

**STUDI EVALUASI KEAKTIFAN DAN KEUNGGULAN
KOMPETITIF DAN KOMPARATIF SDM KONSTRUKSI
TEKNISI/TENAGA TERAMPIL DI PROVINSI KALIMANTAN
SELATAN**

Zain Hernady Arifin¹, Reza Adhi Fajar²

¹Prodi Teknik Sipil Universitas Lambung Mangkurat

²Prodi Teknik Sipil Politeknik Negeri Banjarmasin

E-mail : ¹zain_hernady@gmail.com; ²reza_poliban@yahoo.com

ABSTRACT

Human Resources in construction are individuals who practice the profession in engineering and kearsitekturan and skilled workers (labor skills) in the construction sector. ASEAN Free Trade Area (AFTA) will be applied. There will only be a single market and production base with five main elements, yaitu free flow of goods, free services, free investment, capital flows and free flow of skilled labor. In fact only partially SDM active construction (the true players) while the rest just borrowed its name (the shadow players). In addition, it should also be known a real picture of how big comparative advantage and competitive advantage SDM Indonesian construction or area in order to face competition in the single market of the ASEAN (AFTA, 2015). Skilled Manpower local contribution is relatively moderate to increased construction services sector in the province of South Kalimantan. In this case the maximum effort must be taken of local communities in order to improve the construction services in the context of quality and quantity.

This has resulted in much chance (opportunity) Skilled from outside the province or from outside the island. Skilled portrait in the province of South Kalimantan consecutive gradually decreases linearly with the level of education at Skilled qualification Tk 1, Tk.2 to Tk.3. There are several things that can be recommended for stakeholders to improve the system, namely:

1. Acceleration up-grading Skilled Local, supported by the Party Regulator construction services (Government and LPJK) more strict in applying the rules relating to the certification of skilled workers in the area.
2. The database for Skilled Workers, particularly at Level 2 qualification.
3. Level 3, where a database of skilled labor is easily accessible online and update.

Keywords: Skilled, Construction, South Kalimantan

1. PENDAHULUAN

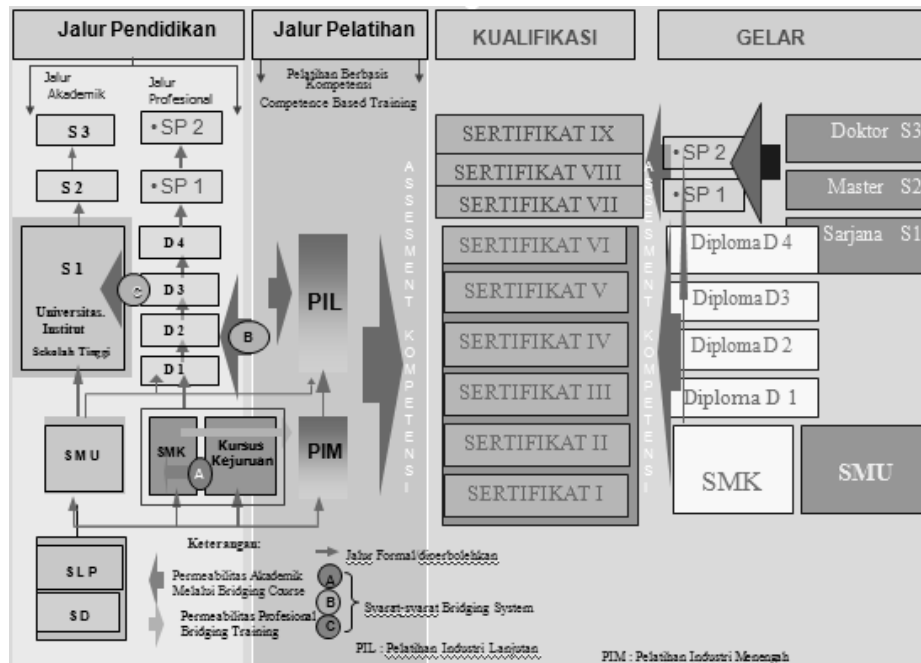
Tenaga Kerja Terampil di daerah Kalimantan Selatan (Kalsel) tidak bisa dilepaskan dari aktivitas masyarakat jasa konstruksi Kalsel, baik yang berasal dari Owner / Pengguna Jasa (Pemerintah, Swasta), Pelaku Konstruksi Lokal / Penyedia Jasa (Konsultan Perencana/Supervisi, Kontraktor/Sub-kontraktor). Pengawasan implementasi di lapangan seyogyanya mendapat apresiasi dan komitmen Pelaku Konstruksi Lokal itu sendiri, yang juga didukung dengan perencanaan yang matang dari Regulator. Jika proses perencanaan, pelatihan, pengawasan di lapangan, hanya dilakukan secara sepihak tentunya tidak akan berimbang secara signifikan terhadap perbaikan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja terampil di wilayah kerja Kalsel. Karena kecenderungan yang muncul adalah terjadinya ironi atau kesenjangan yang nyata seperti fenomena kebutuhan teoritis atau riil, pemenuhan administrasi atau substansi, permasalahan keberpihakan dan komersialisasi, dan lain sebagainya. Hal ini memang cukup rumit untuk diselesaikan. Oleh karena itu, keaktifan tenaga terampil di wilayah kerja Provinsi Kalimantan Selatan tentunya harus diupayakan atas dasar sinergi (usaha bersama) dari berbagai pihak tersebut, karena secara tidak langsung mereka sebenarnya juga berperan atau turut andil sebagai pemerhati di daerah.

2. KAJIAN PUSTAKA

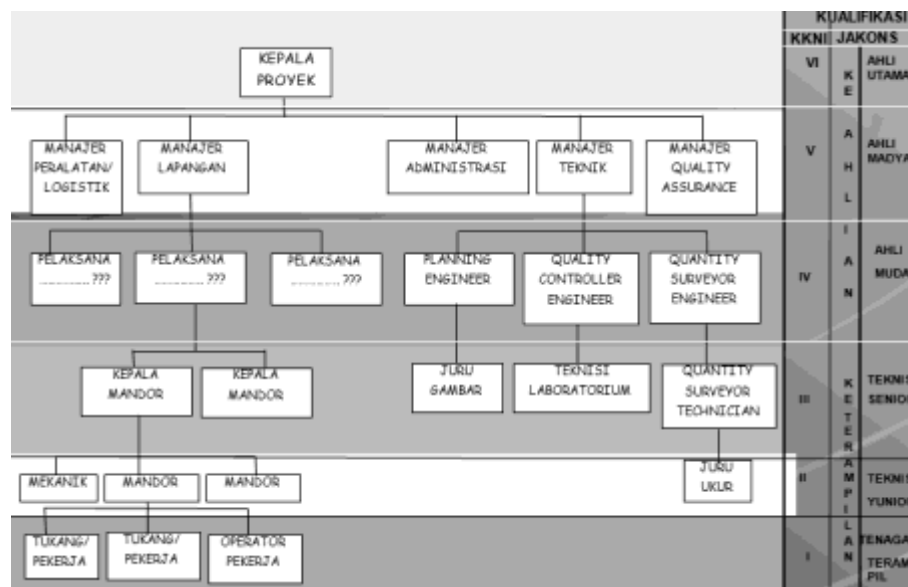
SDM konstruksi adalah individu yang berpraktek profesi di keinsinyuran dan kearsitekturan serta pekerja terampil (*skill labour*) di sektor konstruksi. Berdasarkan kesepakatan KTT ASEAN di Phnompenh, pada Desember 2013, ASEAN Free Trade Area (AFTA) akan diberlakukan. Hanya akan ada satu pasar dan basis produksi dengan lima elemen utama, yaitu aliran bebas barang, bebas jasa, bebas investasi, aliran modal dan **aliran bebas tenaga kerja terampil** (*Indonesia Finance Today*, Rabu 15 Mei 2013). Pada kenyataannya hanya sebagian SDM konstruksi yang aktif (*the true players*) sedangkan sisanya hanya dipinjam namanya (*the shadow players*).

Di samping itu perlu juga diketahui gambaran nyata seberapa besar keunggulan

komparatif dan keunggulan kompetitif SDM konstruksi Indonesia atau daerah guna menghadapi persaingan di pasar tunggal ASEAN (AFTA, 2015).



Gambar 1. Sistem Pendidikan dan Pelatihan dalam KKN (LPJKN 2007)



Gambar 2. Deskripsi Kualifikasi Tenaga Kerja Konstruksi (LPJKN 2007)

Tabel 1. Jumlah Tenaga Terampil Bersertifikat Di Prov. Kal-sel Menurut Kualifikasi

No	Kabupaten/Kota	TK-III	TK-II	TK-I	JUMLAH
1	Tanah Laut	6	133	255	394
2	Kotabaru	9	35	254	298
3	Banjar	13	126	84	223
4	Barito Kuala	8	95	124	227
5	Tapin	6	39	148	193
6	Hulu Sungai Selatan (HSS)	7	57	289	353
7	Hulu Sungai Tengah (HST)	14	36	200	250
8	Hulu Sungai Utara (HSU)	2	103	221	326
9	Tabalong	15	125	140	280
10	Tanah Bumbu	17	63	19	99
11	Balangan	4	19	9	32
12	Banjarmasin	73	322	486	881
13	Banjarbaru	29	219	84	332
Jumlah			1372	2313	3888

Sumber: LPJKD Kalsel, 2010

Tabel 2. Prediksi Distribusi Kebutuhan Tenaga Terampil Per Bidang IPU

Tahun	TT-A	TT-B	TT-C	TT-T
2010	85,402	56,610	3,752	6,285
2011	96,542	63,994	4,242	7,105
2012	107,681	71,378	4,731	7,924
2013	118,820	78,762	5,220	8,744
2014	129,960	86,146	5,710	9,564
2015	141,099	93,530	6,199	10,384

Sumber: Hasil Analisis Data dan Ekstrapolasi

Tabel 3. Distribusi Pekerja yang dimiliki Badan Usaha

Kualifikasi BU	Tenaga Kerja	Tenaga Bersertifikat	Koordinator
Kecil	1-10 orang	Tenaga Terampil (TT)	Mandor / Penang.Teknik
Sedang	11-25 orang	Tenaga Ahli Konstruksi (TAK)	Penang.Teknik / Dir.Teknik
Besar	> 25 orang	Tenaga Ahli Konstruksi (TAK)	Penang.Teknik / Dir.Teknik

Sumber: Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999

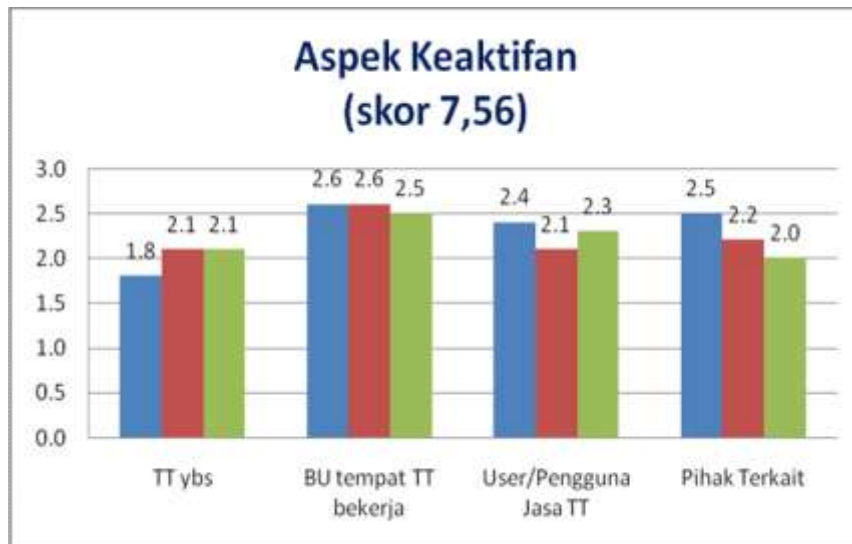
Tabel 4. Daftar Badan Usaha Menurut Asosiasi Dan Golongan Tahun 2011

No	Asosiasi	K	M	B	Jumlah
1	LPJK	88	0	0	88
2	GAPENSI	2.267	241	4	2.512
3	GABPEKNAS	47	7	0	54
4	AKAINDO	118	18	1	137
5	AKLI	162	15	0	177
6	INKINDO	123	1	2	126
7	APBI	16	1	0	17
8	ASPEKINDO	252	17	0	269
9	AKSI	108	12	0	120
10	GAPEKSINDO	159	16	1	176
11	ASKUMINDO	85	9	0	94
12	AKSDAI	0	1	1	2
13	AKJI	0	0	2	2
14	AKGEPI	0	0	1	1
15	ASPEKNAS	200	31	0	231
16	GAPEKNAS	310	9	1	320
17	GAPKAINDO	104	12	1	117
18	GAKINDO	58	4	0	62
19	AKSINDO	120	6	0	126
20	ASKONI	1	0	0	1
21	APAKSINDO	65	4	0	69
22	GAPKINDO	23	0	0	23
23	PERKINDO	34	0	0	34
24	AKLINDO	17	1	1	19
JUMLAH		4.357	405	15	4.777

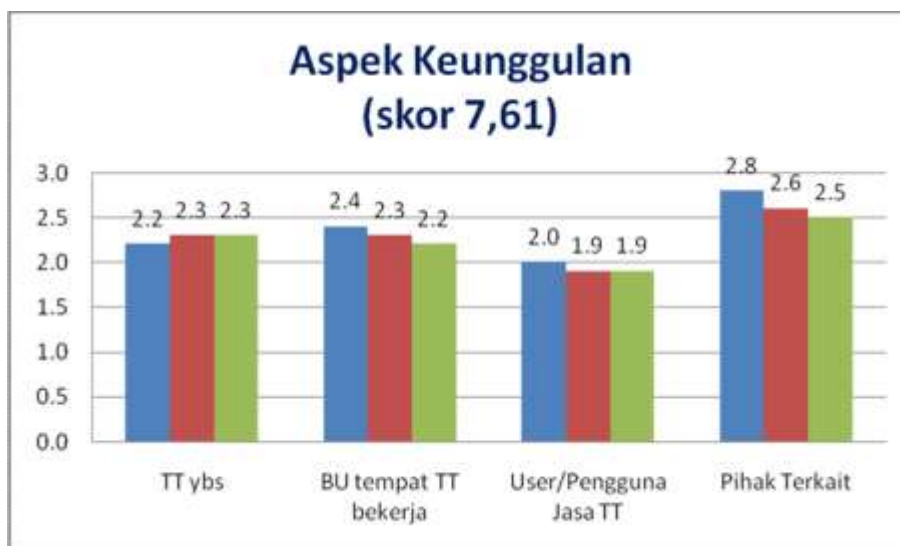
Sumber LPJKP Kal-Sel 2012

3. HASIL ANALISIS DATA

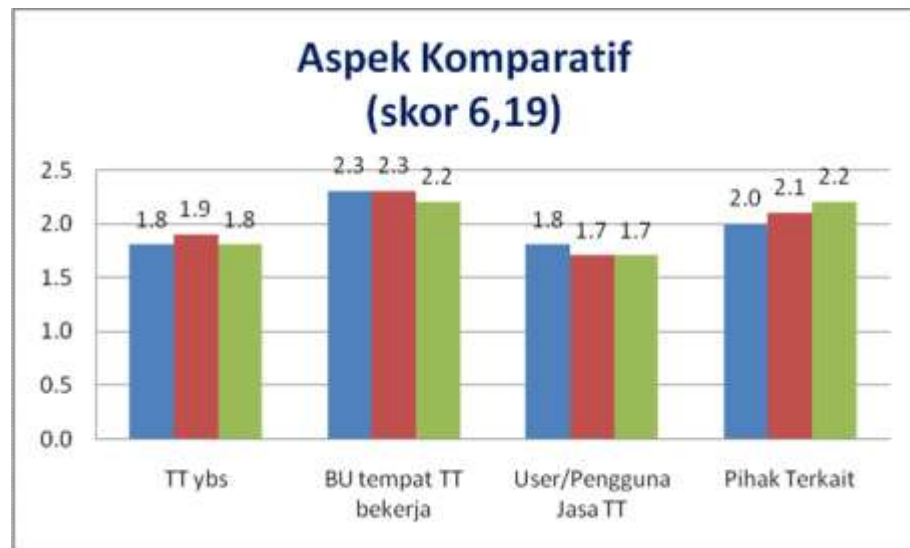
1. Skor Rata-rata



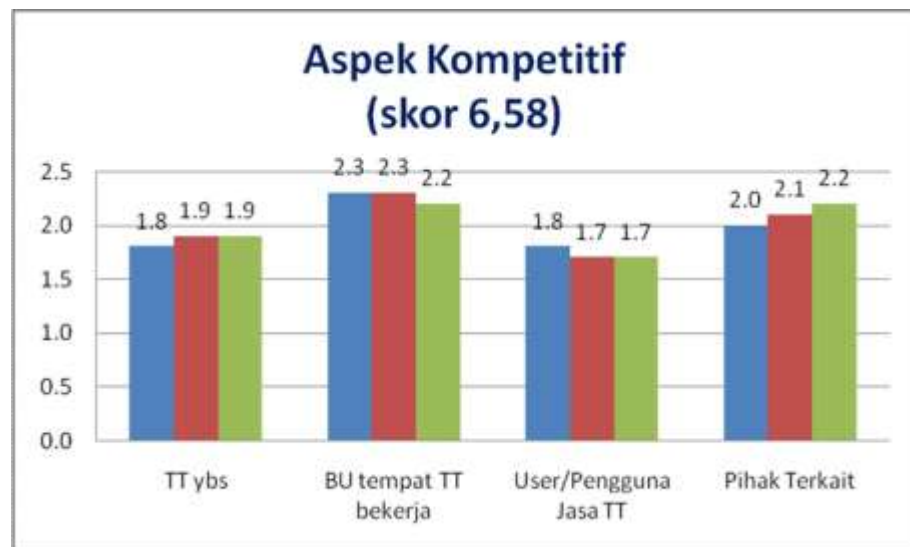
Gambar 3. Aspek Keaktifan



Gambar 4. Aspek Keunggulan



Gambar 5. Aspek Komparatif

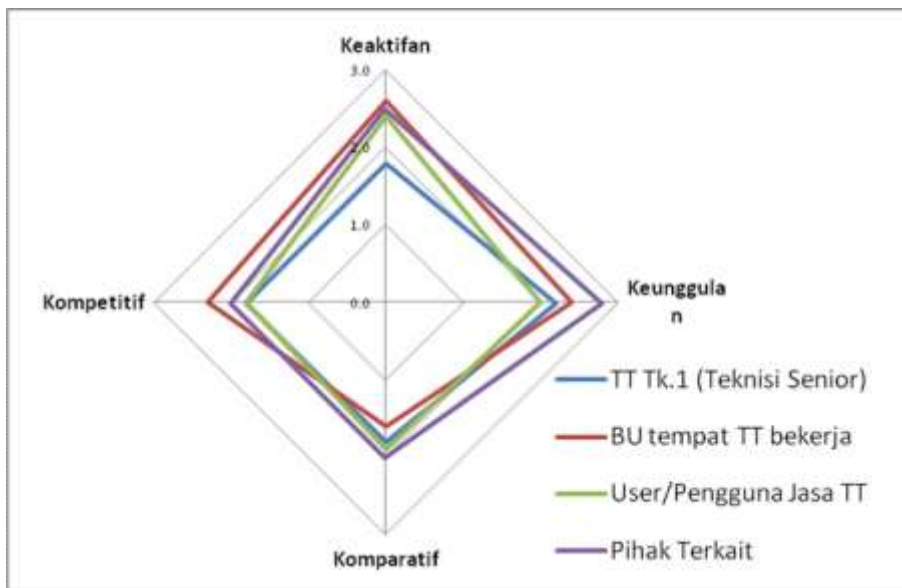


Gambar 6. Aspek Kompetitif

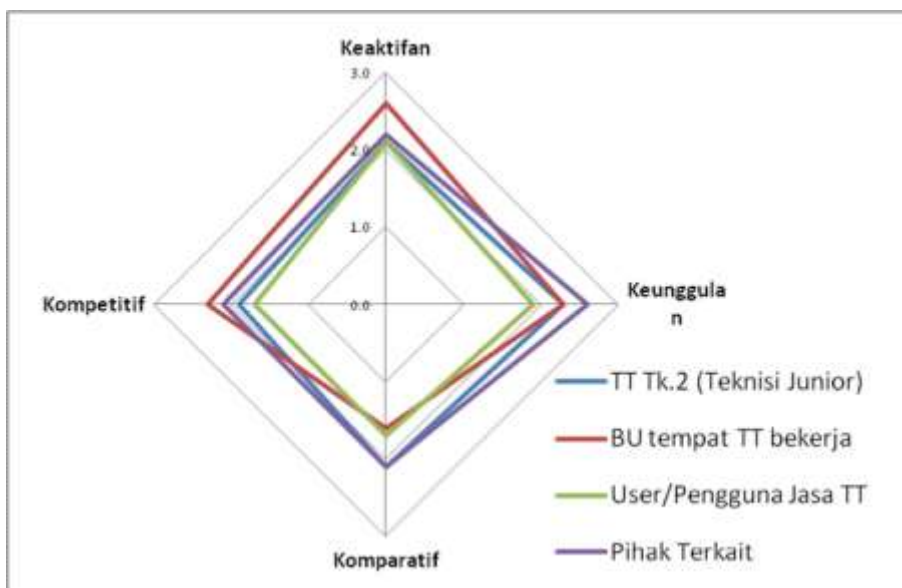
2. Skor Kumulatif

Dari hasil analisis data, didapat skor kumulatif, yaitu :

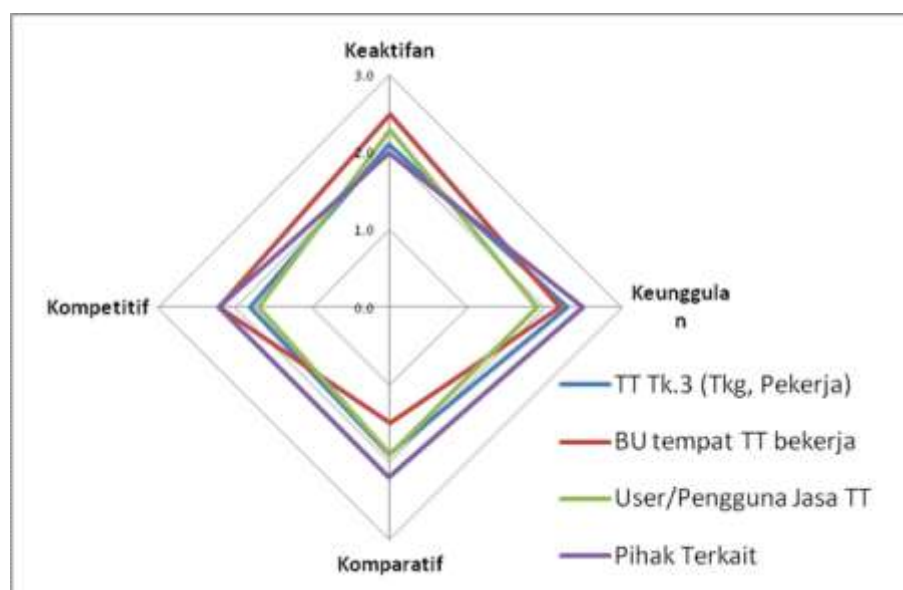
- Tenaga Terampil Tingkat I (70,63)
- Tenaga Terampil Tingkat II (69,38)
- Tenaga Terampil Tingkat III (67,50)



Gambar 7. Tenaga Terampil Tingkat I (70,63)



Gambar 8. Tenaga Terampil Tingkat II (69,38)



Gambar 9. Tenaga Terampil Tingkat III (67,50)

4. PEMBAHASAN

- a. Tenaga Kerja Terampil Lokal Tingkat II dan Tingkat III, relatif sudah banyak yang berkualitas seperti Tukang Batu dan Tukang Kayu (kearifan lokal), namun masih belum sepenuhnya didukung dengan dokumen pengakuan (sertifikat) serta pengetahuan dan peralatan K3 yang memadai.
- b. Tenaga Kerja Terampil Lokal Tingkat I, relatif sudah banyak yang memiliki dokumen pengakuan (sertifikat), namun kemampuan substansi unjuk kerja di lapangan sebagian masih perlu dibuktikan secara aktual.
- c. Umumnya dokumen pengakuan (sertifikat) Tenaga Terampil hanya dipergunakan Perusahaan Jasa Konstruksi untuk kepentingan administrasi (persyaratan tender, dokumen kontrak, perpanjangan izin usaha).
- d. Dokumen pengakuan (sertifikat) Tenaga Terampil, relatif sedikit dimiliki oleh Perusahaan Jasa Konstruksi (kecil/średang) karena orang yang sering ditugaskan mengikuti pelatihan dan uji kompetensi, bukan dari Tenaga Terampil yang sesungguhnya, melainkan staf administrasi (kantor) atau bahkan pimpinan perusahaan.

- e. Kondisi SDM Tenaga Terampil di Provinsi Kalimantan Selatan relatif sedang pada skala nasional, menurut kategori KEAKTIFAN, KEUNGGULAN, KOMPETITIF, serta aspek KOMPARATIF.
- f. Kapabilitas individual dirasakan relatif kurang oleh Tenaga Terampil ybs. Sedangkan, persepsi pihak lain (khususnya Badan Usaha tempat Tenaga Terampil bekerja), memberikan espektasi yang relatif tinggi terhadap unjuk kerja Tenaga Terampil tersebut.

Ada beberapa hal yang dapat direkomendasikan bagi pemangku kepentingan untuk perbaikan sistem, yaitu :

1. Percepatan *up-grading* Tenaga Terampil Lokal.
2. Adanya database untuk Tenaga Kerja Terampil, khususnya pada kualifikasi Tingkat 2 dan Tingkat 3.

IMPLEMENTASI

1. Pihak Regulator Jasa konstruksi (Pemerintah dan LPJK) lebih tegas dalam menerapkan peraturan berkaitan dengan sertifikasi tenaga terampil di daerah.
2. Database tenaga terampil mudah diakses secara *online* dan *update*.