3
34	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	77	5,13	1,3
35	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	81	5,40	1,4
36	3	4	1	4	1	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	80	5,33	1,3
37	3	4	1	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	83	5,53	1,4
38	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	90	6,00	1,5
39	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	1	4	3	3	3	84	5,60	1,4
40	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	86	5,73	1,4

Tabel 4. 8 Daftar Pertanyaan Non SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

No	Kode	Pertanyaan
1	P1	Berpengaruhkah terhadap komitmen dan tanggung jawaban dalam pekerjaan
2	P2	Berpengaruhkah terhadap kemampuan anda dalam pekerjaan
3	P3	Berpengaruhkah terhadap persentase kehadiran kinerja anda
4	P4	Berpengaruhkah bahwa hubungan anda akan lebih baik/dekat terhadap rekan kerja, atasan dan mitra kerja
5	P5	Berpengaruhkah terhadap kedisiplinan anda dalam bekerja
6	P6	Berpengaruhkah koordinasi di dalam tim kerja anda akan lebih baik
7	P7	Berpengaruhkah terhadap gaji anda
8	P8	Berpengaruhkah terhadap kinerja anda dalam bekerja
9	P9	Kemudahan pelayanan yang diberikan
10	P10	Ketepatan waktu penyelesaian proyek
11	P11	Sistem keselamatan dan kesehatankerja (K3) selama konstruksi
12	P12	Lingkup pekerjaan sesuai spesifikasi teknis
13	P13	Kecepatan dalam merespon pemerintaan pemilik proyek
14	P14	Kerapian (estetika) hasil pekerjaan
15	P15	SDM yang berkompeten dan berkualitas
16	P16	Profesionalisme dalam bekerja
17	P17	Mempunyai inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
18	P18	Mampu memimpin suatu tim kerja dalam proyek
19	P19	Mempunyai keinginan untuk terus belajar mengenai pekerjaan konstruksi

20	P20	Mampu bekerja dibawah tekanan
21	P21	Ketidaktahuan informasi tentang SKK
22	P22	Kurangnya sosialisasi mengenai SKK dari instansi terkait
23	P23	Masih bisa mendapat pekerjaan tanpa SKK
24	P24	Persyaratan rumit yang harus dipenuhi dalam SKK
25	P25	Waktu yang diperlukan dalam mencari SKK
26	P26	Prosedur yang harus diikuti dalam mencari SKK
27	P27	Biaya yang harus dikeluarkan dalam mencari SKK
28	P28	Tidak menjamin diprioritaskan mendapat pekerjaan bila memiliki SKK
29	P29	Tidak menjamin gaji bila memiliki SKK
30	P30	Tidak menjamin peningkatkan jenjang karier bila memiliki SKK
31	P31	Masa berlaku SKK yang singkat
32	P32	SKK tidak menjamin peningkatan keahlian / Keterampilan
33	P33	Terlalu banyak unit sertifikasi sejenis sehingga membingungkan
34	P34	Budaya mengganggalkan masalah
35	P35	SKK belum sepenuhnya disyaratkan pada proyek pemerintah maupun non pemerintah
36	P36	Masyarakat akan mengakui kompetensi seorang dari mempunyai SKK
37	P37	Menjadi acuan kualitas seseorang yang memiliki SKK
38	P38	Memenuhi syarat Undang-Undang tentang Usaha Jasa Konstruksi sebagai seorang tenaga ahli konstruksi
39	P39	Banyak oknum yang meminjamkan SKK
40	P40	Kurangnya metode dalam pembuatan SKK



Gambar 4. 20 Grafik Hasil Kuisisioner yang tidak memiliki SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

Tabel 4. 9 Faktor yang mempengaruhi Mutu Non SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

No	No	Apakah Berpengaruh Dalam peningkatan pembuatan SKK	Mean	Rangking	Ketengan
P7	1	Berpengaruhkah terhadap gaji anda	3,53	1	Sangat Berpengaruh
P2	2	Berpengaruhkah terhadap kemampuan anda dalam pekerjaan	3,47	2	Sangat Berpengaruh
P15	3	SDM yang berkompeten dan berkualitas	3,47	3	Sangat Berpengaruh
P16	4	Profesionalisme dalam bekerja	3,40	4	Sangat Berpengaruh
P11	5	Sistem keselamatan dan kesehatankerja (K3) selama konstruksi	3,33	5	Sangat Berpengaruh
P12	6	Lingkup pekerjaan sesuai spesifikasi teknis	3,33	6	Sangat Berpengaruh
P1	7	Berpengaruhkah terhadap komitmen dan tanggung jawaban dalam pekerjaan	3,27	7	Sangat Berpengaruh
P18	8	Mampu memimpin suatu tim kerja dalam proyek	3,27	8	Sangat Berpengaruh
P19	9	Mempunyai keinginan untuk terus belajar mengenai pekerjaan konstruksi	3,27	9	Sangat Berpengaruh
P14	10	Kerapian (estetika) hasil pekerjaan	3,20	10	Berpengaruh
P17	11	Mempunyai inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	3,13	11	Berpengaruh
P20	12	Mampu bekerja dibawah tekanan	3,13	12	Berpengaruh
P13	13	Kecepatan dalam merespon pemerintahan pemilik proyek	3,07	13	Berpengaruh
P3	14	Berpengaruhkah terhadap persentase kehadiran kinerja anda	3,00	14	Berpengaruh
P5	15	Berpengaruhkah terhadap kedisiplinan anda dalam bekerja	3,00	15	Berpengaruh
P6	16	Berpengaruhkah koordinasi di dalam tim kerja anda akan lebih baik	3,00	16	Berpengaruh
P8	17	Berpengaruhkah terhadap kinerja anda dalam bekerja	2,93	17	Berpengaruh
P9	18	Kemudahan pelayanan yang diberikan	2,93	18	Berpengaruh
P10	19	Ketepatan waktu penyelesaian proyek	2,87	19	Berpengaruh
P4	20	Berpengaruhkah bahwa hubungan anda akan lebih baik/dekat terhadap rekan kerja, atasan dan mitra kerja	2,73	20	Berpengaruh

Tabel 4. 10 Kendala dalam Pembuatan SKK bagi Non SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

No	No	Kendala Apa Saja Dalam Proses Pembuatan SKK	Mean	Rangking	Ketengan
P38	1	Memenuhi syarat Undang-Undang tentang Usaha Jasa Konstruksi sebagai seorang tenaga ahli konstruksi	3,47	1	Sangat Berpengaruh
P32	2	SKK tidak menjamin peningkatan keahlian / Keterampilan	3,27	2	Sangat Berpengaruh
P27	3	Biaya yang harus dikeluarkan dalam mencari SKK	3,13	3	Berpengaruh
P28	4	Tidak menjamin diprioritaskan mendapat pekerjaan bila memiliki SKK	3,13	4	Berpengaruh
P21	5	Ketidaktahuan informasi tentang SKK	3,07	5	Berpengaruh
P22	6	Kurangnya sosialisasi mengenai SKK dari instansi terkait	3,07	6	Berpengaruh
P35	7	SKK belum sepenuhnya disyaratkan pada proyek pemerintah maupun non pemerintah	3,07	7	Berpengaruh
P37	8	Menjadi acuan kualitas seseorang yang memiliki SKK	3,07	8	Berpengaruh
P40	9	Kurangnya metode dalam pembuatan SKK	3,07	9	Berpengaruh
P25	10	Waktu yang diperlukan dalam mencari SKK	3,00	10	Berpengaruh
P26	11	Prosedur yang harus diikuti dalam mencari SKK	3,00	11	Berpengaruh
P31	12	Masa berlaku SKK yang singkat	3,00	12	Berpengaruh
P39	13	Banyak oknum yang meminjamkan SKK	3,00	13	Berpengaruh
P23	14	Masih bisa mendapat pekerjaan tanpa SKK	2,93	14	Berpengaruh
P24	15	Persyaratan rumit yang harus dipenuhi dalam SKK	2,93	15	Berpengaruh
P30	16	Tidak menjamin peningkatan jenjang karier bila memiliki SKK	2,93	16	Berpengaruh
P33	17	Terlalu banyak unit sertifikasi sejenis sehingga membingungkan	2,93	17	Berpengaruh
P36	18	Masyarakat akan mengakui kompetensi seorang dari mempunyai SKK	2,93	18	Berpengaruh
P34	19	Budaya menggampangkan masalah	2,87	19	Berpengaruh
P29	20	Tidak menjamin gaji bila memiliki SKK	2,73	20	Berpengaruh

Pada tabel di atas Peningkatan Pembuatan Sertifikat Kompetensi Kerja Tenaga Kerja Konstruksi yang tidak Memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) di Kota Bandung yang menempati ranking pertama dengan skor kemampuan 3.53 dengan Pernyataan gaji berpengaruh pada peningkatan Mutu kerja

Faktor yang sangat berpengaruh terhadap Sertifikasi Tenaga Kerja dalam Peningkatan Pembuatan Sertifikat Kompetensi Kerja Pada Bidang Konstruksi di Kota Bandung yang tidak memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) yaitu faktor Gaji yang berpengaruh total skor (3,53), faktor yang berpengaruh terhadap komitmen dan tanggung jawaban dalam pekerjaan dengan total skor (3,47), Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan berkualitas dengan total skor (3,47).

Kendala Yang Sangat Berpengaruh Dalam Proses Pembuatan Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) di Kota Bandung yang tidak memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) yaitu Memenuhi syarat Undang-Undang tentang Usaha Jasa Konstruksi sebagai seorang tenaga ahli konstruksi dengan total skor (3,47)

Selain Biaya yang harus dikeluarkan dengan skor 3.60 ada juga faktor lain yang menjadi kendala dalam proses pembuatan SKK diantaranya : SKK tidak menjamin peningkatan keahlian / Keterampilan dengan skor (3,27) dan Biaya yang harus dikeluarkan dalam mencari SKK dengan skor (3,13)

Tabel 4. 11 Analisis faktor yang mempengaruhi dan kendala bagi Non SKK
(Sumber : Hasil Penelitian)

Hasil Analisis Sertifikasi Tenaga Kerja yang memiliki SKK		
Faktor Pengaruh Peningkatan dan Kendala dalam Proses Pembuatan SKK		
Bidang Kontruksi di Bandung		
No	Faktor Pengaruh Peningkatan Mutu	Kendala Proses Pembuatan SKK
1	Berpengaruhkah terhadap gaji anda	Memenuhi syarat Undang-Undang tentang Usaha Jasa Konstruksi sebagai seorang tenaga ahli konstruksi
2	Berpengaruhkah terhadap kemampuan anda dalam pekerjaan	SKK tidak menjamin peningkatan keahlian / Keterampilan
3	SDM yang berkompeten dan berkualitas	Biaya yang harus dikeluarkan dalam mencari SKK

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis sertifikasi tenaga kerja dengan berbagai stakeholder di bidang jasa konstruksi di Kota Bandung, termasuk seorang Direktur Utama perusahaan konsultan pengawas, tenaga ahli dari perusahaan konsultan perencana, serta perwakilan dari asosiasi profesi, dapat disimpulkan beberapa perspektif penting mengenai sertifikasi tenaga kerja konstruksi. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

1. Pentingnya sertifikasi ini tidak hanya memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, tetapi juga mempengaruhi gaji dan peluang karir.
2. Tantangan dalam sertifikasi juga banyak sekali seperti : administrasi yang rumit, biaya yang cukup mahal, dan regulasi yang tidak stabil
3. Pengaruh sertifikasi berdampak langsung pada pendapatan tenaga kerja, dengan tingkatan sertifikasi yang lebih tinggi seperti SKK Utama memberikan penghasilan yang lebih besar

Berdasarkan hasil analisis sertifikasi tenaga Kerja dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di bidang konstruksi. Hal tersebut terlihat dari hasil kuesioner yang telah dilakukan:

- A. Faktor yang paling berpengaruh terhadap Tenaga Kerja dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia pada bidang konstruksi Di Kota Bandung:
 1. Menurut Tenaga Kerja yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK)
 - a. Faktor yang berpengaruh pada gaji
 - b. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen dan tanggung jawaban dalam pekerjaan.
 - c. Faktor SDM yang berkompeten dan berkualitas.
 2. Menurut Tenaga Ahli yang tidak memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK)
 - a. Faktor Gaji yang mempengaruhi kinerja
 - b. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen dan tanggung jawaban dalam pekerjaan.

- c. Faktor SDM yang berkompeten dan berkualitas.
- B. Kendala yang paling berpengaruh dalam proses pembuatan Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) di Kota Bandung
1. Menurut Tenaga Kerja yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK)
 - a. Biaya yang harus dikeluarkan
 - b. Persyaratan yang rumit yang harus dipenuhi
 - c. SKK tidak menjamin peningkatan keahlian dan keterampilan
 2. Menurut Tenaga Kerja yang tidak memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK)
 - a. Memenuhi syarat Undang-Undang tentang Usaha Jasa Konstruksi sebagai seorang tenaga ahli konstruksi.
 - b. SKK tidak menjamin peningkatan keahlian dan keterampilan
 - c. Biaya yang harus dikeluarkan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dihasilkan beberapa hal yang bisa menjadi saran, yaitu :

1. Membuat Sertifikat Kompetensi Kerja bagi tenaga kerja yang tidak memiliki.
2. Percepatan dalam proses pembuatan sertifikat harus menjadi prioritas.
3. Cakupan penelitian dapat diperluas terhadap responden di daerah lain.
4. Mempelajari pengetahuan dalam teknologi terbaru dalam dunia konstruksi.
5. Selalu mengembakan kemampuan yang ada pada masing-masing tenaga ahli agar mampu bersaing dengan dunia konstruksi yang lebih luas khususnya dunia konstruksi Internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Henny Pratiwi, dan Siti Ummu Adillah. 2012. “Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi sebagai Unsur Pendukung Pembangunan Infrastruktur.” *Seminar Nasional Fakultas Teknik Unissula*.
- Cornelia, Jillie. 2019. “Analisis Kendala Tenaga Ahli Konstruksi Dalam Memperoleh Sertifikat Keahlian.”
- I. Ervianto, W. (2023). Manajemen Proyek Konstruksi (L. Mayasari, Ed.; Terbaru). *Anggota Ikapi. (book)*
- Kristiani, kurnia. 2020. “Analisis Sertifikasi Tenaga Ahli dalam meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Pada Bidang Konstruksi di Semarang.” (0): 1–23.
- Manlian Ronald A. Simanjuntak, Faris Irfan Satria, M. Farhan Satrio, dan Reffian Syah Yusuf, M., Kurniawan. 2022. “Analisis Implementasi Sertifikat Kompetensi Kerja Konstruksi dan Badan Usaha Jasa Konstruksi.” : 502–6.
- Menteri PUPR No.8. 2022. “Tata Cara Pelaksanaan Pemenuhan Sertifikat Standar Jasa Konstruksi dalam Rangka Mendukung Kemudahan Perizinan Berusaha Bagi Pelaku Usaha Jasa Konstruksi.” *Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia No. 8 2019*: 95–140.
- PMPUPR/19/PRT/M/2017/2017 et al. 2017. “Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 19/PRT/M/2017 Tahun 2017 Tentang Standar Remunerasi Minimal Tenaga Kerja Konstruksi pada Jenjang Jabatan Ahli untuk Layanan Jasa Konsultansi Konstruksi.” : 198874.
- Pramadini, Nurin. 2016. “Pengaruh Sertifikasi Tenaga kerja Ahli Pada Pembangunan Infrastruktur Berkelanjutan.”
- Prosiding, Alamat, A Korneliyya, D Despa, dan T Septiana. 2021. “Seminar Nasional Ilmu Teknik dan Aplikasi Industri (SINTA) Kajian percepatan sertifikasi tenaga

kerja konstruksi di Provinsi Lampung.” *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Teknik dan Aplikasi Industri (SINTA) 4*: 129.

Rahayu Puri Nita Kadek, dan Maradona Fredy Agus. 2020. “Sertifikasi konstruksi tenaga kerja: antara mengikuti peraturan pemerintah dan membangun kompetensi bisnis.” *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Vol 17*(No 1 (2020)): 1–7.

Rita Fiantika, F., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2022). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Y. Novita, Ed.; 1 ed.). PT. Global Eksekutif Teknologi. www.globaleksekutifteknologi.co.id

Soekiman, Anton. 2017. “Analisis faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Sertifikasi Keterampilan Kerja Tenaga Kerja Terampil Konstruksi.”

Tri Priyatni, E., Suryani, A. W., Fachrunnisa, R., Supriyanto, A., & Zakaria, I. (2020). *Pemanfaatan NVivo dalam Penelitian Kualitatif*.

Universitas Kent State. (2024, Juni 14). *Perangkat Lunak Analisis Data Statistik & Kualitatif tentang NVivo*. Perpustakaan Universitas. <https://libguides.library.kent.edu/statconsulting/NVivo>

Widiasanthi, Irika. 2013. “Seminar Nasional III Teknik Sipil 2013 Universitas Muhammadiyah Surakarta Kajian Efektifitas Mekanisme Sertifikasi Tenaga Ahli Melalui Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi. Irika Widiasanti.” *Seminar Nasional III Teknik Sipil 2013 Universitas Muhammadiyah Surakarta* (4): 407–17.

Widiasanti, Irika, Agung Fridestu, Doddy Rochyadi, dan Anisah. 2018. “Faktor Dominan Penghambat Sertifikasi Kompetensi dalam Persepsi Tenaga Terampil di Sektor Konstruksi.” *Seminar Nasional Teknik Sipil UMJ*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Wawancara Kuesioner	1
Lampiran 2 Lembar Wawancara	2
Lampiran 3 Hasil Wawancara	3
Lampiran 4 Lembar Kuesioner	9
Lampiran 5 Hasil Kuesioner	12
Lampiran 6 Surat Keterangan Pemeriksaan Similarity	15
Lampiran 7 Riwayat Hidup.....	16



Lampiran 1 Surat Pernyataan Wawancara Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul “Persepsi Satkeholder terhadap Sertifikasi Tenaga Kerja dalam Bidang Jasa Konstruksi di Kota Bandung”, dengan ini saya Siti Nur Azizah dari Program Studi S1 Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Sangga Buana YPKP mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab pertanyaan wawancara dan mengisi kuesioner ini.

Wawancara dan Kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah. Jawaban kuesioner tidak terkait dengan masalah komersial dan semua tanggungjawab serta kerahasiaan semata-mata hanya untuk keperluan penelitian. Maka dari itu, saya berharap Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan jawaban sebaik-baiknya.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara sebagai responden dalam penelitian ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Siti Nur Azizah

2112201062

Lampiran 2 Lembar Wawancara

Nama :

Pendidikan :

Jabatan :

KATEGORI PERTANYAAN WAWANCARA	
Mengidentifikasi Persepsi Stakeholder terhadap pentingnya sertifikasi tenaga tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung	
1	Apa alasan utama yang mendasari kebutuhan akan sertifikasi tenaga kerja di bidang jasa konstruksi di Kota Bandung?
2	Bagaimana peran pemerintah daerah Kota Bandung dalam mendukung program sertifikasi tenaga kerja di bidang konstruksi?
3	Apakah ada perbedaan signifikan dalam upah dan kesejahteraan antara tenaga kerja yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi menurut pandangan stakeholder?
Menilai manfaat sertifikasi tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung	
4	Apa saja manfaat utama yang diperoleh tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung setelah mendapatkan sertifikasi?
5	Sejauh mana sertifikasi meningkatkan kepercayaan klien terhadap proyek konstruksi yang dikerjakan di Kota Bandung?
6	Bagaimana pengaruh sertifikasi terhadap peluang karir dan penghasilan tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung?
Mengidentifikasi tantangan dalam implementasi sertifikasi tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung	
7	Apa saja kendala utama yang dihadapi dalam proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung?
8	Apakah ada masalah dalam akses informasi mengenai pentingnya dan prosedur sertifikasi bagi tenaga kerja di bidang konstruksi?
9	Apa peran pemerintah daerah dalam mengatasi hambatan yang ada dalam proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi?
Merumuskan rekomendasi peningkatan proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi di Kota Bandung	
10	Apa rekomendasi untuk meningkatkan koordinasi antara berbagai stakeholder (pemerintah, perusahaan, lembaga pelatihan, asosiasi) dalam program sertifikasi?

Lampiran 3 Hasil Wawancara

Nama : Abdul Nijjar
 Pendidikan : S2 (Magister)
 Jabatan : Direktur Utama

P	Assalamualaikum, Pak. Sebelumnya perkenalkan nama saya Siti Nur Azizah. Saya mahasiswa dari YPKP. Semester akhir yang sedang membutuhkan data-data wawancara dari perusahaan yang memiliki SKK ataupun yang tidak memiliki SKK. Sebelumnya, boleh tahu nama Bapak dulu terlebih dahulu
N	Nama saya Abdul Nijjar. Abdul Nijjar.
P	Bapak memiliki perusahaan swasta, pemerintah, perorangan?
N	Swasta.
P	Klasifikasi perusahaannya?
N	Kelas kecil.
P	Bapak memiliki SKK tingkatan?
N	Kalau saya, MADYA.
P	Pengalaman Bapak selama bekerja hampir berapa tahun berarti?
N	Iya, 15 sampai 20 tahun.
P	Kalau sekarang jabatan Bapak di perusahaan ini sebagai?
N	Direktur Utama
P	Maaf Pak, sebelumnya pendidikan yang terakhirnya?
N	S2
P	Lanjut ke wawancara isi dari ininya. Sebelumnya, menurut Bapak sendiri, apa alasan utama yang mendasari kebutuhan dalam sertifikasi?
N	Mengukur kemampuan, dan sebagai syarat dari pemerintah yang memberi pekerjaan harus memiliki kualifikasi di SKA itu muda, MADIA, atau utama. Jadi untuk mengukur di mana nanti tenaga ahli ini akan ditempatkan. Atau pemerintah membutuhkan tenaga ahli kriteria sertifikatnya mana? MADIA, utama, atau muda. Karena ini berkait dengan pengalaman dan pembayaran. Jadi pengalaman sama pembayaran juga ditentukan dari SKK ya? Tenaga. SKK nanti kalau utama beda dengan MADIA. Kalau utama misalnya 15 juta, MADIA 10 juta, muda 5 juta. Berarti mempengaruhi kepada gajinya.
P	Kalau dari kompetensi atau kinerjanya nih Pak, lebih bagus yang biasanya ya? Misalnya lebih bagus yang SKKK atau yang tidak memiliki SKKK?
N	Nah ini kelemahan di Indonesia.Indonesia itu kan masih membutuhkan apa ya, bukan skill dia. Masih membutuhkan secara kertas, seperti ijasa. Ya, regulasi administrasi ya.Kalau yang benar itu, bukan mengenuit. Bukan mengenuit ijasa kalau di luar negeri, berdasarkan kemampuan. Tapi kalau di Indonesia nggak bisa.

	<p>Harus melengkapi administrasi dulu. Harus ada sepintar-pintarnya kamu di pekerjaan. Kalau kamu duduknya masih, misalnya SKA muda, di dalam resmi pekerjaan nggak bisa. Walaupun kamu mahir di dalam pekerjaan tersebut, tetap saja kamu sebagai asisten. Di Indonesia kan masih memandang apa ya, apa namanya, lupa saya namanya itu. Lebih memandang kepada ijasa. Akademik berarti. Bukan memandang kemampuan. Seharusnya memandangnya dari kemampuan, dari skill. Makanya dibuatlah sertifikat. Kalau Anda tidak bersertifikat ini, Anda nggak bisa bekerja di tempat itu. Walaupun Anda sarjana.</p>
P	<p>Berarti tadi mempengaruhi banyak ya, Pak. Ada mempengaruhi uangan, mempengaruhi kinerja juga sebenarnya. Tapi berarti tidak membedakan, bukan tidak membedakan, ada mungkin perbedaan antara yang sertifikat dan tidak sertifikat. Cuma karena di Indonesia terlalu mementingkan administrasi, jadi mau tidak mau harus menyesuaikan dengan regulasi yang ada ya, Pak. Ya, betul. Sertifikat itu perlu untuk membuktikan bahwa kita ada, diakui kearahian kita.</p>
P	<p>Di proyek-proyek yang kemarin-kemarin yang pernah saya alami juga, ada jatuhnya SKA itu tidak digunakan secara baik dan benar gitu, malah disalahgunakan juga</p>
N	<p>Iya, betul. Karena itu akibat dari uang proyeknya terlalu kecil.</p>
P	<p>Terus? Kalau menurut Bapak, SKK ini berpengaruh enggak sih, Pak, kalau misalnya untuk menarik daya tarik si owner-owner, atau misalnya?</p>
N	<p>Ada SKK, enggak apa-apa. Yang penting dia berkompetensi, misalnya. Mata-mata enggak bisa market. Market mulut ke mulut enggak bisa.</p>
N	<p>Kalau saya sebagai pemilik pekerjaan, yang dilihat kan punya SKA, punya apakah anak kita, kebanyakan proyeknya dari pemerintah. Kalau swasta kan mau masuk ke sana harus fisikotest, harus segala macam. Bisa. Banyaklah kayaknya. SKA tidak diperlukan, karena mereka tidak tergantung ke pemerintah. Swasta biasanya enggak perlu SKA, cuma ya itu banyak rentetannya ada fisikotest, segala macam. Sekarang fisikotest benar enggak? Iya. Belum bisa menentukan sebenarnya. Karena tidak pernah dikasih tahu, kalau kita tidak lulus kerjaan, anda jatuhnya di fisikotest, jatuhnya di sebelah mana. Besok saya perbaiki, enggak mau dia ngasih tahu. Kan masih banyak nih Pak di Indonesia, banyak yang belum memiliki SKK. Nah</p>
P	<p>menurut Bapak, kendalanya apa sih? Kenapa banyak orang yang belum memiliki SKK? Organisasinya tidak mengayomi anggotanya.</p>
N	<p>Iya asosiasi. Sekarang kalau asosiasinya enggak jalan, terus gimana? Misalnya asosiasi... BNSP. BNSP atau asosiasi mana. Atau IPJK lah, atau IAP, atau apa sih, sipil dan sebagainya. Mereka dalam masa transisi, organisasinya kan tidak siap. Masih banyak yang harus diperbaiki. Masih banyak yang harus diperbaiki. Tapi persyaratan SKK itu perlu. Perlunya apa? Setiap lelang dipersyaratkan mempunyai SKK. Antara percepatan dengan pembuatan SKK, dengan percepatan permintaan di lapangan kan tidak seimbang. Prosesnya yang panjang berarti pembuatan SKK itu ya Pak? Kelemahannya ada di organisasinya, bukan kelemahannya di anggota organisasinya. Bukan. Makanya asosiasi itu harus berpikirnya dagang. Maksudnya dagang? Mencari</p>

	cepat. Mencari kecepatan gitu loh, tapi tidak mengalahkan, tidak mengorbankan... Kompetensinya.
P	Kalau untuk sertifikasi SKK kayak gitu pak, misalnya, itu biayanya kan ada range biayanya nih? Iya, ada. Semakin tingkatannya semakin tinggi kan, semakin mahal ya? Semakin mahal, iya. Apakah itu juga mungkin jadi kendala dari setiap orangnya?
N	Yang salahnya marketing. Asosiasinya tidak berpikir dagang, hanya berpikir kampus, sayang. Hanya berpikir, oh ini langkah-langkahnya harus menuruti ini, oh langkah ini ada, tapi nggak bisa. Kenapa kalau langkahnya 10 bisa, nggak dipotong jadi 3? Iya, dipercepat, diperingkas. Harus ngisi ini, ngisi ini, segala macam. Iya, soalnya kan kadang yang butuh SKK juga, yang udah bekerja membutuhkan SKK, waktunya juga kadang mini, makanya mungkin harus diperbaiki dalam asosiasi profesi. Asosiasinya harus berpikir dagang. Harus berpikir cepat juga. Sekarang ini, kamu login SKK. Mau loginnya susah, tidak semua orang mengerti login, bikin akun, tidak semua. Soal 90 persen, orang yang udah bekerja nggak mau ngurus login, nunggu login 5 menit, salah, gagal lagi, ngapain orang udah mengbuang waktu, berapa duit kalau dikompensi ke uangnya, itu sudah aja. Asosiasi menyediakan orang, ini Pak, kalau minta dibantu sekian, buka berapa harganya, Rp1.500.000, Pak. Pemerintah bikin peraturan, jangan berubah-ubah. Regulasinya, jangan berubah-ubah. Kalau berubah, nanti berubah semua.
P	Lalu, menurut Bapak rekomendasi apa, atau saran apa nih perbaikan untuk nanti ke depannya, selain untuk misalnya asosiasinya, atau misalnya pengembangan SKK-nya, atau misalnya dari setiap tenaga kerja yang mau jadi tenaga kerjanya?
N	Satu, yang duduk di asosiasi, itu pengurus asosiasi. Kalau bisa, mereka yang berpikir, dagang. Yang kedua, pemerintah jangan terlalu sering merubah aturan. Yang ketiga, pengurus asosiasi itu harus berpikir dagang. Menyesuaikan dengan kemampuan perkembangan zaman
P	Maaf, Pak. Terima kasih sebelumnya. Maaf mengganggu waktunya, Pak.
N	Iya, enggak apa-apa.
P	Semoga hasilnya nanti bisa di-share juga nanti perbaikannya seperti apa, ke tingkat-tingkat selanjutnya. Terima kasih.

Nama : Asep Purnama
Pendidikan : S1 (Sarjana)
Jabatan : Tenaga Ahli

P	Nama saya Siti Nur Azizah. Saya dari mahasiswa YPKP. Di sini, saya mau mencari Bapak sebagai daerah sumber yang saya butuhkan di penelitian yang saya sedang susun.
N	Nama, Asep Purnama.
P	Kalau sekarang jabatan Bapak di perusahaan ini sebagai?
N	Tenaga Ahli Jalan

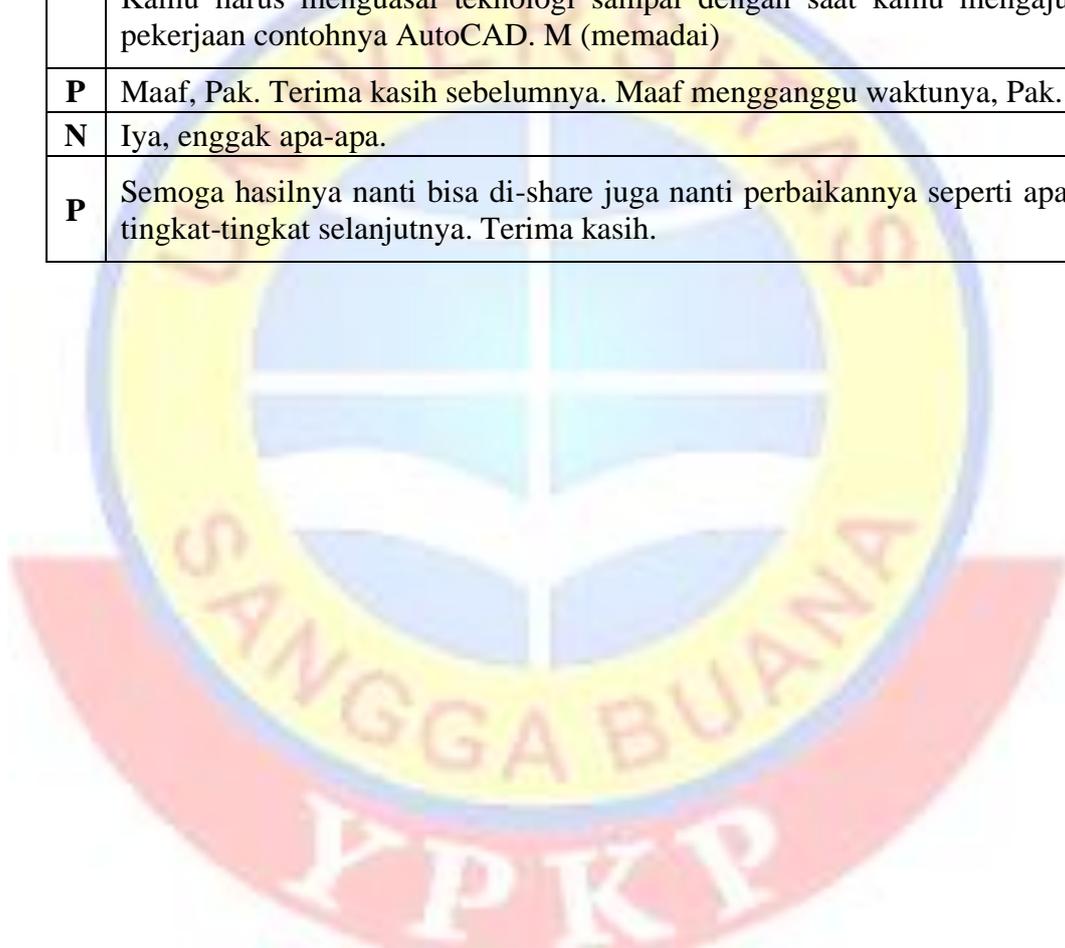
P	Maaf Pak, sebelumnya pendidikan yang terakhirnya?
N	S2
P	pertanyaannya, ada beberapa pertanyaan yang mungkin yang pertama, menurut Bapak, alasan apa yang akan mendasari sertifikasi ?
N	Dengan banyaknya pekerjaan di bidang konstruksi itu tidak sembarangan orang bisa menguasai bidang berbeda. Karena di dunia jasa konstruksi itu beda banyak. Tadi yang saya sebutkan ada jalan, ada mata, ada gedung
P	alasan utama apa yang mendasari kebutuhan sertifikasi tenaga kerja di Kota Bandung?
N	Karena setiap pekerja itu harus sesuai dengan potensinya. Kalau tidak sesuai dengan potensi, saya yakin pekerjaan itu sudah selesai dan lancar. Masih ada hambatan.
P	tenaga kerja itu wajib nggak sih punya sertifikasi atau nggak apa-apa nggak punya sertifikasi asalkan berpopoten pada akhirnya?
N	Sebenarnya, di dunia konstruksi itu sudah wajib. Karena ketika kita tidak mempunyai sertifikasi, kita tidak bisa dipakai untuk pekerjaan tersebut.
P	Mempengaruhi karir dan gaji?
N	Menurut saya, pandangan saya itu. Berarti SKK itu mempengaruhi karir dan gaji nantinya ya sebenarnya.
P	Peran Pemerintah?
N	Sebenarnya dari pemerintah ada nggak sih. Contoh misalkan asosiasi kolaborasi dengan pemerintah mengadakan uji kompetensi dan pelatihan secara gratis. Cuma belum menyeluruh. Karena tidak semua wilayah mendapatkan hal yang sama
P	SKK menurut bapak menjamin gak sih kalau misalnya yang punya SKK itu mereka tuh berkopoten
N	70-30 70, percayanya? kalau yang sudah SKK itu bapak percaya bahwa bisa? tapi yang 30 persen itu yang punya SKK belum tentu memahami itu hanya sekedar mengikuti saja berarti asosiasinya harus lebih selektif lagi mungkin ya
P	menurut bapak, apa kendala dari orang-orang yang belum memiliki SKK?
N	satu ya, si orang tersebut tidak punya nama perusahaan? iya, salah satunya tidak punya perusahaan, maksudnya belum bekerja di satu perusahaan dia lulus, terus graduen, terus dia will land kadang kan dia gak mau terikat kadang bikin-bikin sama kita kan SKK-nya mau gak? gak mau karena kalau sudah dibikin jangan biasa terikat salah satunya itu kemudian kurang informasi informasi dari asosiasinya terus ya, si orangnya juga kurang mau mencari kesadaran dan pemahamannya
P	Rekomendasi perbaikannya menurut bapa bagaimana?

N	asosiasi dalam bergerak dengan si pemerintah itu jadi untuk asosiasi sering mengadakan pertemuan terkait keberlakuan SKK terkait ya segala macam lah mau itu perubahan misalnya informasi apapun tentang SKK harus juga dimasukkan nah ada rapat lah 4 bulan, 4 bulan, 4 bulan selama ini ada sih cuma yang ini berurus asosiasi doang untuk perwakilan dari perusahaan A untuk asosiasi B masih minim kedua, asosiasi juga ya harus sering berkolaborasi dengan pemerintah per I harus sesuai dengan pemerintah pemerintah daerah sesuai dengan lembaga yang sesuai dengan SKK
P	Maaf, Pak. Terima kasih sebelumnya. Maaf mengganggu waktunya, Pak.
N	Iya, enggak apa-apa.

Nama : Agus Bramania
Pendidikan : S1 (Sarjana)
Jabatan : Tim Asosiasi Profesi

P	Assalamualaikum, Pak. Sebelumnya perkenalkan nama saya Siti Nur Azizah. Saya mahasiswa dari YPKP. Semester akhir yang sedang membutuhkan data-data wawancara dari perusahaan yang memiliki SKK ataupun yang tidak memiliki SKK. Sebelumnya, boleh tahu nama Bapak dulu terlebih dahulu
N	Nama saya Agus Bramania
P	Bapak memiliki SKK tingkatan?
N	Kalau saya, Utama
P	Kalau sekarang jabatan Bapak di perusahaan ini sebagai?
N	Tim Asosiasi
P	Maaf Pak, sebelumnya pendidikan yang terakhirnya?
N	S1
P	Alasan utama yang mendasari sertifikasi tenaga kerja konstruksi
N	Alasannya dalah untuk memenuhi dan mengikuti regulasi yang berlaku diman tenaga kerja konstruksi itu wajib memilki SKK
P	Kenapa masih banyak yang belum memilki SKK?
N	Kan satu, sosialisasi kurang. Yang kedua? Kedua, dibatasi pelatar pendidikan.
N	Yang ketiganya... Kesadaran pemahaman pribadi? Bisa, tapi itu kan masuklah ke pelatar pendidikan. Kesadarannya kan di luar ranah ketiga persyaratan yang kuran revelan
P	Memperngaruhi karir dan gaji ?
N	Ya, itu lah. Semakin tinggi SKK-nya, semakin tinggi juga gaji dan karirnya juga
P	Peran Pemerintah

N	Dalam segi seminar.Sosialisasi sebetulnya. Seminar itu bagian sosialisasi kan? Jadi dia kadang-kadang suka bikin workshop. Seminar,Nah itu peran pemerintah biasanya. Tapi sekarang yang membuat, membuka seminar atau workshop itu tidak hanya pemerintah, swasta juga. Salah satunya dengan mengenalkan asosiasinya kan? Turun ke lapangan
P	Rekomendasi
N	V (Validasi) Valid itu artinya semua yang, kan itu cesaratnya harus ada pengalaman dengan sekitar 10 tahun. Bisa dipolidasi gak tuh? Kita masukin tadi cek.A (Autentik) Autentic-autentic itu bener-bener bisa di... ..terjawab. Nah, dari sana-dari sini terjawab. T (terkini) Terkini, itu syaratnya apa terkini? Kamu harus menguasai teknologi sampai dengan saat kamu mengajukan pekerjaan contohnya AutoCAD. M (memadai)
P	Maaf, Pak. Terima kasih sebelumnya. Maaf mengganggu waktunya, Pak.
N	Iya, enggak apa-apa.
P	Semoga hasilnya nanti bisa di-share juga nanti perbaikannya seperti apa, ke tingkat-tingkat selanjutnya. Terima kasih.



Lampiran 4 Lembar Kuesioner

I. Data Responden

Tanggal Pengisian Kuesioner :

Nama :

1. Jenis Kepemilikan Perusahaan (berikantanda X padajawaban di bawa) :

- a. BUMN / Pemerintah
- b. Swasta
- c. Perorangan
- d. Lainnya

2. Klasifikasi Perusahaan :

- a. Kecil
- b. Menengah
- c. Besar

3. Apakah anda sudah memiliki SKK ?

- a. Iya
- b. Tidak

4. Pengalaman kerja :

- a. 0-5 tahun
- b. 3-5 tahun
- c. 5-10 tahun
- d. 10-15 tahun

5. Jabatan :

- a. Kontraktor
- b. Konsultan MK
- c. Konsultan perencanaan
- d. Lainnya.....

6. Pendidikan :

- a. D-3
- b. S-1
- c. S-2
- d. S-3

II. Faktor yang mempengaruhi dalam proses pembuatan SKK

Beri tanda “√” untuk mengisi jawaban pada kolom yang telah disediakan.

No	Apakah berpengaruh dalam peningkatan proses SKK	SB	B	TB	STB
1	Berpengaruhkah terhadap komitmen dan tanggung jawaban dalam pekerjaan				
2	Berpengaruhkah terhadap kemampuan anda dalam pekerjaan				
3	Berpengaruhkah terhadap persentase kehadiran kinerja anda				
4	Berpengaruhkah bahwa hubungan anda akan lebih baik/dekat terhadap rekan kerja, atasan dan mitra kerja				
5	Berpengaruhkah terhadap kedisiplinan anda dalam bekerja				
6	Berpengaruhkah koordinasi di dalam tim kerja anda akan lebih baik				
7	Berpengaruhkah terhadap gaji anda				
8	Berpengaruhkah terhadap kinerja anda dalam bekerja				
9	Kemudahan pelayanan yang diberikan				
10	Ketepatan waktu penyelesaian proyek				
11	Sistem keselamatan dan kesehatankerja (K3) selama konstruksi				
12	Lingkup pekerjaan sesuai spesifikasi teknis				
13	Kecepatan dalam merespon pemerintahan pemilik proyek				
14	Kerapian (estetika) hasil pekerjaan				
15	SDM yang berkompeten dan berkualitas				
16	Profesionalisme dalam bekerja				
17	Mempunyai inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan				
18	Mampu memimpin suatu tim kerja dalam proyek				
19	Mempunyai keinginan untuk terus belajar mengenai pekerjaan konstruksi				
20	Mampu bekerja dibawah tekanan				

III. Kendala apa saja dalam proses pembuatan SKK

Beri tanda “√” untuk mengisi jawaban pada kolom yang telah disediakan.

No	Kendala apa saja dalam proses pembuatan SKK	SB	B	TB	STB
1	Ketidaktahuan informasi tentang SKK				
2	Kurangnya sosialisasi mengenai SKK dari instansi terkait				
3	Masih bisa mendapat pekerjaan tanpa SKK				
4	Persyaratan rumit yang harus dipenuhi dalam SKK				
5	Waktu yang diperlukan dalam mencari SKK				
6	Prosedur yang harus di ikuti dalam mencari SKK				
7	Biaya yang harus dikeluarkan dalam mencari SKK				
8	Tidak menjamin diprioritaskan mendapat pekerjaan bila memiliki SKK				
9	Tidak menjamin gaji bila memiliki SKK				
10	Tidak menjamin peningkatkan jenjang karier bila memiliki SKK				
11	Masa berlaku SKK yang singkat				
12	SKK tidak menjamin peningkatan keahlian / Keterampilan				
13	Terlalu banyak unit sertifikasi sejenis sehingga membingungkan				
14	Budaya mengganggalkan masalah				
15	SKK belum sepenuhnya disyaratkan pada proyek pemerintah maupun non pemerintah				
16	Masyarakat akan mengakui kompetensi seorang dari mempunyai SKK				
17	Menjadi acuan kualitas seseorang yang memiliki SKK				
18	Memenuhi syarat Undang-Undang tentang Usaha Jasa Konstruksi sebagai seorang tenaga ahli konstruksi				
19	Banyak oknum yang meminjamkan SKK				
20	Kurangnya metode dalam pembuatan SKK				

Lampiran 5 Hasil Kuesioner

No	Cap waktu	Nama pengguna	Tanggal Pengisian Kuisisioner	Nama	Jenis Kepemilikan Perusahaan
1	2024/07/25 12:16:47 PM GMT+7	arifinss744@gmail.com	25/07/2024	Syamsudin Arifin	Swasta
2	2024/07/25 12:18:24 PM GMT+7	akmalrizky32@gmail.com	13/04/1999	R. Akmal Rizky Maulana, ST	Swasta
3	2024/07/25 12:18:56 PM GMT+7	matthewramdani58@gmail.com	25/07/2024	Ramdani KS	Swasta
4	2024/07/25 12:19:53 PM GMT+7	indrihindriana1998@gmail.com	25/07/2024	Indri Hindriana	Perorangan
5	2024/07/25 12:21:25 PM GMT+7	irvananggriawan1@gmail.com	25/07/2024	Irvan anggriawan	Swasta
6	2024/07/25 12:39:45 PM GMT+7	bagussyabanhanggoro3815051985@gmail.com	25/07/2024	Bagus Sya'ban Hanggoro	Perorangan
7	2024/07/25 12:41:21 PM GMT+7	haifatahanynoor@gmail.com	25/07/2024	Haifa Tahany Noor	Swasta
8	2024/07/25 1:01:38 PM GMT+7	joharapermataputri@gmail.com	25/07/2024	Putri permata johara	BUMN / Pemerintah
9	2024/07/25 2:18:35 PM GMT+7	hanahrmdnputri@gmail.com	25/07/2024	Hana Hermadiana Putri	Swasta
10	2024/07/25 2:37:16 PM GMT+7	nurnahambali9h@gmail.com	11/01/2001	Nurna Hambali	Lainnya
11	2024/07/25 7:07:59 PM GMT+7	hanifasyidiki@gmail.com	25/07/2024	Muhammad Hanif Asyidiki	Lainnya
12	2024/07/26 6:22:20 AM GMT+7	sekarrevi@gmail.com	26/07/2024	Revi Sekar Asih	Perorangan
13	2024/07/28 11:01:58 PM GMT+7	muhafajar62@gmail.com	28/07/2024	Fajaradhi	Lainnya
14	2024/07/29 2:33:24 PM GMT+7	ariqathallah31@gmail.com	29/07/2024	Hafizh Ariq Athallah	Swasta
15	2024/07/29 9:51:22 PM GMT+7	rivalgunaldi0404@gmail.com	29/07/2024	Rival Gunaldi	Swasta
16	2024/07/29 9:51:42 PM GMT+7	syfaapriliani2829@gmail.com	29/07/2024	Syfa Apriliyani	Lainnya
17	2024/07/29 9:51:43 PM GMT+7	amuhammadt17@gmail.com	29/07/2024	Ayi Muhammad Toharudin	Perorangan
18	2024/07/29 9:56:01 PM GMT+7	haryanameitri@gmail.com	29/07/2024	Meitri Haryana	Swasta
19	2024/07/29 9:59:16 PM GMT+7	nabilaaaoktaviani@gmail.com	29/07/2024	Nabila Oktaviani	Lainnya
20	2024/07/29 10:05:55 PM GMT+7	arifpermana05071999@gmail.com	29/07/2024	Arif Permana, ST	Swasta
21	2024/07/29 10:09:21 PM GMT+7	ulyailmi411@gmail.com	29/07/2024	Ulya	Swasta
22	2024/07/29 10:16:34 PM GMT+7	adityanugraha080202@gmail.com	29/07/2024	Adit	Swasta
23	2024/07/29 11:27:12 PM GMT+7	saputrssunjaya@gmail.com	29/07/2024	Saputra Sunjaya	Lainnya
24	2024/07/30 5:51:54 AM GMT+7	sylviansyah08@gmail.com	30/07/2024	Silfiansyah	Lainnya
25	2024/07/30 7:00:09 AM GMT+7	Satriapanji68@gmail.com	30/07/2024	Satria Panji Pradana	Lainnya
26	2024/07/30 8:17:20 AM GMT+7	iqbalade80@gmail.com	30/07/2024	ade iqbal	Lainnya
27	2024/07/30 8:49:21 AM GMT+7	khaerulramdhani149@gmail.com	30/07/2024	Muhammad Khaerul Ramdhani	Perorangan
28	2024/07/30 8:58:55 AM GMT+7	fazribn@gmail.com	30/07/2024	Fazri Bangkit Nursidik	Swasta
29	2024/07/30 8:59:06 AM GMT+7	adinugraha536@gmail.com	30/07/2024	Satria Adi Nugraha	BUMN / Pemerintah
30	2024/07/30 1:37:18 PM GMT+7	gilangajipermana7@gmail.com	02/07/2024	Gilang Aji	Lainnya

Klasifikasi Perusahaan	Apakah memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK)	Pengalaman Kerja Dalam Bidang Konstruksi	Jabatan	Pendidikan	1	2	3	4
Besar	Iya	0-5 Tahun	Konsultan Perencana	S1	4	4	4	4
Besar	Iya	0-5 Tahun	Lainnya	S1	4	3	2	2
Menengah	Iya	5-10 Tahun	Konsultan MK	S1	3	3	3	4
Kecil	Iya	0-5 Tahun	Konsultan Perencana	SMK/SMA Sederajat	3	4	2	2
Besar	Tidak	5-10 Tahun	Kontraktor	SMK/SMA Sederajat	4	4	4	3
Kecil	Tidak	15-20 Tahun	Kontraktor	S1	4	4	4	4
Besar	Tidak	0-5 Tahun	Lainnya	S1	3	4	3	2
Menengah	Iya	0-5 Tahun	Konsultan MK	S1	4	4	3	4
Besar	Tidak	0-5 Tahun	Lainnya	S1	4	4	3	2
Menengah	Tidak	0-5 Tahun	Lainnya	SMK/SMA Sederajat	3	3	3	2
Kecil	Iya	0-5 Tahun	Lainnya	S1	3	3	3	2
Kecil	Tidak	0-5 Tahun	Lainnya	S1	3	3	3	2
Besar	Iya	0-5 Tahun	Lainnya	S1	3	4	4	2
Kecil	Iya	0-5 Tahun	Konsultan MK	S1	2	4	2	3
Kecil	Tidak	0-5 Tahun	Lainnya	SMK/SMA Sederajat	4	4	4	4
Kecil	Iya	0-5 Tahun	Lainnya	S1	3	2	3	1
Kecil	Iya	5-10 Tahun	Konsultan Perencana	SMK/SMA Sederajat	4	3	3	3
Menengah	Iya	10-15 Tahun	Kontraktor	S1	4	4	3	4
Kecil	Tidak	0-5 Tahun	Lainnya	S1	3	4	3	3
Kecil	Tidak	5-10 Tahun	Konsultan Perencana	S1	2	3	1	1
Menengah	Tidak	0-5 Tahun	Lainnya	S1	3	3	3	3
Menengah	Tidak	0-5 Tahun	Konsultan Perencana	SMK/SMA Sederajat	3	3	1	2
Kecil	Tidak	0-5 Tahun	Lainnya	SMK/SMA Sederajat	4	4	4	4
Kecil	Tidak	0-5 Tahun	Lainnya	SMK/SMA Sederajat	3	3	3	4
Kecil	Tidak	0-5 Tahun	Lainnya	SMK/SMA Sederajat	3	3	3	2
Menengah	Iya	0-5 Tahun	Kontraktor	D3	4	3	3	3
Kecil	Iya	0-5 Tahun	Kontraktor	S1	3	3	3	2
Kecil	Iya	0-5 Tahun	Konsultan Perencana	S1	3	2	1	1
Menengah	Iya	0-5 Tahun	Kontraktor	S1	3	3	3	3
Kecil	Tidak	0-5 Tahun	Kontraktor	S1	3	3	3	3

5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Total	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	127
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	121	
3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	107	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	130
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	1	1	4	3	3	116	
4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	142	
2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	136	
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	111	
3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	116	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	114	
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	133	
3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	120	
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	141	
2	1	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	99	
3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	115	
4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	132
4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	131
1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	76
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	99	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	147
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	134	
3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	109	
4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	137
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	114	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	76
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	129	
2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	135	

Lampiran 6 Surat Keterangan Pemeriksaan Similarity



UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP
Jl. PHH Mustofa No. 68 Bandung Gedung E Lantai 5
Email: library@usbypkp.ac.id Website: perpustakaan.usbypkp.ac.id

Surat Keterangan Cek Plagiarisme Nomor: 564/IX/SKCP/USB-YPKP/2024

Sehubungan dengan kewajiban Cek Plagiarisme dengan *similarity check maximal 25%* sebagai salah satu kelengkapan persyaratan administrasi bagi mahasiswa tingkat akhir, dengan ini UPT Perpustakaan Universitas Sangga Buana menerangkan bahwa:

Nama : SITI NUR AZIZAH
NPM : 2112201062
Program Studi : S1 Teknik Sipil
Judul Karya Tulis Ilmiah : " PERSEPSI STAKEHOLDER TERHADAP SERTIFIKASI TENAGA KERJA DALAM BIDANG JASA KONSTRUKSI DI KOTA BANDUNG"
Tanggal Cek Turnitin : 03 September 2024
Status : Lulus dengan 23% *Similiraty Check*

Adalah benar telah dilakukan *similarity check* sebagaimana data tersebut diatas, dan surat ini dibuat berdasarkan keadaan yang sebenar benarnya, untuk bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

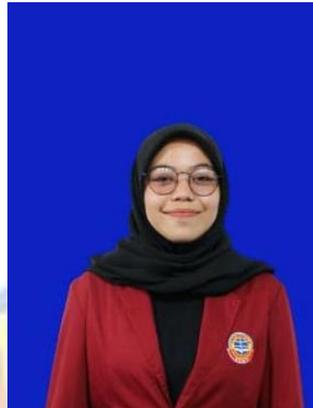
Bandung, 03 September 2024



Widyapuri Prasastiningtyas, S.Sos., M.I.kom.
NIP. 432.200.173

Lampiran 7 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Siti Nur Azizah, lahir di Bandung pada tanggal 18 Oktober 2001. Penulis lahir dari pasangan suami istri, Bapak Muhammad Kosmadi dan Ibu Titing Rokayah. Anak keempat dari lima bersaudara. Penulis bertempat tinggal di Jalan Sekemirung Kaler No.55, RT 02 / RW 09, Kecamatan Cibeunying Kaler Kelurahan Cigadung, Kota Bandung 40191, Jawa Barat, Indonesia. Tahun 2008 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri Bojong Kacor II dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan ditahun yang sama di Sekolah Menengah Pertama Negeri 19 Kota Bandung dan lulus pada tahun 2017, kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Bandung dan lulus pada tahun 2020. Penulis selanjutnya menempuh pendidikan pada tahun 2020 di Perguruan Tinggi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung jurusan S1 Teknik Sipil.

Selama menjalani pendidikan di jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik, penulis aktif sebagai anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Sipil (HMS), dan Gubernur di organisasi Senat Mahasiswa Fakultas Teknik (SEMA FT). Serta anggota di organisasi tingkat universitas yaitu Dewan Perwakilan Permusyawaratan Mahasiswa (DPPM).