

# EVALUASI KINERJA *STAKEHOLDERS* DALAM PEMBINAAN KETERAMPILAN TENAGA KERJA KONSTRUKSI DENGAN METODE *PERFORMANCE PRISM*

Henny Pratiwi Adi <sup>1)</sup>, M.Agung Wibowo <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Fakultas Teknik, Jurusan Teknik Sipil Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang, Telp. 024-6583584. Email ; [pratiwi\\_adi@yahoo.com](mailto:pratiwi_adi@yahoo.com)

<sup>2)</sup> Fakultas Teknik, Jurusan Teknik Sipil universitas Diponegoro, Semarang, Jl. Prof. Soedarto Tembalang Semarang. Email : [agung\\_wibowo8314423@yahoo.co.uk](mailto:agung_wibowo8314423@yahoo.co.uk)

## ABSTRAK

Keterampilan tenaga kerja merupakan bagian penting dari suatu proyek konstruksi. Kesesuaian antara keterampilan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh pengguna jasa tenaga kerja diperlukan untuk memperbesar peluang kerja. Peningkatan keterampilan tenaga kerja konstruksi, akan berdampak pada peningkatan daya tawar serta kesejahteraan tenaga kerja konstruksi, sekaligus meningkatkan produktivitas dan kualitas pelaksanaan konstruksi. Oleh sebab itu diperlukan upaya peningkatan keterampilan tenaga kerja konstruksi untuk dapat memenangkan persaingan dengan tenaga kerja dari negara lain. Penelitian ini diperlukan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja *stakeholders* dalam pembinaan keterampilan tenaga kerja konstruksi Indonesia.

Data dalam penelitian ini didapatkan melalui kajian pustaka serta hasil wawancara mendalam dengan *stakeholders* yang terlibat dalam pembinaan keterampilan tenaga kerja konstruksi. Adapun evaluasi terhadap peran *stakeholders* dalam pembinaan keterampilan tenaga kerja konstruksi dilakukan dengan menggunakan metode *performance prism*. Lima hal penting yang mendasari *performance prism* adalah *stakeholders satisfaction*, *stakeholders contribution*, serta *stakeholders strategy, process and capability*.

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. Namun demikian implementasi terhadap strategi ini belum dilaksanakan dengan baik dengan adanya berbagai kendala seperti kurangnya koordinasi diantara *stakeholders* maupun kurangnya regulasi yang mendukung implementasi strategi. Oleh sebab itu diperlukan implementasi strategi, koordinasi dan pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja konstruksi.

Kata Kunci : tenaga kerja konstruksi, evaluasi kinerja, *performance prism*

## ABSTRACT

*Labours skills are an important part of a construction project. Fit between job skills labours with job skills needed by the service user required to expand employment opportunities. Improving the skills of construction labours, will have an impact on increasing the bargaining power and prosperity, construction labours, while improving productivity and quality construction. Therefore, efforts are needed to improve the skills of construction labours to be able to win the competition with labours from other countries. This research is needed to evaluate the performance of stakeholders in the coaching skills of Indonesian construction labours.*

*The data in this study was obtained from the literature review and in-depth interviews with stakeholders involved in the coaching skills of construction labours. The role evaluation of stakeholders in the coaching skills of construction labours were calculated using the performance prism. Five important aspect that underlie the performance prism are stakeholder satisfaction, stakeholder contribution, as well as stakeholders' strategy, process and capability.*

*Based on stakeholder satisfaction, stakeholder contribution, as well as stakeholders' strategy, process and capability, all stakeholders have a good strategy and capacity to improve the skills of construction workers. However, the implementation of this strategy has not done well with the existence of various constraints such as lack of coordination among stakeholders and lack of regulation that supports the implementation of the strategy. Therefore, the necessary implementation of the strategy, coordination and further development to improve the skills of construction workers.*

*Keywords: construction workers, performance evaluation, performance prism*

## 1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting yang mempengaruhi kelangsungan dan kelancaran pelaksanaan proyek konstruksi (Tamin, 2005). Kebutuhan akan tenaga kerja sektor konstruksi di suatu negara, terkadang tidak cukup dipenuhi dari negara sendiri, sehingga memerlukan tenaga kerja dari negara lain. Malaysia merupakan salah satu negara yang menggunakan tenaga kerja dari negara lain, termasuk pada sektor konstruksi. Tenaga kerja asing yang paling banyak berasal dari Indonesia, dimana jumlahnya mencapai lebih dari 71% dari total tenaga kerja asing sektor konstruksi (Narayanan & Lai, 2005).

Ditinjau dari aspek keterampilan kerja, banyak tenaga kerja konstruksi Indonesia yang sudah memiliki pengalaman dalam bidang konstruksi bisa dikatakan terampil, bahkan tidak sedikit yang berkemampuan ahli. Namun, karena tidak memiliki sertifikat, tenaga kerja konstruksi dari Indonesia di Malaysia mendapatkan upah yang rendah. Sementara tenaga kerja konstruksi dengan kemampuan yang sama dari negara lain dibayar dua hingga tiga kali lipat lebih tinggi (Tejo, 2008).

Keterampilan tenaga kerja merupakan bagian penting dari pelaksanaan suatu proyek konstruksi. Kesesuaian antara keterampilan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh pengguna jasa tenaga kerja diperlukan untuk memperbesar peluang kerja. Peningkatan keterampilan tenaga kerja konstruksi, akan berdampak pada peningkatan daya tawar serta kesejahteraan tenaga kerja konstruksi, sekaligus meningkatkan produktivitas dan kualitas pelaksanaan konstruksi. Oleh sebab itu

diperlukan upaya peningkatan keterampilan tenaga kerja konstruksi untuk dapat memenangkan persaingan dengan tenaga kerja dari negara lain di Malaysia (Furqan, 2007).

Evaluasi terhadap kinerja *stakeholders* dalam pembinaan keterampilan tenaga kerja konstruksi Indonesia perlu dilakukan untuk dapat mengidentifikasi permasalahan yang terjadi. Hasil evaluasi ini sangat berguna untuk merumuskan upaya dalam rangka meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja konstruksi Indonesia.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Keterampilan Tenaga Kerja Konstruksi Indonesia di Malaysia

Furqan (2007) menyatakan jumlah tenaga kerja konstruksi Indonesia di Malaysia jumlahnya mencapai 99.658 orang. Malaysia sangat membutuhkan tenaga kerja konstruksi Indonesia untuk mengerjakan berbagai proyek konstruksi di negara tersebut. Pada umumnya pemerintah Malaysia membedakan tenaga kerja asing ke dalam 2 (dua) kategori yaitu *skilled* (terampil) dan *semi-skilled* atau *unskilled* (tidak terampil) yang mempunyai perbedaan hukum imigrasi dan peraturan pekerjaan. Ditinjau dari aspek keterampilan tenaga kerja konstruksi yang bekerja di Malaysia, rata-rata memiliki tingkat keterampilan yang rendah (*unskilled dan semi skilled*). Penelitian Abdul-Aziz (2001) menyatakan prosentase tenaga kerja konstruksi di Malaysia berdasarkan keterampilannya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Prosentase Tingkat Keterampilan Tenaga Kerja Konstruksi

Negara Asal	Jumlah	Unskilled (%)	Semi-Skilled (%)	Skilled (%)	Supervisor (%)	Total (%)
Filipina	1.160	41,7	8,3	41,7	8,3	100
Thailand	6.342	54,4	18,2	18,2	9,1	100
Myanmar	1.121	47,2	19,4	30,6	2,8	100
Indonesia	92.805	50,1	23,2	25,1	1,5	100
Bangladesh	26.484	47,4	33,6	17,5	1,5	100

(Sumber : Abdul-Aziz, 2001)

Berdasarkan Tabel 1. di atas, tampak bahwa tenaga kerja konstruksi dari Indonesia prosentase terbesar berada pada level *unskilled* (50,1%), sedangkan yang memiliki keahlian di tingkat supervisor hanya 1,5% dan berada di bawah level tenaga kerja konstruksi dari Filipina dan Thailand.

## 2.2 Pembinaan Keterampilan Tenaga Kerja Konstruksi Indonesia

Sektor jasa konstruksi mempunyai peran penting bagi pencapaian sasaran pembangunan nasional termasuk penyediaan lapangan kerja. Selama 8 (delapan) tahun terakhir (Tahun 2000-2007) jasa konstruksi mampu menyerap tenaga kerja antara 3,9 juta-4,5 juta orang per tahun atau sekitar 3,9-4,8% dari total jumlah tenaga kerja (Kirmanto, 2008). Pengembangan jasa konstruksi mendatang harus dititikberatkan pada pengembangan kompetensi tenaga kerjanya sehingga meningkatkan kualitas produk jasa konstruksi. UU No 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi mengamanatkan tenaga ahli dan tenaga kerja bidang jasa konstruksi harus memiliki sertifikat keahlian dan atau keterampilan konstruksi (Kirmanto, 2008).

Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) baik di tingkat nasional maupun daerah, memainkan peran penting dalam pengembangan tenaga kerja industri konstruksi melalui pelaksanaan fungsi akreditasi asosiasi profesi dan institusi pendidikan dan pelatihan (diklat), serta registrasi tenaga kerja. Semua pekerja industri konstruksi harus mempunyai sertifikat tenaga kerja yang dikeluarkan oleh asosiasi profesi atau institusi diklat, dan kemudian wajib melakukan registrasi di LPJK.

Pembinaan tenaga kerja industri konstruksi dalam kerangka UU No. 18 Tahun 1999, tidak membahas secara khusus peran lembaga pendidikan dan pelatihan yang fungsinya sangat strategis dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja. Tanggung jawab dan mekanisme yang diperlukan untuk memperoleh sertifikat diserahkan pada asosiasi profesi (Tamin *et al*, 2005).

## 2.3 Standar Keterampilan Kerja Konstruksi

Ketersediaan tenaga kerja konstruksi yang kompeten sangat dibutuhkan. Tidak saja untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja domestik,

tetapi juga manca negara, khususnya di tingkat regional Asia Tenggara. Untuk mewujudkannya dibutuhkan pendidikan, pelatihan, Standar Kompetensi, dan tentunya pengakuan akan kompetensi itu sendiri atau sertifikat. Kebutuhan untuk sertifikasi tenaga terampil sangat mendesak. Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) bekerjasama dengan Pusat Pelatihan Jasa Konstruksi (Puslatjakons) sedang mengembangkan bakuan kompetensi untuk 25 jenis keterampilan. Bakuan kompetensi serta cara pengukurannya (uji kompetensi) merupakan tolok ukur penilaian terhadap kemampuan tenaga kerja konstruksi.

Bakuan kompetensi ini disebut dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI sangat diperlukan dalam upaya untuk menghasilkan pembangunan infrastruktur yang bermutu dan tentunya bermanfaat. Untuk mempercepat penyusunan SKKNI tersebut dapat dilakukan adopsi dan adaptasi Standar Kompetensi dari luar negeri. Untuk itulah Indonesia melakukan kerjasama adopsi standar kompetensi tenaga terampil di Malaysia hasil kerjasama dengan CIDB (*Construction Industry Development Board*) Malaysia, dan adopsi standar kompetensi tenaga ahli di Australia.

## 2.4 Metode *Performance Prism*

*Performance prism* merupakan penyempurnaan dari teknik pengukuran kinerja yang ada sebelumnya sebagai kerangka kerja (*framework*). Keuntungan dari *framework* tersebut adalah melibatkan semua *stakeholder* dari organisasi, terutama investor, pelanggan, *end-users*, karyawan, para penyalur, mitra persekutuan, masyarakat dan *regulator*. Pada prinsipnya metode ini dikerjakan dalam dua arah yaitu dengan mempertimbangkan apa kebutuhan dan keinginan (*needs and wants*) dari semua *stakeholder*, dan uniknya lagi metode ini juga mengidentifikasi kontribusi dari *stakeholders* terhadap organisasi tersebut. Pada pokoknya hal itu menjadi hubungan timbal balik dengan masing-masing *stakeholders* (Vanany dkk, 2004).

Filosofi *performance prism* berasal dari sebuah bangun prisma yang memiliki lima segi yaitu untuk atas dan bawah adalah *satisfaction* dari *stakeholder* dan kontribusi *stakeholder*. Sedangkan untuk ketiga sisi berikutnya adalah *strategy*, *process* dan *capabilitay*. Prisma juga dapat membelokkan cahaya yang datang dari salah satu bidang ke bidang yang lainya. Hal ini menunjukkan

kompleksitas dari *performance prism* yang berupa interaksi dari kelima sisinya .

*Performance prism* memiliki pendekatan pengukuran kinerja yang dimulai dari *stakeholder*, bukan dari strategi. Identifikasi secara detail tentang kepuasan dan kontribusi *stakeholder* akan membawa sebuah organisasi dalam sebuah pengambilan keputusan berupa strategi yang tepat. Sehingga dimungkinkan organisasi dapat mengevaluasi strategi yang telah dilakukan sebelumnya.

Terdapat lima pertanyaan yang mendasari teori *performance prism* yaitu sebagai berikut :

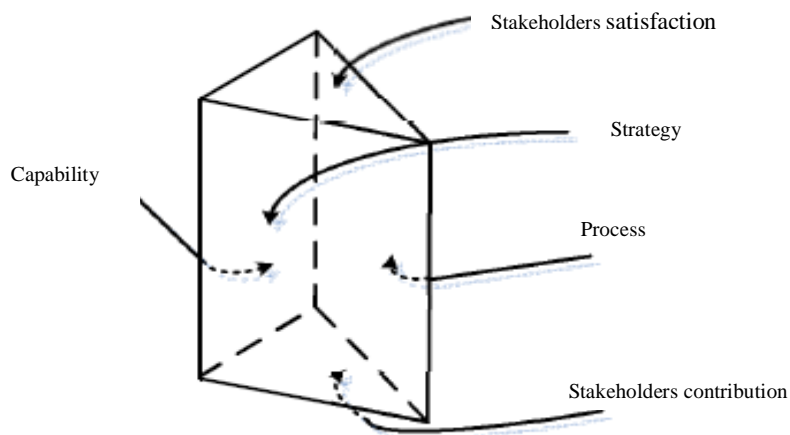
*Stakeholder satisfaction* : Siapa yang menjadi *stakeholder* kunci dan apa yang mereka inginkan serta apa yang mereka perlukan?

*Strategy* : Strategi apa yang telah diterapkan untuk memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan *stakeholder*?

*Process* : Proses kritis apakah yang diperlukan untuk menjalankan strategi tersebut?

*Capability* : Kemampuan apa yang harus kita operasikan untuk meningkatkan proses tersebut?

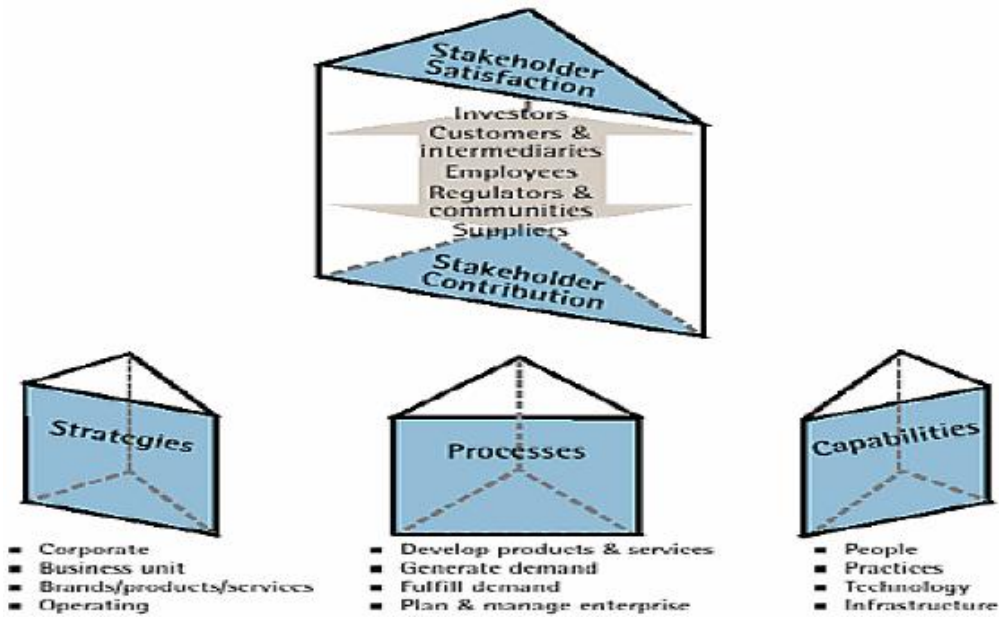
*Stakeholder contribution* : Kontribusi apakah dari *stakeholder* yang kita perlukan jika kita akan mengembangkan kemampuan tersebut?



Gambar 1. Kerangka Kerja *Performance Prism*  
(Sumber : Neely dan Adams, 2000)

Ruang lingkup *performance prism* meliputi interaksi antara *Stakeholder contribution* dan *Stakeholder satisfaction* yang kemudian diproyeksikan kedalam

*strategy*, *process* dan *Capability*. Ruang lingkup tersebut dapat dijelaskan pada Gambar 2. berikut:



Gambar 2. Ruang Lingkup *Performance Prism*  
(Sumber : Neely dan Adams, 2000)

### 3. METODE PENELITIAN

*Stakeholders* memegang peran penting dalam upaya meningkatkan keterampilan tenaga kerja konstruksi. Evaluasi terhadap peran stakeholders dalam pembinaan keterampilan tenaga kerja konstruksi dilakukan dengan menggunakan metode *performance prism*. *Performance prism* merupakan penyempurnaan dari teknik pengukuran kinerja yang ada sebelumnya sebagai sebuah kerangka kerja (*framework*). Keuntungan dari *framework* tersebut adalah melibatkan semua *stakeholders* dari organisasi. Pada prinsipnya metode ini dikerjakan dalam dua arah yaitu dengan mempertimbangkan apa kebutuhan dan keinginan (*needs and wants*) dari

semua *stakeholders*, dan metode ini juga mengidentifikasi kontribusi dari *stakeholders* terhadap organisasi tersebut. Pada pokoknya hal itu menjadi hubungan timbal balik dengan masing-masing *stakeholders*. Lima hal penting yang mendasari *performance prism* adalah *stakeholders satisfaction*, *stakeholders contribution*, serta *stakeholders strategy*, *process* and *capability*.

Evaluasi ini disusun berdasarkan hasil kajian pustaka serta hasil *interview* / wawancara mendalam dengan *stakeholders* yang terlibat dalam pembinaan keterampilan tenaga kerja konstruksi. Adapun narasumber dalam penelitian ini sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Narasumber Penelitian

NO	RESPONDEN	INSTANSI
1	Responden 1	Badan Sertifikasi Kompetensi (BSK) -Politeknik Negeri Semarang
2	Responden 2	Lembaga Pengembangan Jasa konstruksi Jateng
3	Responden 3	Dinas Nakertransduk Jateng
4	Responden 4	Balai Pemberdayaan dan Pengawasan Jasa konstruksi Jateng
5	Responden 5	Gabungan Pengusaha Konstruksi Indonesia (GAPENSI) Jawa Tengah
6	Responden 6	Badan Pembinaan Konstruksi dan Sumber Daya Manusia (BPKSDM)
7	Responden 7	Lembaga Pengembangan Jasa konstruksi Jateng

#### 4. HASIL DAN DISKUSI

Tujuan dari pengukuran kinerja secara umum adalah untuk mengevaluasi kinerja yang ada, menganalisa faktor –faktor yang berpengaruh dalam menunjang perbaikan kinerja serta mereduksi faktor –faktor yang menghambat (Febriarso, 2008).

Pada penelitian ini, metode *performance prism* akan digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap peran *stakeholders* yang terlibat dalam pembinaan keteerampilan tenaga kerja konstruksi di Indonesia. Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa metode ini sesuai untuk digunakan sebagai metode evaluasi kinerja berdasar pada keterlibatan *stakeholders*.

##### 4.1 Identifikasi Stakeholders

Upaya pembinaan keterampilan tenaga kerja konstruksi di Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri, melibatkan Departemen Pekerjaan Umum, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK).

###### a. Departemen Pekerjaan Umum

Pada Departemen Pekerjaan Umum, upaya pembinaan tenaga kerja konstruksi dilakukan oleh Badan Pembinaan Kompetensi dan Sumber daya Manusia (BPKSDM) di tingkat pusat, sedangkan di tingkat propinsi dilakukan oleh Balai

Pemberdayaan dan Pengawasan Jasa Konstruksi (BP2 Jakons).

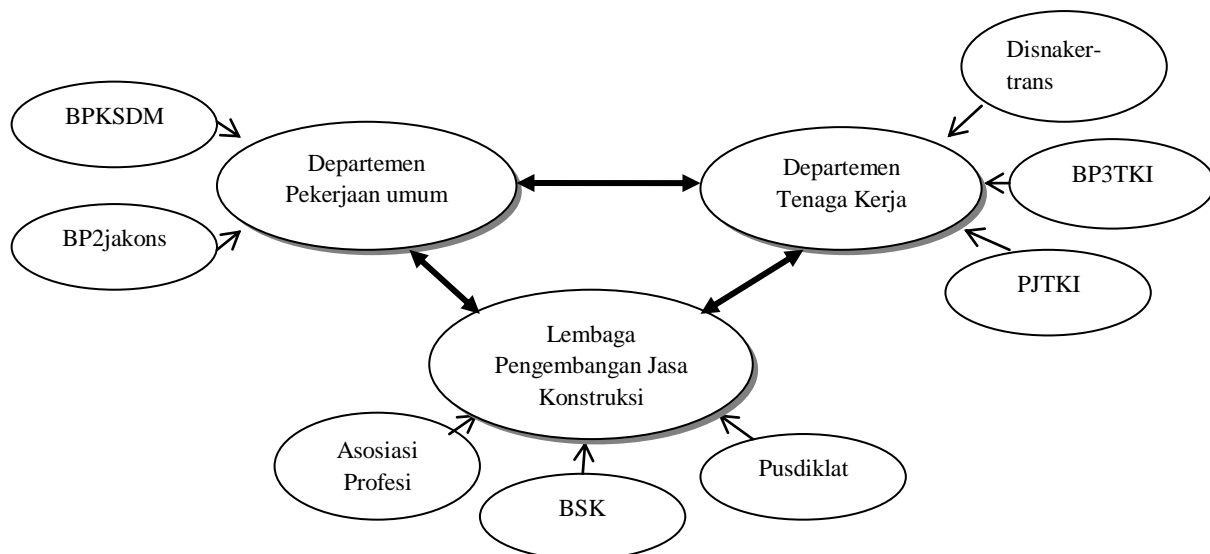
###### b. Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi

Pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, untuk pengiriman tenaga kerja ke luar negeri ditangani oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) di tingkat pusat, sedangkan di tingkat propinsi dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi (Disnakertrans) bekerjasama dengan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI). Adapun rekrutmen tenaga kerja konstruksi dilakukan oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Konstruksi (PJTKI).

###### c. Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK)

LPJK merupakan lembaga yang bertugas untuk menyelenggarakan pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja konstruksi. LPJK telah dibentuk baik di tingkat pusat maupun di setiap provinsi. Sertifikasi untuk tenaga kerja konstruksi dikoordinasi oleh LPJK melalui asosiasi profesi, maupun Badan Sertifikasi Kompetensi (BSK).

Adapun bagan *stakeholders* dalam pembinaan keterampilan tenaga kerja konstruksi dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 3. Stakeholders pada Pembinaan Keterampilan Tenaga Kerja Konstruksi

## 4.2 Identifikasi Kebutuhan *Stakeholders*

Keterampilan tenaga kerja merupakan bagian penting dari pelaksanaan suatu proyek konstruksi. Kesesuaian antara keterampilan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh pengguna jasa tenaga kerja diperlukan untuk memperbesar peluang kerja. Peningkatan keterampilan tenaga kerja konstruksi, akan berdampak pada peningkatan daya tawar serta kesejahteraan tenaga kerja konstruksi, sekaligus meningkatkan produktivitas dan kualitas pelaksanaan konstruksi. Oleh sebab itu diperlukan upaya peningkatan keterampilan tenaga kerja konstruksi untuk dapat memenangkan persaingan dengan tenaga kerja dari negara lain di Malaysia (Furqan, 2007).

Dalam melaksanakan fungsi pembinaan keterampilan tenaga kerja konstruksi, masing-masing stakeholders memiliki kebutuhan sebagai berikut :

### a. Departemen Pekerjaan Umum

- Memerlukan informasi yang terkait dengan standar keterampilan tenaga kerja konstruksi di luar negeri.
- Menyusun Standar Keterampilan Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk semua jabatan kerja bidang konstruksi.
- Memerlukan optimalisasi badan atau institusi yang dapat mengimplementasikan MOU antara Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional (LPJKN), Departemen Pekerjaan Umum, dan Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi.

### b. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

- Memerlukan koordinasi dengan DPU dan LPJK terkait dengan kebutuhan pelatihan tenaga kerja konstruksi.
- Memerlukan informasi yang terkait dengan standar keterampilan tenaga kerja konstruksi di luar negeri

### c. Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi

- Memerlukan kerja sama dengan lembaga sejenis di luar negeri untuk melakukan kerjasama dalam sertifikasi tenaga kerja konstruksi

- Memerlukan informasi yang terkait dengan standar keterampilan tenaga kerja konstruksi di luar negeri

## 4.3 Identifikasi Kontribusi *Stakeholders*

Kontribusi yang telah diberikan oleh stakeholders dalam upaya peningkatan keterampilan tenaga kerja konstruksi adalah sebagai berikut :

### a. Departemen Pekerjaan Umum

- Membina dan mengawasi pelaksanaan sertifikasi
- Menyediakan pusat pendidikan & pelatihan konstruksi
- Menyusun standar keterampilan (SKKNI)
- Menyediakan data tenaga kerja terampil bidang konstruksi

### b. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

- Merekrut tenaga kerja konstruksi
- memberikan pengarahan secara umum untuk tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri

### c. Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi

- Menyelenggarakan sertifikasi tetapi hanya mengakomodasi kebutuhan di dalam negeri
- Mengeluarkan sertifikat *skills* yang hanya diakui di dalam negeri.
- Menyelenggarakan pelatihan kerja
- Berkoordinasi dengan DPU untuk pelatihan tenaga kerja konstruksi di dalam negeri

## 4.4 Identifikasi *Strategy, Process dan Capability Stakeholders*

Identifikasi ini ditujukan untuk mengetahui *strategy, process dan capability* yang dimiliki perusahaan yang disusun dengan mempertimbangkan kepuasan *stakeholder* dan kontribusinya. Adapun hasil identifikasi dari tiap *stakeholder* sebagaimana Tabel 3.



Tabel 3. *Strategy, Process dan Capability Stakeholders*

No	Stakeholders	Strategy	Process	Capability
1	Departemen Pekerjaan Umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja konstruksi</li> <li>• Pengawasan dalam proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melatih tenaga kerja konstruksi melalui lembaga pelatihan yang dimiliki</li> <li>• Mengawasi pelaksanaan sertifikasi yang dilakukan oleh LPJK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki lembaga pelatihan keterampilan konstruksi</li> <li>• Memiliki tenaga pelatih yang kompeten</li> <li>• Memiliki Standar Keterampilan Kerja nasional Indonesia (SKKNI)</li> </ul>
2	Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memanfaatkan peluang kerja dari luar negeri</li> <li>• Memperbesar peluang kerja di luar negeri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merekrut tenaga kerja konstruksi untuk bekerja di luar negeri</li> <li>• Mendistribusikan tenaga kerja konstruksi yang akan bekerja ke luar negeri</li> </ul>	Ada BP3TKI dan PJTKI yang membantu fungsi Depnaker
3	Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyelenggaraan sertifikasi tenaga kerja konstruksi</li> <li>• Penyelenggaraan pelatihan keterampilan tenaga kerja konstruksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelenggarakan sertifikasi keterampilan tenaga kerja konstruksi</li> <li>• Menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja konstruksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki Badan Sertifikasi Kompetensi</li> <li>• Memiliki asosiasi profesi yang sangat membantu dalam sertifikasi tenaga kerja konstruksi</li> </ul>

## 5. SIMPULAN

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. Namun demikian implementasi terhadap strategi ini belum dilaksanakan dengan baik dengan adanya berbagai kendala seperti kurangnya koordinasi diantara *stakeholders* maupun kurangnya regulasi yang mendukung implementasi strategi. Oleh sebab itu diperlukan implementasi strategi, koordinasi dan pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja konstruksi.

## 6. REFERENSI

Abdul-Aziz, A., 2001. *Bangladeshi Migrant Workers in Malaysia's Construction Sector*, Asia-Pacific Population Journal, Vol 16, No. 1.

Adi, R., 1995. *Migrasi Internasional Tenaga Kerja Indonesia: Harapan dan Kenyataan (International migration of Indonesian migrant*

*workers expectations and reality)*, Jakarta: Pusat Penelitian Unika Atma Jaya.

- Arifin, D., 2008. *Kebijakan Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi*, [www.seputarindonesia.com](http://www.seputarindonesia.com), Senin 14 Januari 2008, diakses 2 Mei 2009.
- BPKSDM, 2006. *Tenaga Kerja Konstruksi Indonesia Butuh Pengakuan*, [www.bpk SDM.pu.go.id](http://www.bpk SDM.pu.go.id), diakses tanggal 7 Agustus 2007.
- Cahyono, A., 2005. *Sertifikat Profesi, Kebutuhan atau Sekedar Persyaratan*, Consulting Edisi 06/VIII/2005, Semarang.
- Febriarso, P., 2008. *Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja dengan Metode Performance Prism*, Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Furqan, A., 2007. *Kemahiran Pekerja Indonesia dalam Industri Pembinaan di Malaysia : Perspektif Sektor Informal*, Tesis Universiti Sains Malaysia.
- Neely, A.D., and Adams, C.A., 2000. *The Performance Prism Can Boost M & A Success*, Centre for Business Performance, Cranfield School of Management, UK.