

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor konstruksi merupakan salah satu pilar utama pembangunan nasional karena berperan dalam penyediaan infrastruktur, perumahan, dan fasilitas publik yang menopang aktivitas sosial serta perekonomian masyarakat. Keberhasilan pembangunan di sektor ini tidak hanya bergantung pada teknologi, modal, dan kebijakan, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja langsung di lapangan. Dalam konteks tersebut, kompetensi tenaga kerja konstruksi khususnya tukang bangunan gedung menjadi faktor kunci yang memengaruhi mutu pekerjaan, keselamatan kerja, dan efisiensi pembangunan gedung.

Data Survei Angkatan Kerja Nasional menunjukkan bahwa sektor konstruksi menyerap lebih dari 8,7 juta tenaga kerja pada Februari 2025 (sekitar 5,97% dari angkatan kerja nasional) dan memberikan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto sebesar sekitar 9,48% pada triwulan II 2025 (Badan Pusat Statistik, 2025). Besarnya skala penyerapan tenaga kerja dan kontribusi strategis terhadap perekonomian nasional tersebut menempatkan sektor konstruksi sebagai sektor prioritas yang menuntut pengelolaan mutu sumber daya manusia secara sistematis, terstandar, dan berkelanjutan.

Kapasitas kebijakan dalam menjamin kompetensi tenaga kerja konstruksi masih menunjukkan kesenjangan yang serius. Data Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi per Desember 2024 mencatat sebanyak 426.071 tenaga kerja terdaftar dengan 548.977 Sertifikat Kompetensi Kerja, yang berarti baru sekitar 4,86% dari total tenaga kerja konstruksi nasional yang telah tersertifikasi (Direktorat Jenderal Bina Konstruksi, 2024). Rendahnya tingkat sertifikasi ini mengindikasikan belum optimalnya efektivitas sistem pelatihan, sertifikasi, dan pengendalian mutu tenaga kerja konstruksi.

Kondisi tersebut berdampak langsung pada ketidakterjaminan mutu pekerjaan konstruksi, meningkatnya kesalahan teknis, inefisiensi biaya, serta

tingginya risiko kecelakaan kerja, mengingat sektor konstruksi secara empiris termasuk dalam kategori sektor dengan tingkat risiko kecelakaan kerja tertinggi (Badan Pusat Statistik, 2024; BPJS Ketenagakerjaan, 2023). Oleh karena itu, penguatan kebijakan pelatihan dan sertifikasi berbasis manajemen mutu tidak lagi bersifat opsional, melainkan menjadi kebutuhan strategis nasional dalam rangka menjamin keselamatan kerja, daya saing industri konstruksi, dan keberlanjutan pembangunan.

Urgensi peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi diperkuat oleh kerangka kebijakan nasional melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi serta implementasinya di tingkat daerah melalui Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022, yang mendorong pengembangan kompetensi dan fasilitasi sertifikasi tenaga kerja agar penerapan standar teknis dan keselamatan kerja berlangsung secara konsisten. Dalam kerangka implementasi kebijakan tersebut, Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan (DCKTRP) Provinsi DKI Jakarta menyelenggarakan program pelatihan *Hard Skill* dan sertifikasi bagi tenaga kerja konstruksi berpengalaman. Namun, praktik pelaksanaan menunjukkan bahwa penjangkauan peserta pelatihan tidak mudah akibat keterbatasan waktu kerja, rendahnya kesadaran pentingnya sertifikasi, dan administratif pelatihan. sepanjang periode 2023–2025 program ini telah meluluskan sekitar 541 tenaga kerja konstruksi bersertifikat, yang menunjukkan bahwa capaian program telah berjalan, tetapi masih memerlukan penguatan pada aspek manajemen mutu pelatihan agar hasilnya lebih optimal dan berkelanjutan.

Pada tataran internasional, sejumlah negara menempatkan sertifikasi kompetensi sebagai prasyarat utama untuk bekerja di lokasi pembangunan gedung. Di Inggris, *Construction Skills Certification Scheme* mewajibkan kepemilikan kartu kompetensi bagi pekerja konstruksi sebelum memasuki area pembangunan gedung sebagai mekanisme kendali kompetensi dan keselamatan kerja (*Construction Skills Certification Scheme*, 2023).

Di Australia, pekerja konstruksi diwajibkan memiliki *White Card* sebagai bukti telah mengikuti pelatihan induksi keselamatan kerja sebelum diizinkan

bekerja di lokasi konstruksi (*Safe Work Australia*, 2023). Berbagai praktik tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi tidak semata-mata dipahami sebagai pemenuhan administratif, melainkan sebagai instrumen strategis pengendalian mutu, profesionalisme tenaga kerja, dan perlindungan keselamatan kerja (Bahn & Barratt-Pugh, 2012; Oyegoke et al., 2009).

Dalam perspektif manajemen mutu, efektivitas pelatihan *Hard Skill* ditentukan oleh pengelolaan proses pelatihan secara sistemik melalui pendekatan *Total Quality Management* (TQM) yang dioperasionalkan menggunakan siklus *Plan–Do–Check–Act* (PDCA). Integrasi PDCA dalam pelatihan berbasis kompetensi terbukti meningkatkan ketercapaian kompetensi peserta, kesesuaian materi dengan kebutuhan industri, serta efektivitas asesmen pelatihan (Rahman, 2022; Agusta et al., 2025).

Pada sektor konstruksi, penerapan pelatihan berbasis kompetensi yang terstruktur dan terstandar berkorelasi positif dengan peningkatan mutu pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta kinerja keselamatan di lokasi proyek (Riyantini, 2017; Yani, 2025). Penelitian hingga saat ini belum banyak yang secara spesifik mengkaji manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* tenaga kerja konstruksi berpengalaman pada level pemerintah daerah terutama dalam konteks implementasi siklus PDCA di program pelatihan DCKTRP serta bagaimana mekanisme pengelolaan pelatihan tersebut berkontribusi langsung terhadap peningkatan kompetensi kerja dan keberhasilan sertifikasi.

Berdasarkan landasan empiris nasional, temuan lapangan di DCKTRP, kerangka kebijakan, komparasi internasional, dan argumentasi teoretik tersebut, penelitian ini difokuskan pada manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan kompetensi kerja konstruksi bangunan gedung di DCKTRP Provinsi DKI Jakarta melalui pendekatan siklus *Plan–Do–Check–Act* (PDCA)

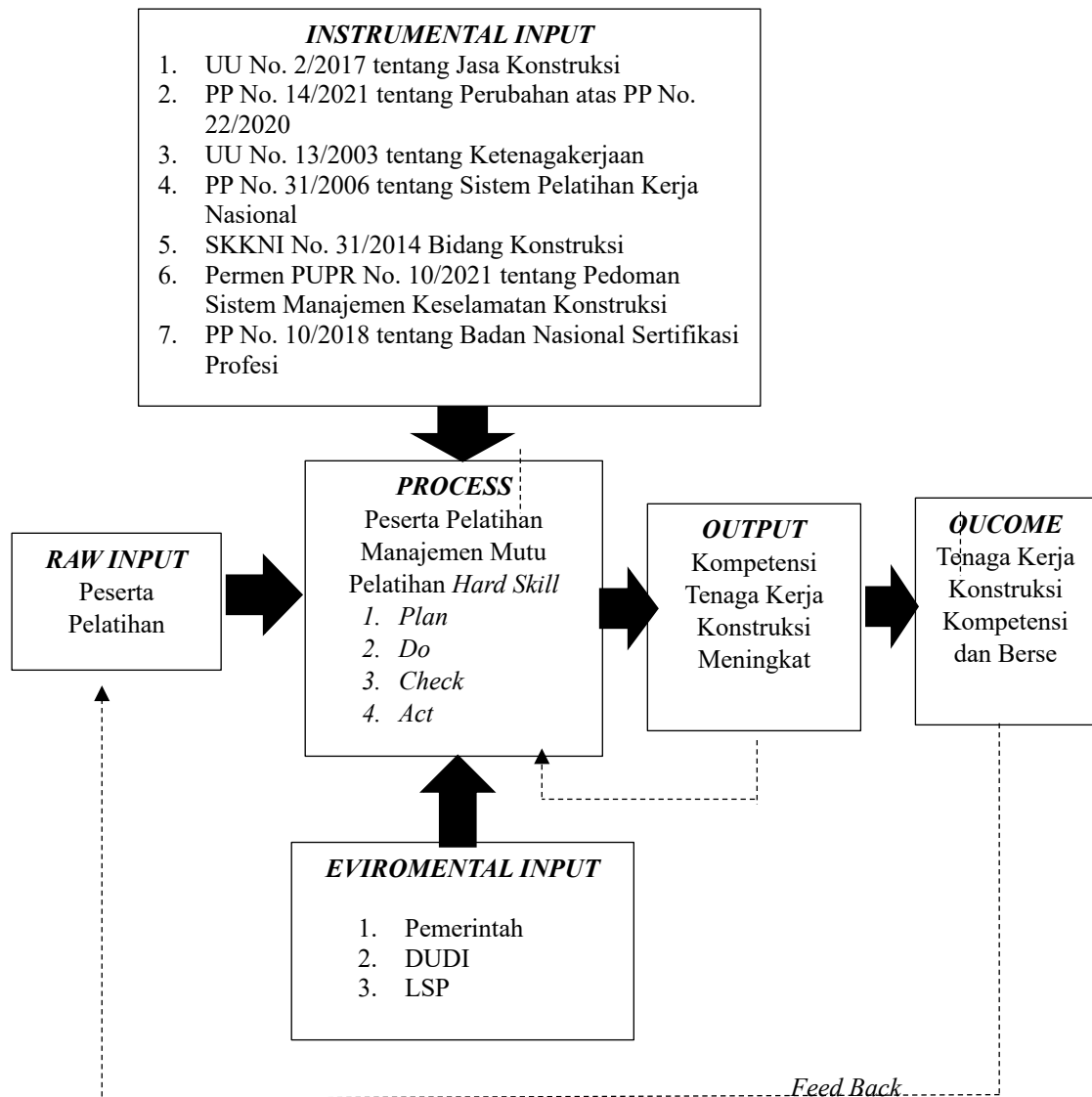
B. Rumusan Masalah dan Pembatasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dipahami bahwa pelatihan *Hard Skill* bagi tenaga kerja konstruksi berpengalaman memiliki posisi

strategis dalam upaya meningkatkan kompetensi kerja dan keberhasilan sertifikasi, terutama pada jabatan kerja yang terkait langsung dengan kualitas hasil pekerjaan konstruksi. kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pencapaian kompetensi tidak selalu berbanding lurus dengan penyelenggaraan pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa persoalan utama bukan hanya terletak pada ada atau tidaknya program pelatihan, melainkan pada bagaimana mutu pelatihan dirancang, dilaksanakan, dikendalikan, dan diperbaiki secara berkelanjutan.

Dalam konteks tersebut, pelatihan *Hard Skill* perlu dipahami sebagai sebuah sistem manajemen mutu, bukan sekadar kegiatan teknis transfer keterampilan. Oleh karena itu, kajian penelitian ini diarahkan untuk menelaah manajemen mutu pelatihan dalam kerangka *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) yang dipadukan dengan prinsip *competency-based training* (CBT). Dengan demikian, fokus penelitian bukan pada hasil administratif program, melainkan pada bagaimana setiap tahapan dalam siklus mutu berkontribusi terhadap pembentukan kompetensi peserta. Berikut kerangka pemikiran:



Gambar 1.1

Bagan Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian ini disusun untuk menjelaskan keterkaitan antara kebijakan pengembangan kompetensi tenaga kerja konstruksi, manajemen mutu pelatihan *Hard skill*, dan peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi. Secara normatif, penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja konstruksi berlandaskan pada berbagai kebijakan nasional, antara lain Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang

Sistem Pelatihan Kerja Nasional, serta Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Nomor 31 Tahun 2014 Bidang Konstruksi. Kebijakan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi harus dilaksanakan melalui pelatihan berbasis kompetensi yang terstandar, terukur, dan terintegrasi dengan sistem sertifikasi nasional, dengan memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam Permen PUPR Nomor 10 Tahun 2021 serta tata kelola sertifikasi kompetensi melalui PP Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Bertolak dari landasan kebijakan tersebut, peserta pelatihan sebagai raw input diposisikan sebagai tenaga kerja konstruksi yang telah memiliki pengalaman kerja, namun masih menghadapi kesenjangan antara kompetensi aktual dan standar kompetensi nasional. Kesenjangan inilah yang menjadi permasalahan utama sebagaimana diuraikan dalam latar belakang penelitian. Untuk menjawab permasalahan tersebut, proses pelatihan dirancang dan dikelola melalui pendekatan manajemen mutu berbasis siklus *Plan–Do–Check–Act* (PDCA), yang mencakup perencanaan berbasis analisis kebutuhan lapangan, pelaksanaan pelatihan berbasis praktik kerja nyata, evaluasi melalui uji kompetensi terstandar, serta tindak lanjut dan perbaikan berkelanjutan.

Melalui proses manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* tersebut, diharapkan tercapai output berupa peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi, yang selanjutnya bermuara pada outcome berupa tenaga kerja konstruksi yang kompeten dan tersertifikasi. Pencapaian outcome ini tidak terlepas dari pengaruh environmental input yang meliputi peran pemerintah sebagai pembina kebijakan, dunia usaha dan dunia industri sebagai penyedia kebutuhan dan lingkungan kerja nyata, serta Lembaga Sertifikasi Profesi sebagai penjamin mutu sertifikasi kompetensi. Dengan demikian, kerangka pemikiran ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi merupakan hasil dari keterpaduan antara kebijakan, sistem

pelatihan bermutu, dan dukungan ekosistem pembinaan tenaga kerja konstruksi.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang memaparkan beberapa permasalahan pada penelitian Manajemen Mutu Pelatihan *Hard Skill* dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, penelitian ini dibatasi pada kajian manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* bagi tenaga kerja konstruksi berpengalaman dengan menggunakan kerangka PDCA sebagai dasar analisis, sehingga analisis tetap terfokus, sistematis, dan mendalam pada proses penyelenggaraan pelatihan sebagai sistem pengembangan kompetensi. Berikut rinciannya;

- a. Bagaimana perencanaan pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja konstruksi pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dibatasi pada permasalahan; (1) Analisis kebutuhan pelatihan, (2) Penetapan tujuan mutu pelatihan, (3) Penetapan standar dan indikator kinerja pelatihan, serta (4) Perumusan rencana tindakan pelatihan berbasis kebutuhan industri dan kesenjangan kompetensi.
- b. Bagaimana pelaksanaan pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja konstruksi pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, dibatasi pada permasalahan; (1) Pelaksanaan program pelatihan sesuai rencana dan standar, (2) Penggunaan sumber daya pelatihan, (3) Pelaksanaan pembelajaran berbasis praktik kerja, dan (4) Pendokumentasian proses pelatihan.
- c. Bagaimana proses evaluasi dan pengendalian mutu pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja konstruksi pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dibatasi pada permasalahan; (1) Evaluasi proses pelatihan, (2) Pengukuran

capaian kompetensi *Hard Skill* peserta, (3) Perbandingan hasil pelatihan dengan standar dan target mutu, serta (4) Identifikasi penyimpangan dan kesenjangan mutu.

- d. Bagaimana tindak lanjut dan perbaikan berkelanjutan pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja konstruksi pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dibatasi pada permasalahan; (1) Perumusan tindakan korektif dan preventif, (2) Standarisasi praktik pelatihan yang efektif, serta dan (3) Integrasi hasil perbaikan ke dalam sistem pelatihan berikutnya.
- e. Hambatan dalam pelaksanaan pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja konstruksi pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dibatasi pada permasalahan; (1) Hambatan internal dan (2) Hambatan eksternal.
1. Solusi untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja konstruksi pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dibatasi pada permasalahan; (1) Solusi mengatasi hambatan internal dan (2) Solusi mengatasi hambatan eksternal.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* sebagai upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja di lingkungan Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta. Fokus utama diarahkan pada keterpaduan antara perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi program pelatihan dengan standar kompetensi kerja yang berlaku, sehingga pelatihan tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar mendorong peningkatan kompetensi teknis, ketepatan kerja, keselamatan, dan profesionalisme tenaga kerja konstruksi

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus, penelitian Manajemen Mutu Pelatihan *Hard Skill* Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta adalah untuk memperoleh Gambaran, mengkaji dan menganalisis tentang:

- 1) Perencanaan Pelatihan *Hard Skill* dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja konstruksi Pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta,
- 2) Pelaksanaan Pelatihan *Hard Skill* dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja konstruksi Pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta,
- 3) Evaluasi Pelatihan *Hard Skill* dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja konstruksi Pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta,
- 4) Tindak Lanjut dan Perbaikan berkelanjutan Pelatihan *Hard Skill* dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja konstruksi Pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta,
- 5) Hambatan dalam pelaksanaan Pelatihan *Hard Skill* dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja konstruksi Pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta,
- 6) Solusi mengatasi hambatan dalam pelaksanaan Pelatihan *Hard Skill* Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja konstruksi Pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memperkaya kajian manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* di sektor konstruksi dengan mengintegrasikan perspektif mutu, kompetensi, dan pengembangan SDM, serta mempertegas penerapan

continuous quality improvement sebagai landasan pengembangan model pelatihan berbasis mutu di organisasi publik dan industri konstruksi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis dalam penguatan manajemen mutu pelatihan *Hard Skill* tenaga kerja konstruksi melalui peningkatan keselarasan antara perencanaan pelatihan, standar kompetensi kerja, sistem sertifikasi, dan kebutuhan nyata dunia kerja konstruksi. Manfaat penelitian ini selaras dengan pembahasan mengenai penerapan siklus *Plan–Do–Check–Act* (PDCA), SKKNI, serta pola kemitraan dalam pelatihan berbasis kompetensi.

1) Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, dan Pertanahan Provinsi DKI Jakarta

Penelitian ini menjadi dasar konseptual dan empiris dalam memperkuat peran DCKTRP sebagai koordinator pengembangan kompetensi tenaga kerja konstruksi melalui perbaikan tata kelola pelatihan yang terintegrasi dalam siklus manajemen mutu PDCA.

2) Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi DKI Jakarta

Penelitian ini menjadi rujukan strategis dalam menyelaraskan kebutuhan kompetensi tenaga kerja konstruksi dengan spesifikasi teknis proyek pembangunan daerah serta optimalisasi proyek konstruksi aktif sebagai sarana pembelajaran berbasis praktik kerja.

3) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai bahan masukan empiris dalam penyempurnaan kebijakan pembinaan kompetensi tenaga kerja konstruksi, khususnya dalam penguatan pelatihan berbasis kompetensi dan manajemen mutu pelatihan berkelanjutan.

4) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Penelitian ini mendukung pengembangan dan evaluasi sistem pelatihan vokasi berbasis kompetensi, integrasi pelatihan dengan sertifikasi profesi, serta penguatan sistem monitoring mutu pelatihan tenaga kerja konstruksi.

5) Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

Penelitian ini menjadi rujukan dalam peningkatan kualitas asesmen kompetensi, validitas bukti kompetensi, dan penjaminan mutu proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi.

6) Dunia Usaha dan Industri Jasa Konstruksi

Penelitian ini memberikan manfaat dalam mendukung ketersediaan tenaga kerja konstruksi yang kompeten dan tersertifikasi guna meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek pembangunan.

7) Dunia Usaha dan Industri sebagai Mitra Pendukung Pelatihan

Penelitian ini memperkuat peran dunia usaha dan industri sebagai mitra pendukung pelatihan melalui penyediaan lingkungan kerja autentik, sarana praktik, dan umpan balik kebutuhan kompetensi lapangan.

8) Instruktur Pelatihan dan Asesor Kompetensi

Penelitian ini menjadi acuan reflektif dalam peningkatan kualitas pembelajaran praktik dan objektivitas penilaian kompetensi agar selaras dengan standar kerja dan kebutuhan lapangan.

9) Bagi Tenaga Kerja Konstruksi

Penelitian ini memberikan manfaat berupa peningkatan akses terhadap pelatihan yang relevan dan berstandar kompetensi, serta peningkatan peluang sertifikasi dan daya saing di pasar kerja sektor konstruksi.

10) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi referensi empiris dan konseptual bagi pengembangan kajian lanjutan terkait manajemen mutu pelatihan vokasi dan kompetensi tenaga kerja konstruksi

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan asumsi di atas maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perencanaan Pelatihan *Hard Skill* Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi Dki Jakarta?
2. Bagaimana pelaksanaan Pelatihan *Hard Skill* Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
3. Bagaimana evaluasi Pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan kompetensi Tenaga Kerja konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
4. Bagaimana tindak lanjut dan perbaikan berkelanjutan pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja konstruksi di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
5. Apa hambatan dalam Pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja konstruksi Pada Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
6. Bagaimana solusi mengatasi hambatan dalam pelaksanaan Pelatihan *Hard Skill* dalam meningkatkan kompetensi Tenaga Kerja konstruksi Gedung di Dinas Cipta Karya, Tata Ruang, Dan Pertanahan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?