

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontruksi (Sertifikasi) pada Bidang Bina Kontruksi dan Pengendalian Dinas PUPR Provinsi Jambi

Okta Verdino

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi¹

Abstract. *The Effect of Training on the Performance of Construction Workers in the Field of Construction and Control of the PUPR Office of Jambi Province, explained from the results of a simple linear regression equation calculation. The simple linear regression equation obtained is as follows $Y = 6,519 + 0,801$. This equation shows that the training regression coefficient has a tight direction toward the performance of construction workers in the construction sector and the control of the Jambi provincial PUPR office. The Correlation Coefficient of the value $r = 0.515$ means that training has a close relationship with Performance (Y) in the Field of Construction and Control of the PUPR Office of Jambi Province, which is equal to 51.5%. The Determination Coefficient is known from the value of $r^2 = 0.511$ (51.1%) which means that the contribution of variable X (training) to variable Y (performance) is 51.1%, the rest ($100\% - 51.5\% = 0.485$) Influenced by other variables not examined in the study this.*

Keywords: *Training ; Performance of Construction Workers*

PENDAHULUAN

Ditengah semakin pesatnya pembangunan infrastruktur di daerah, tenaga kerja konstruksi dituntut untuk lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaan konstruksi. Jawaban akan hal ini, yaitu dengan menyelenggarakan kegiatan pelatihan, sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para tenaga kerja konstruksi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, serta pengalaman yang terbatas.

Pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja, adapun permasalahan kinerja pada sektor jasa konstruksi yang terjadi saat ini, yakni; minimnya sumber daya manusia yang berkualitas, masih kerap terjadinya kegagalan bangunan, kegagalan konstruksi, kecelakaan konstruksi, dan mutu konstruksi yang belum sesuai standar. Namun demikian masih banyaknya perusahaan yang mengabaikan persoalan pelatihan. Karena dianggap sebagai penghambat atas keberlanjutan dalam penyelesaian suatu pekerjaan, dikarenakan waktu pekerjaan yang terbatas.

Sebagai upaya dalam mengatasi ketimpangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja konstruksi yang terampil. Jasa konstruksi merupakan sektor yang memegang peranan penting dalam pembangunan di suatu daerah.

Melalui sektor inilah, secara fisik kemajuan pembangunan dapat dilihat langsung. Keberadaan gedung-gedung yang tinggi, jembatan, infrastruktur seperti jalan tol, sarana transportasi, dan lain sebagainya, adalah hal aktual menandakan denyut ekonomi di suatu daerah tengah berlangsung. Dalam setiap tahunnya anggaran jasa konstruksi baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta jumlahnya sangat besar dan terus meningkat.

Sektor ini mempunyai karakteristik spesifik yaitu selain sifatnya dari sisi “supply dan demand” sangat dinamis juga melibatkan berbagai institusi pemerintah dan swasta yang membuatnya menjadi kegiatan lintas sektoral. Dengan demikian selayaknya kehadiran Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi sangat dibutuhkan guna mengatur dan memberdayakan jasa konstruksi, khususnya tenaga kerja konstruksi. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa sejalan dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan perluasan cakupan, kualitas hasil maupun tertib pembangunan, telah membawa konsekuensi meningkatnya kompleksitas pekerjaan konstruksi, tuntutan efisiensi, tertib penyelenggaraan, dan kualitas hasil pekerjaan konstruksi. Selanjutnya, dalam rangka desentralisasi jasa konstruksi, pemerintah menerbitkan UU Nomor 23 Tahun 2014, yang menguraikan hierarki dalam bentuk kewenangan tugas antara Pemerintah Pusat, Provinsi, serta Kabupaten/Kota. Tenaga kerja konstruksi menjadi sorotan utama dalam pemenuhan akan tuntutan, peningkatan kualitas, dalam proses pembangunan kedepan.

Terlebih penerapan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dapat menjadi peluang sekaligus ancaman bagi tenaga kerja konstruksi, dengan cara membuka pasar konstruksi Asia Tenggara untuk dimasuki oleh pengusaha konstruksi nasional dan begitu juga sebaliknya. Dengan diterapkan MEA, proyek investasi konstruksi di Indonesia dapat dimasuki oleh pengusaha konstruksi yang berasal dari Malaysia, Thailand, Singapura, dan lainnya. Hal tersebut tentu membuat pengusaha lokal akan memiliki banyak pesaing baru. Harapannya persaingan tersebut akan menciptakan efisiensi dan meningkatkan kapasitas pelaku usaha jasa konstruksi.

Sehubungan dengan pertumbuhan pembangunan di Provinsi Jambi dalam mengisi Rencana Pembangunan yang sedang berjalan maupun yang dalam perencanaan pada tahun 2018 ini, diperlukan pembinaan tenaga kerja terampil maupun ahli pada bidang konstruksi sebagai upaya menyiapkan mereka sebagai tenaga kerja yang memiliki sertifikasi.

Beberapa tahun terakhir istilah pelatihan menjadi populer di kalangan praktisi manajemen SDM. Pelatihan dipercaya sebagai faktor kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Identifikasi pelatihan yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang valid terhadap kinerja seseorang karyawan. Pelatihan yang mencakup faktor teknis dan nonteknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasinya.

Terdapat lembaga yang berwenang dalam penyelenggaraan pelatihan dan fasilitasi sertifikasi yaitu Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, sebagaimana Peraturan Gubernur Jambi No54 Tahun 2017 tentang Organisasi Tata Kerja Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Kesiapan tenaga kerja konstruksi di suatu daerah sangatlah penting dalam menunjang proses pekerjaan konstruksi yang berkualitas, aman, dan berkelanjutan dalam kenyamanan lingkungan terbangun. Oleh karena itu, pekerjaan pelatihan tenaga kerja konstruksi merupakan pekerjaan yang tidak dapat dianggap ringan, akan tetapi pekerjaan besar yang membutuhkan fokus dan perhatian bersama, tak hanya itu, pertimbangan lain yang dapat dijadikan sorotan penting yakni anggaran yang dikucurkan oleh pemerintah baik itu bersumber dari Provinsi (APBD) maupun pemerintah pusat (APBN) kepada Provinsi Jambi, seharusnya jangan disia-siakan, karena investasi skala besar selayaknya menghasilkan produk yang besar dan bermanfaat pula.

Dengan demikian, menciptakan tenaga kerja konstruksi yang kompeten dapat dilakukan dengan pelatihan/ pendidikan dan uji kompetensi dengan mengacu pada standar kompetensi yang telah ditetapkan. Disparitas antara kompetensi yang dibutuhkan di lapangan dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja diharapkan dapat diselesaikan dengan pelatihan. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat melalui Direktorat Jenderal Bina Konstruksi yang diteruskan di daerah oleh Bidang Bina Konstruksi dan Pengendalian di Provinsi Jambi menjadi motor penggerak program-program pelatihan bagi SDM konstruksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan bentuk penelitian korelasional. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah disesuaikan dengan judul penelitian yang ingin menguji hipotesis yang menerangkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, serta membuat prediksi variabel terikat atas setiap variabel bebas sehingga metode ini mencirikan penelitian survei korelasional. Penelitian ini dilakukan terhadap Tenaga Kerja Kontruksi pada Bidang Bina Kontruksi Dan Pengendalian Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Subjek penelitian adalah seluruh populasi Tenaga Kerja Kontruksi pada Bidang Bina Kontruksi Dan Pengendalian Dinas PUPR Provinsi Jambi yang diteliti yang berjumlah 120 orang. Penelitian menggunakan angket (kuisisioner) dengan rincian pada variabel Pelatihan berjumlah 5 item pertanyaan, variabel kinerja berjumlah 6 item pertanyaan.

Prosedur pengumpulan data yaitu Responden diberikan waktu untuk mengisi kuisisioner selama 30 sampai 45 menit dan diperkenankan untuk mengklarifikasi pertanyaan yang kurang jelas. Setelah selesai kuisisioner dikumpulkan dan peneliti melakukan pengecekan terhadap kelengkapan dan kejelasan isian kuisisioner untuk memastikan semua pernyataan telah terisi. Selanjutnya peneliti mengumpulkan kuisisioner – kuisisioner yang telah di isi responden kedalam satu berkas.

Dalam penelitian untuk menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Analisis deskriptif kualitatif merupakan penyesuaian keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori – teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan yang ada, digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan atau dengan skala *likert*. Dalam arti bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data nilai bobot. Untuk melihat bagaimana hubungan variabel independen dan dependen, maka dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2). Yang mana koefisien determinasi merupakan angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r).

Dilain sisi untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan dalam bentuk pengujian statistik yakni uji t. Pada uji ini menyatakan apabila hasil t yang dihitung lebih besar dan t dalam table, maka dapat dinyatakan ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, Bidang Bina Kontruksi dan Pengendalian tidak melakukan kajian khusus mengenai analisis kebutuhan ini, namun berdasarkan observasi dan wawancara peneliti teknik *Performance Analys* lebih mendekati arah tindakan yang dilakukan saat ini. Dengan telah melakukan *mapping* mengenai *billing rate* atau upah pada tahun 2014, hal ini menandakan bahwa ada perhatian khusus yang ditujukan kepada tenaga kerja konstruksi terkait upah atau tingkat kesejahteraan hidup pekerja konstruksi, artinya pada tatanan kemampuan tidak dijadikan masalah besar, akan tetapi “*won't do*” ketidak mauan dari pekerja yang dapat dijadikan masalah, oleh karena standar upah yang masih dibawah rata-rata, dan tidak adanya standar khusus melalui peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah Provinsi Jambi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontruksi pada Bidang Bina Kontruksi Dan Pengendalian Dinas PUPR Provinsi Jambi, dijelaskan dari hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana. Adapun persamaan regresi linear sederhana yang didapat adalah sebagai berikut $Y = 6.519 + 0.801X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa koefisien regresi Pelatihan mempunyai arah yang Erat terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontruksi pada Bidang Bina Kontruksi Dan Pengendalian Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Uji statistik digunakan untuk menguji apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, maka dilakukan pengujian secara statistik dengan rumusan hipotesis berikut :

Ho = tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja

Hi = ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja

Jika penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Hi diterima

Jika penelitian $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Hi ditolak

Dengan menggunakan (a) dengan uji 2 arah df 118 maka hasil perhitungan tabel t adalah 1.98027 berdasarkan perhitungan diperoleh angka t hitung 11,187, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,98027. Maka keputusannya Ho ditolak, artinya ada pengaruh antara pelatihan di Bidang Bina Kontruksi Dinas PUPR Provinsi Jambi.

Koefisien Korelasi dari nilai $r = 0.515$ artinya pelatihan memiliki hubungan yang erat dengan Kinerja (Y) pada Bidang Bina Kontruksi Dan Pengendalian Dinas PUPR Provinsi Jambi, yaitu sebesar 51.5 %.

Koefisien Determinasi diketahui dari nilai $r^2 = 0.511$ (51.1%) yang artinya besar kontribusi variabel X (pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja) sebesar 51.1 %, sisanya (100 % - 51.5 % = 0.485) Dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

a. Pelaksanaan Pelatihan dan Kinerja Tenaga Kerja Kontruksi Pada Bidang Bina Kontruksi Dan Pengendalian Dinas PUPR Provinsi Jambi

Pelatihan

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Isi Pelatihan	320	Cukup Baik
2	Metode Pelatihan	387	Cukup Baik
3	Sikap dan Keterampilan Instruktur	443	Baik
4	Lama Waktu Pelatihan	458	Baik
5	Fasilitas Pelatihan	428	Baik
Total		2.036	
Rata - rata		407.2	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa responden dengan 5 item indikator pelatihan dinyatakan Cukup Baik dengan skor rata-rata 407.2. Skor jawaban responden paling tinggi dengan skor 407.2 adalah batas kinerja yang dilakukan, sedangkan jawaban responden terendah dengan skor 320 adalah berkaitan dengan trainee (mengikuti pelatihan) terhadap materi.

Kinerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kualitas	447	Baik
2	Kuantitas	435	Baik
3	Ketepatan Waktu	432	Baik
4	Efektivitas Biaya	422	Baik
5	Kebutuhan Pengawasan	426	Baik
6	Pengaruh Interpersonal	437	Baik
Total		2.599	
Rata-rata		433.166	Baik

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa menurut responden 6 item tingkat kinerja bahwa kinerja dinilai baik oleh Tenaga Kerja Kontruksi dengan rata-rata skor 433.166. skor jawaban tertinggi berkaitan dengan teliti dalam pekerjaan skornya sebanyak 436. Sedangkan jawaban responden terendah berkaitan dengan benar dalam mempertanggung jawabkan sarana dan prasarana yang digunakan skornya 422.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontruksi

a. Persamaan Regresi

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kontruksi pada Bidang Bina Kontruksi Dan Pengendalian Dinas PUPR Provinsi Jambi berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,519	1,178		5,535	,000		
PELATIHAN	,801	,072	,717	11,187	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai barikut :

$$Y = 6.519 + 0.801 X$$

Dari persamaan diatas Nilai konstanta sebesar 6.519 artinya jika nilai variabel pelatihan bernilai 0 maka nilai kinerja bernilai 6.519. Nilai koefisien pelatihan = 0.801 bernilai positif, artinya setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 (satuan) maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0.801 %.

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,717 ^a	,515	,511	2,67898	1,052

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

$$R^2 = 0.511 \times 100 = 51,1 \%$$

Artinya besarnya kontribusi variabel X (pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja) sebesar 51.1 %, sisanya (100% - 51.5% = 0.485) Dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

b. Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui koefisien korelasi 0.717 (71.7 %) artinya Erat.

c. Uji Hipotesis (uji t)

Untuk menguji apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, maka dilakukan pengujian secara statistik dengan rumusan hipotesis berikut :

Ho = tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja

Hi = ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja

Jika penelitian t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Hi diterima

Jika penelitian t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Hi ditolak

Dengan menggunakan (a) dengan uji 2 arah df 118 maka hasil perhitungan tabel t adalah 1.98027 berdasarkan perhitungan diperoleh angka t hitung 11,187, jadi t hitung 11,187 > t tabel 1,98027. Maka keputusannya Ho ditolak, artinya ada pengaruh antara pelatihan di Bidang Bina Kontruksi Dinas PUPR Provinsi Jambi.

SIMPULAN

Bahwa kuisioner responden skor tertinggi dari indicator pada variabel independen (Pelatihan) adalah Lama Waktu Pelatihan sebesar 458 kategori tinggi dimana indikator Waktu pemberian materi pokok sesuai dengan yang diberikan dan tempo penyampaian materi tidak terlalu cepat. Pada variabel dependen (Kinerja), indikator yang tertinggi skornya yakni sebesar 447 kategori Kuantitas dimana Tingkat ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja. Sedangkan uji t disimpulkan bahwa Dengan menggunakan (a) dengan uji 2 arah df 118 maka hasil perhitungan tabel t adalah 1.98027 berdasarkan perhitungan diperoleh angka t hitung

11,187, jadi t hitung $11,187 > t$ tabel 1,98027. Maka keputusannya H_0 ditolak, artinya ada pengaruh antara pelatihan di Bidang Bina Kontruksi Dinas PUPR Provinsi Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Rineka Cipta
- Bernardin & Russel, JE 1993, *Maajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Experiential*. mcGraw Hill, New York
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, edisi ke – 7, Alihbahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2011. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* ”. Jakarta. Indeks Jakarta.
- Furtwengler, Dale. 2003, *Penilaian Kinerja : Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam Sepuluh Menit*. Yogyakarta : Andi
- Griffin. R.W. & Ebert, R.J. 2006. *Bisnis* . Jakarta, Erlangga
- Hariandja, mariohot tua efendi, 2005, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : PT. Grasindo
- Husein, Umar, 2000, “*Metodologi Penelitian*” Gramedia Pustaka
- Husein Umar, 2013, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta Rajawali
- Mondy R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga
- Mangkunegara, Anwar. 2014. “*Evaluasi Kinerja SDM*”. Bandung. Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pustaka, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2008, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta Rajawali
- Tyson Shaun. 2006. “*Essentials of Human Resource Management*” Routledge. BHMaterial.
- Undang – Undang NO. 02 tahun 2017 tentang Jasa Kontruksi*