

Implementasi Kebijakan Sertifikasi Keahlian Teknik Jalan dan Jembatan Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

Policy Implementation of Road and Bridge Engineering Expertise Certification Based on Law no. 2 of 2017 concerning Construction Services at the Office of Highways and Construction Development of North Sumatra Province

Hasian Negara Dasopang, Budi Hartono* & Dumasari Harahap

Program Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana,
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 23 November 2022; Direview: 11 Desember 2022; Disetujui: 16 Januari 2023

*Corresponding Email: budihartono@gmail.com

Abstrak

Implementasi syarat sertifikasi kompetensi belum sepenuhnya dapat diterapkan, baik pada instansi sebagai pengguna jasa maupun pada pelaku usaha sebagai penyedia jasa konstruksi, karena masih banyaknya pegawai atau tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikat kompetensi ditempatkan sebagai perencana dan pengawas, atau bahkan sebagai penanggungjawab teknik. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui implementasi dan kendalanya dalam kebijakan sertifikasi keahlian teknik jalan dan jembatan berdasarkan UU No. 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian bahwa Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi (BMBK) Provinsi Sumatera Utara sudah berupaya menerapkan kebijakan sertifikasi pegawai, tetapi dalam implementasinya belum sepenuhnya dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kendala yang dihadapi dalam penerapan atau implementasinya adalah Dinas BMBK tidak menjalin kerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi sehingga tidak dapat memfasilitasi pegawai. Direkomendasikan Dinas BMBK Provinsi Sumut perlu menjalin kerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi agar dapat memfasilitasi pegawai dalam memperoleh sertifikat keahlian yang dibutuhkan. Para pegawai sebaiknya menunjukkan komitmen yang tinggi untuk memberhasilkan kebijakan SKTJJ karena hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembangunan di Sumatera Utara.

Kata Kunci: Implementasi; Sertifikasi; Keahlian Teknik Jalan dan Jembatan

Abstract

The implementation of competency certification requirements has not been fully implemented, both for agencies as service users and for business actors as construction service providers, because there are still many employees or workers who do not have competency certificates who are placed as planners and supervisors, or even as technical persons in charge. The formulation of the research problem is how the implementation and the obstacles in implementing the policy of certification of road and bridge engineering expertise based on Law no. 2 of 2017 concerning Construction Services at the Office of Highways and Construction Development of North Sumatra Province. The results of the study show that the Department of Highways and Construction (BMBK) of North Sumatra Province has tried to implement an employee certification policy, but in its implementation it has not been able to fully achieve the expected goals. The obstacle faced in the implementation or implementation is that the BMBK Service does not cooperate with professional certification bodies so that it cannot facilitate employees. It is recommended that the BMBK Office of North Sumatra Province needs to cooperate with professional certification bodies in order to facilitate employees in obtaining the required skill certificates. The employees should show a high commitment to produce the SKTJJ policy because it is very important to improve the quality of development in North Sumatra.

Keywords: Implementation; Certification; Road and Bridge Engineering Expertise

How to Cite: Dasopang, H.N. Hartono, B. & Harahap, D. (2023). Implementasi Kebijakan Sertifikasi Keahlian Teknik Jalan Dan Jembatan Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (3): 2109-2119.



PENDAHULUAN

Pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sesuai dengan tujuan pembangunan tersebut maka pemerintah secara aktif melaksanakan program pembangunan, baik pembangunan fasilitas fisik maupun pembangunan fasilitas non fisik bagi kesejahteraan masyarakat umum. Fasilitas fisik adalah segala sesuatu yang berupa benda atau yang dapat dibendakan, yang mempunyai peranan dalam memudahkan dan melancarkan usaha masyarakat, seperti jalan dan jembatan, pasar, irigasi, bendungan dan lain sebagainya. Sedangkan fasilitas non fisik adalah sesuatu yang bukan benda mati yang mempunyai peranan untuk memudahkan atau melancarkan usaha seperti sumber daya manusia, jasa dan peraturan kerja. Dengan pelaksanaan pembangunan tersebut maka diharapkan masyarakat akan memperoleh kemudahan dalam berusaha serta menciptakan iklim ekonomi yang baik dalam mendistribusikan hasil-hasil usaha masyarakat.

Pembangunan dapat diartikan sebagai upaya terencana dan terprogram yang dilakukan secara terus menerus oleh suatu negara untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik. Pelaku utama dalam pembangunan adalah pemerintah dan pelaku usaha yang dibantu masyarakat. Peran pemerintah dalam pembangunan adalah sebagai pembuat kebijakan, pengawas, perencana, dan pelaksana, sedangkan peran pelaku usaha adalah sebagai penyedia barang dan penyedia jasa. Pemerintah dan pelaku usaha harus bersinergis dalam pelaksanaan pembangunan agar hasil-hasil pembangunan benar-benar berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat umum (Adisasmita, 2010).

Salah satu sektor jasa yang berperan penting dalam program pembangunan nasional adalah sektor jasa konstruksi, yang mengandalkan sumber daya non fisik yaitu sumber daya manusia. Sektor jasa konstruksi merupakan kegiatan masyarakat dalam mewujudkan pembangunan yang berfungsi sebagai pendukung aktivitas sosial ekonomi kemasyarakatan dan menunjang terwujudnya tujuan pembangunan nasional. Selain berperan mendukung berbagai bidang pembangunan, jasa konstruksi juga berperan mendukung tumbuh dan berkembangnya berbagai industri barang dan jasa yang diperlukan dalam penyelenggaraan jasa konstruksi dan secara lebih luas juga mendukung perekonomian nasional. Artinya bahwa aktivitas jasa konstruksi tidak terbatas mendorong pertumbuhan usaha jasa konstruksi, tetapi juga mendorong pertumbuhan penyedia barang atau material yang banyak diusahai oleh masyarakat, sekaligus sebagai penyedia lapangan kerja. Tetapi pada kenyataannya sering terjadi bahwa hasil pembangunan tidak dapat memberi manfaat secara maksimum bagi masyarakat karena kualitas hasil pembangunan tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Misalnya, pemerintah melakukan pembangunan jalan tetapi belum lebih 1 tahun jalan yang baru dibangun tersebut telah mengalami kerusakan. Artinya manfaat yang dirasakan masyarakat dari pembangunan jalan tersebut hanya 1 tahun, dan kemudian masyarakat harus kembali menggunakan jalan-jalan yang rusak, yang berarti memperlambat mobilitas warga. Hal ini tentu sangat merugikan masyarakat sebagai pembayar pajak, karena pajak yang dibayarkan tidak dapat memberi manfaat timbal balik bagi masyarakat (Pasolong, 2007).

Oleh karena itu, pemerintah sebagai penanggungjawab utama pembangunan telah berupaya meningkatkan kualitas kerja sector jasa konstruksi. Pemerintah telah membuat kebijakan baru dalam jasa konstruksi, yaitu memperbaharui peraturan perundang-undangan dengan menerbitkan UU No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi sebagai pengganti UU No. 18 Tahun 1999. Upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu konstruksi di Indonesia terlihat dari penambahan, pengubahan, penyempurnaan beberapa materi yang ada dalam undang-undang ini antara lain: pembagian tanggung jawab dan kewenangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan konstruksi; penguatan standar keamanan, keselamatan kesehatan, dan keberlanjutan konstruksi dalam penyelenggaraan konstruksi; meningkatkan pembinaan pemerintah kepada pelaku konstruksi agar memaksimalkan hasil konstruksi; dibentuknya sistem informasi jasa konstruksi untuk memudahkan penyedia jasa konstruksi dalam proses pelelangan, serta kewajiban untuk memiliki sertifikasi tenaga kerja



konstruksi sehingga tenaga kerja yang digunakan harus memiliki keahlian dan keterampilan (kompetensi) yang memadai (Winarno, 2011).

Terlihat bahwa salah satu kebijakan terbaru dan terpenting dalam UU No. 2 Tahun 2017 adalah kebijakan sertifikasi keahlian tenaga kerja, yang wajib ditempatkan sebagai penanggungjawab teknik atau penanggungjawab bidang, serta sebagai perencana dan pengawas. Pada pasal 1 angka 12 menyatakan bahwa: Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi melalui uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus, sedangkan pada pasal 1 angka 13 dinyatakan bahwa: Sertifikat kompetensi kerja adalah tanda bukti pengakuan kompetensi tenaga kerja konstruksi. Selanjutnya pada pasal 70 UU tersebut dinyatakan bahwa:

1. Setiap tenaga kerja konstruksi yang bekerja di bidang Jasa Konstruksi wajib memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja.
2. Setiap Pengguna Jasa dan/atau Penyedia Jasa wajib mempekerjakan tenaga kerja konstruksi yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
3. Sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui uji kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja.
4. Sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diregistrasi oleh Menteri.
5. Pelaksanaan uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi.
6. Lembaga sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) wajib mengikuti ketentuan pelaksanaan uji kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan kebijakan sertifikasi di atas dapat dijelaskan bahwa kewajiban kepemilikan tenaga kerja bersertifikat kompetensi tidak hanya berlaku bagi penyedia jasa konstruksi atau pemberi layanan jasa konstruksi, tetapi juga berlaku bagi pengguna jasa konstruksi yaitu pemilik atau pemberi pekerjaan yang menggunakan layanan jasa konstruksi, yang dalam penelitian ini adalah pemerintah.

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu OPD yang bertanggungjawab terhadap pembangunan serta pemeliharaan jalan dan jembatan. Adapun jenis kompetensi yang dipersyaratkan bagi dinas tersebut dan pelaku usaha yang berkaitan dengannya sebagai implementasi dari UU Jasa Konstruksi adalah sertifikat 'keahlian teknik jalan dan jembatan (Widodo, 2010).

Berdasarkan dari pengamatan penulis bahwa jumlah pegawai yang sudah bersertifikasi hingga bulan Agustus 2022 masih sebanyak 15 pegawai, dengan demikian syarat sertifikasi kompetensi tersebut belum sepenuhnya dapat diterapkan, baik pada instansi sebagai pengguna jasa maupun pada pelaku usaha sebagai penyedia jasa konstruksi. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai atau tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikat kompetensi ditempatkan sebagai perencana dan pengawas, atau bahkan sebagai penanggungjawab teknik. Oleh karena itu tujuan dari ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi dan kendalanya, dalam kebijakan sertifikasi keahlian teknik jalan dan jembatan berdasarkan UU No. 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara (Wibawa, 2012).

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain, seperti, Kajian Efektivitas Mekanisme Sertifikasi Tenaga Ahli Melalui Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi (Usaha Dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi, 2000). Irika Widiasanti (2012), dengan mekanisme sertifikasi ini, maka tidak ada lagi mekanisme yang tidak seragam dari masing-masing asosiasi. Pemerintah menjadi bisa mengontrol kualitas sertifikasi. Tiap tenaga ahli hanya akan memiliki sertifikat sesuai dengan kompetensi dan tidak bisa memiliki sertifikasi ganda. Persepsi Tenaga Ahli Konstruksi Terhadap Penyelenggaraan Sertifikasi Oleh Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (Widiasanti, 2013a).

KNP Rahayu (2020), 45% responden menyatakan setuju terhadap kewajiban pembentukan USTK tiap propinsi di Indonesia, yang dianggap akan mempercepat proses sertifikasi (48% responden). Sumber daya manusia di USTK dari segi kualitas dapat memenuhi persyaratan (dinyatakan oleh 36% responden). Namun demikian responden meragukan terhadap kualitas (45% responden) dan penyebaran yang merata (44% responden). Pada umumnya, responden tidak merasakan ada perbedaan yang mencolok pada mekanisme sertifikasi yang dilakukan oleh asosiasi profesi maupun USTK LPJK. Sertifikasi konstruksi tenaga kerja: antara mengikuti peraturan pemerintah dan membangun kompetensi bisnis.

Agus Fredy Maradona (2020), Sertifikasi bukan hanya sekedar mengikuti regulasi dari Pemerintah tetapi mampu meningkatkan kompetensi bisnis dari para tenaga kerja. Hal tersebut dapat dikatakan oleh penulis karena sertifikasi merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggali informasi lebih spesifik mengenai faktor apa saja yang menyebabkan para tenaga kerja belum mengikuti sertifikasi.

Salah satu kebijakan terbaru dan terpenting dalam UU No. 2 Tahun 2017 adalah kebijakan sertifikasi keahlian tenaga kerja, yang wajib ditempatkan sebagai penanggungjawab teknik atau penanggungjawab bidang, serta sebagai perencana dan pengawas. Pada pasal 1 angka 12 menyatakan bahwa: Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi melalui uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus, sedangkan pada pasal 1 angka 13 dinyatakan bahwa: Sertifikat kompetensi kerja adalah tanda bukti pengakuan kompetensi tenaga kerja konstruksi. Melihat latar belakang dan penelitian terdahulu di atas, maka Tujuan penelitian ini adalah mengetahui implementasi dan kendalanya dalam kebijakan sertifikasi keahlian teknik jalan dan jembatan berdasarkan UU No. 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu proses yang panjang, penelitian berawal dari minat yang ada dalam diri seseorang dalam memahami fenomena tertentu yang kemudian berkembang menjadi ide, teori, dan konsep. Untuk mewujudkan penelitian yang berawal dari minat tersebut dilakukanlah cara untuk mewujudkannya adalah dengan memilih metode yang cocok dengan tujuan dari suatu penelitian. Metode penelitian dalam hal ini berfungsi untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Guna menjawab dan mencari pemecahan permasalahan maka penelitian ini akan menggunakan metode-penelitian kualitatif (Jonatan, 2006).

Pendekatan kualitatif menekankan unsur manusia sebagai instrumen penelitian, dengan menekankan unsur manusia sebagai instrumen penelitian maka akan mempermudah penyesuaian dengan kenyataan yang terjadi dilapangan. Kirk dan Miller dalam Moleong (Moleong, 2010) mendefinisikan penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial secara fundamental bergantung pengamatan pada manusia di kawasannya sendiri serta berhubungan dengan orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya.

Pendekatan kualitatif ini, peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk meneliti obyek kajiannya dan mengadakan interaksi langsung dengan masyarakat yang bertujuan mendapatkan informasi yang mendalam mengenai Implementasi Kebijakan Sertifikasi Keahlian Teknik Jalan dan Jembatan Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2010).

Informan penelitian dipilih secara *purposive sampling*. Informan penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa informan penelitian dapat memberikan informasi dan yang

selengkap-lengkapannya dan relevan dengan tujuan penelitian. Informan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 4 orang yaitu:

1. Informan kunci (Ir. Bambang Pardede, M.Eng selaku Kepala Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara).
2. Informan utama (Ir. Jhony Edward Siregar, MSi selaku Kabid Bina Konstruksi Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara)
3. Informan tambahan (Ir. Sahrial Effendi, selaku Kepala UPTJJ Tanjung Balai, Agus Adhy Saputra, SH, MH selaku Kasi Pengaturan Bidang Bina Kontruksi dan Ramses Putra, ST selaku pengawas proyek pada Bidang Bina Kontruksi pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara, dan observasi. Peneliti melakukan wawancara secara mendalam (*indepht interview*) dengan narasumber (*key informan*) dengan berpedoman pada *interview-guidances* yang telah disusun sebelumnya. Pemberian pertanyaan kepada subjek penelitian. Dilakukan secara terbuka dan fleksibel sesuai dengan perkembangan yang terjadi selama proses wawancara, peneliti berusaha menggali sebanyak mungkin tentang. Setelah itu peneliti melakukan observasi, maksudnya pengamatan secara langsung yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian untuk melihat kenyataan dan fakta sosial sehingga dapat dicocokkan antara hasil wawancara atau informasi dari subjek penelitian secara langsung yang digunakan untuk mendapatkan data (Salim & Syahrudin, 2012).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif deskriptif, yaitu data yang terkumpul dianalisa dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada, kemudian akan memberikan interpretasi terhadap hasil yang relevan dan kemudian diambil kesimpulan dan saran. Dalam penelitian ini kegiatan analisis data dilakukan dengan cara mengelompokkan data yang diperoleh dari sumber data terkait (Sugiyono, 2009).

Adapun 3 (tiga) komponen analisis data interaktif yang digunakan adalah sebagai berikut: 1) Reduksi Data (*Data Reduction*). Data lapangan dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. 2) Penyajian Data (*Data Display*). Dimaksudkan untuk memudahkan bagi peneliti guna melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian yang naratif. 3) Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi. Peneliti berusaha untuk menggambarkan dari data yang dikumpulkan yang dituangkan dalam kesimpulan yang masih bersifat sementara waktu. Akan tetapi, dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus akan ditarik kesimpulan. Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Sertifikasi Keahlian Teknik Jalan dan Jembatan Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

UU No. 2 Tahun 2017 membuat ketetapan atau kebijakan sertifikasi keahlian tenaga kerja, yang wajib ditempatkan sebagai penanggungjawab teknik atau penanggungjawab bidang, serta sebagai perencana dan pengawas, yang diperoleh melalui uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia. Demikian juga dengan pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara yang bertanggungjawab terhadap pembangunan serta pemeliharaan jalan dan jembatan diwajibkan memiliki sertifikasi kompetensi, yaitu sertifikasi

keahlian teknik jalan dan jembatan, yang selanjutnya disingkat dengan SKTJJ. Namun demikian kebijakan tersebut belum sepenuhnya diimplementasikan dengan baik, sehingga penulis mengkaji implementasi perwal tersebut menurut teori Edward III dengan indikator komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi (Dunn, 2010).

1. Komunikasi

Sebelum suatu kebijakan diimplementasikan, pelaksana kebijakan harus menyadari bahwa suatu keputusan yang telah dibuat dan perintah untuk melaksanakannya telah dikeluarkan, sehingga mereka bekerja dengan memiliki wewenang masing-masing. Disini peran komunikasi sangat penting untuk mensinergikan setiap aktivitas. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang akurat, jelas, konsisten, dan menyeluruh serta koordinasi antara instansi-instansi yang terkait dalam proses implementasi. Secara umum terdapat tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan, yaitu yakni transmisi, konsistensi dan kejelasan.

a. Transmisi

Dalam mengimplementasikan kebijakan SKTJJ yang ditetapkan pada UU No. 2 Tahun 2017 maka sebelum pejabat dapat mengimplementasikan suatu kebijakan, ia harus menyadari bahwa suatu kebijakan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya juga telah dikeluarkan. Untuk itu maka kebijakan harus disampaikan kepada pejabat implementor melalui proses transmisi (penyampaian pesan) yang tersedia.

Dari hasil wawancara di lapangan, dapat dijelaskan bahwa pemberitahuan mengenai kebijakan SKTJJ dilakukan secara langsung oleh atasan dengan membuat pertemuan resmi untuk sekaligus membahas mengenai pelaksanaan kebijakan yang dimaksud. Selanjutnya bawahan diwajibkan membuat rencana dan persiapan berbagai hal yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penyampaian informasi mengenai kebijakan telah dilakukan dengan baik sehingga sangat mendukung terhadap implementasi SKTJJ sebagaimana dinyatakan dalam UU No. 2 Tahun 2017.

b. Kejelasan

Komunikasi harus dapat menyampaikan informasi secara jelas sehingga tidak menimbulkan salah penafsiran atau kebingungan bagi komunikan. Oleh karena itu dalam mengimplementasikan kebijakan SKTJJ dalam UU No. 2 Tahun 2017, maka penyampaian informasi juga harus disertai dengan penjelasan yang memadai kepada semua pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan dari hasil wawancara di lapangan, dapat disimpulkan bahwa penyampaian informasi tentang implementasi kebijakan SKTJJ sudah disertai dengan penjelasan yang memadai kepada pegawai. Penjelasan dilakukan dengan baik agar para pegawai sebagai implementor memahami maksud dari kebijakan serta pelaksanaannya, dan jika masih terdapat informasi yang kurang jelas, maka yang bersangkutan dapat meminta penjelasan lebih lanjut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penyampaian informasi telah disertai dengan penjelasan yang diperlukan sehingga sangat mendukung terhadap proses implementasi kebijakan SKTJJ sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2017.

Untuk dapat memberikan penjelasan maka atasan juga harus mempunyai kemampuan yang baik dalam pengarahannya dengan gaya komunikasi yang mudah dipahami. Dari hasil wawancara di lapangan dapat dijelaskan bahwa atasan pada instansi ini sudah mempunyai gaya komunikasi yang baik. Cara komunikasinya sudah memadai sehingga informasi yang disampaikan lebih jelas dan mudah dipahami oleh para pegawai. Atasan berusaha memilih gaya komunikasi yang mudah dimengerti dan dengan bahasa yang sederhana. Dalam hal ini atasan juga berupaya agar informasi yang disampaikan padat sehingga tidak bertele-tele. Dengan demikian bahwa kemampuan atasan memberi penjelasan sudah cukup baik sehingga sangat mendukung terhadap proses implementasi kebijakan SKTJJ sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2017.

c. Konsistensi

Penyampaian informasi juga harus bersifat konsisten dalam arti tidak berubah-ubah, sehingga semua pegawai dapat memahami kebijakan sebagaimana maksud dari pembuat kebijakan. Dari hasil wawancara di lapangan, dapat dijelaskan bahwa pegawai sudah memahami

kebijakan SKTJJ dengan baik, dan prosedur pelaksanaannya juga tidak rumit sehingga mudah untuk dipahami. Disamping itu, tingkat pendidikan pegawai yang menangani pelaksanaan SKTJJ juga baik dan sesuai dengan bidang kerja masing-masing sehingga memudahkan dalam pemahaman kebijakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemahaman pegawai terhadap kebijakan sudah tergolong baik sehingga sangat mendukung terhadap proses implementasi kebijakan SKTJJ sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2017 (Syafiie, 2010).

2. Sumber Daya

Dalam implementasi Kebijakan SKTJJ, masalah sumber daya juga merupakan hal yang penting agar dapat melaksanakan dan merealisasikan kebijakan. Sering terjadi bahwa keterbatasan sumber daya menjadi kendala pelaksanaan kebijakan, sehingga hasil pelayanan terhadap kepentingan publik menjadi kurang maksimum. Sumber daya yang dimaksud dalam implementasi ini adalah sumber daya manusia, yaitu sertifikasi kompetensi pegawai, dan pelatihan pegawai, sebagaimana dijelaskan berikut ini.

a. Sertifikasi Kompetensi Pegawai

Kebijakan SKTJJ mewajibkan setiap pegawai konstruksi yang bekerja dalam bidang jasa konstruksi memiliki sertifikasi keahlian. Berdasarkan hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa masih banyak pegawai Dinas BMBK yang tidak memiliki sertifikat keahlian. Hal ini disebabkan tidak mudah untuk memperoleh sertifikat yang dimaksud sehubungan dengan kepemilikan kompetensi. Dalam hal ini kompetensi yang harus dimiliki adalah kompetensi berstandar nasional agar dapat lulus ujian sertifikasi kompetensi. Pelatihan yang diikuti pegawai juga sering kurang memadai untuk dapat menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi standar nasional.

Kebijakan SKTJJ diwajibkan bagi pegawai yang ditempatkan sebagai penanggungjawab teknik atau penanggungjawab bidang, serta sebagai perencana dan pengawas. Berdasarkan hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa kebutuhan mendesak untuk mengisi lowongan atau jabatan yang kosong sering menyebabkan keterpaksaan untuk menempatkan pegawai yang tidak memiliki sertifikasi keahlian. Hal ini disebabkan masing-masing banyak pegawai yang belum memiliki SKTJJ padahal semua jabatan harus ada yang menempati agar semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Dengan demikian kebijakan penempatan pegawai sesuai dengan kepemilikan SKTJJ belum sepenuhnya dapat dilaksanakan pada Dinas BMBK Provinsi Sumut.

Lembaga sertifikasi profesi merupakan lembaga yang berwenang menyelenggarakan ujian kompetensi dan menerbitkan sertifikat kompetensi keahlian dalam bidang jasa konstruksi. Adanya kerjasama instansi atau dinas dengan lembaga tersebut sangat diperlukan sebagai upaya untuk memperlancar urusan yang berkaitan dengan perolehan sertifikat keahlian oleh para pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, dapat disimpulkan bahwa dinas BMBK tidak berupaya untuk menjalin kerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi, karena terdapat anggapan bahwa hal tersebut justru dianggap sebagai upaya mempengaruhi lembaga profesi untuk mempermudah pegawai instansi memperoleh sertifikat keahlian. Oleh karena itu, instansi hanya sebatas memberi arahan untuk menggunakan lembaga sertifikasi tertentu serta mendorong pegawai agar berupaya keras memperoleh sertifikat keahlian berstandar nasional. Sedangkan keberhasilan pegawai memperoleh sertifikat tersebut sangat tergantung pada kerja keras pegawai yang bersangkutan. Namun demikian instansi berupaya agar semua pegawai memiliki sertifikat keahlian.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dijelaskan bahwa instansi menyadari kebutuhan instansi atas pegawai yang memiliki sertifikat keahlian agar dapat memenuhi syarat untuk ditempatkan pada bidang-bidang penting di dalam instansi. Tetapi upaya yang dilakukan instansi tergolong sangat minim karena hanya sebatas pada saran atau pun bentuk motivasi lainnya, tanpa adanya tindakan nyata dari instansi. Terdapat harapan dari pegawai agar instansi berupaya memfasilitasi dengan menjalin kerjasama dengan berbagai pihak yang dianggap berkompeten dalam menerbitkan sertifikat keahlian bagi pegawai yang dianggap telah memiliki kompetensi. Hal ini disebabkan pada kenyataannya di lapangan bahwa perolehan sertifikat yang

dimaksud sering tidak sepenuhnya didasarkan pada tingkat keahlian pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh unsur-unsur hubungan instansi.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dijelaskan bahwa dapat dikatakan bahwa lembaga sertifikasi sering tidak hanya mempertimbangkan tingkat keahlian pegawai dalam memberikan sertifikat keahlian, tetapi kemungkinan juga mempertimbangkan faktor adanya kedekatan hubungan pribadi atau bahkan ketersediaan dana. Hal ini tentu sangat tidak baik bagi kelancaran memperoleh sertifikat keahlian, karena pegawai tidak hanya perlu meningkatkan keahliannya sesuai dengan standar nasional (Widiasanti, 2013a).

b. Pelatihan Pegawai

Keberhasilan implementasi SKTJJ sebagaimana dalam UU No. 2 Tahun 2017 juga tidak terlepas dari adanya pelatihan kepada pegawai. UU tersebut mengatur bahwa pelatihan pegawai dilakukan sesuai dengan standar kompetensi kerja standar nasional untuk memperoleh sertifikat keahlian.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat dijelaskan bahwa instansi atau dinas BMBK diwajibkan mengikuti program pelatihan pegawai, dimana instansi telah membuat program pelatihan bagi semua pegawai sesuai dengan bidang kerja masing-masing, yang dana programnya ditanggung oleh instansi. Program pelatihan tersebut sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan keahlian agar lebih berkompentensi dalam menangani pekerjaan yang diberikan kepadanya serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

Selanjutnya berdasarkan UU No. 2 Tahun 2017, bahwa program pelatihan harus disesuaikan dengan standar kompetensi kerja yang diperlukan untuk memperoleh sertifikasi keahlian. Berdasarkan hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa program pelatihan yang diberikan kurang memperhatikan kebutuhan dalam ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi profesi. Instansi tidak memahami bagaimana lembaga sertifikasi membuat kriteria kelulusan bagi ujian kompetensi, sehingga tidak dapat menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan dalam sertifikasi. Disamping itu, tujuan pelatihan yang diprogramkan instansi adalah untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga program pelatihan lebih didasarkan pada kebutuhan dalam penanganan pekerjaan.

Program pelatihan tentu harus melibatkan lembaga pelatihan, dimana instansi harus penting melakukan kerjasama. Berdasarkan hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa Dinas BMBK menjalin kerjasama dengan beberapa lembaga pelatihan sebagai upaya untuk menjamin kelancaran program pelatihan yang direncanakan oleh instansi bagi para pegawainya. Kerjasama yang dimaksud juga sekaligus untuk menjamin agar pelatihan yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan kerja di dalam instansi, sehingga dapat mendukung bagi pencapaian tujuan instansi (Widiasanti, 2013b).

3. Disposisi

Disposisi merupakan gambaran mengenai sifat yang dimiliki oleh implementor yang terdiri dari tanggungjawab, komitmen dan kesadaran. Ketiga sifat tersebut sangat penting dimiliki oleh implementor agar implementasi kebijakan menjadi lebih berhasil.

a. Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan sifat pribadi bagaimana seseorang merasa berkewajiban untuk mewujudkan suatu tujuan, yang dalam penelitian ini adalah mewujudkan implementasi SKTJJ. Dari hasil wawancara, dapat dijelaskan bahwa para pegawai pada Dinas BMBK kurang memiliki tanggungjawab untuk memberhasilkan implementasi SKTJJ, dimana pegawai merasa bahwa kebijakan sertifikasi tersebut terlalu dipaksakan. Sertifikasi keahlian yang dipersyaratkan dalam UU menjadi kurang populer di kalangan pegawai, dan menganggap hal tersebut menjadi beban berat bagi pegawai, disamping beban kerja yang harus ditanganinya sehari-hari di dalam instansi.

b. Komitmen

Komitmen berkaitan dengan kemauan implementor dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan. Dalam hal ini implementor harus berkomitmen untuk keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu dengan melaksanakan secara sungguh-sungguh kebijakan yang ditetapkan.

Dari hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa komitmen pegawai terhadap kebijakan SKTJJ tergolong kurang mendukung, karena hal tersebut dianggap menjadi beban kerja yang semakin membebani pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Banyak dari pegawai yang mengikuti ujian sertifikasi kompetensi hanya bersifat untung-untungan saja, jika lulus syukur. Hanya sedikit dari pegawai yang berupaya keras memperoleh SKTJJ, sementara sebagian besar lainnya menunjukkan komitmen yang setengah hati (Ubaya, 2018).

4. Struktur Birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Struktur organisasi tersebut mencakup pembagian tugas, koordinasi, dan prosedur kerja, sebagaimana akan dijelaskan berikut ini.

a. Pembagian Tugas

Pembagian tugas bagi pegawai harus didasarkan pada syarat yang ditetapkan dalam UU. Dalam hal ini untuk mendukung implementasi SKTJJ, maka pembagian tugas bagi pegawai harus didasarkan pada syarat yang ditetapkan sehubungan dengan kepemilikan sertifikat keahlian. Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas belum dilakukan berdasarkan kepemilikan sertifikat keahlian sebagaimana dinyatakan dalam kebijakan SKTJJ. Pembagian tugas bagi pegawai masih lebih dominan dilaksanakan berdasarkan kompetensi pegawai yang sudah terekam di dalam administrasi kepegawaian. Hal ini dilakukan karena jika persyaratan sertifikat keahlian dipaksakan, maka akan banyak jabatan yang kosong dan tidak ada penanggungjawab ataupun pelaksanaannya.

b. Mengutamakan Pegawai Bersertifikat

Struktur birokrasi sehubungan dengan implementasi kebijakan SKTJJ juga mencakup adanya kebijakan organisasi untuk mengutamakan pegawai yang memiliki sertifikat SKTJJ dalam setiap pemberian wewenang dan tanggungjawab.

Dari hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa penyerahan tanggungjawab dan wewenang pekerjaan kepada pegawai lebih mengutamakan kepemilikan sertifikat, terutama untuk jabatan yang dianggap penting seperti penanggungjawab proyek. Penyerahan tanggungjawab dan wewenang tersebut tentu saja disertai dengan pemberian kompensasi yang lebih besar pada jabatan yang diberikan. Tetapi jika tidak ada lagi pegawai bersertifikat yang belum ditempatkan maka pilihan tentu jatuh pada pegawai yang belum bersertifikat, dan hal tersebut didasarkan pada tingkat kompetensi yang telah dimilikinya sebagaimana tercatat pada administrasi kepegawaian (Wibawa, 2012).

Faktor Kendala Yang Dihadapi Dalam Implementasi Kebijakan Sertifikasi Keahlian Teknik Jalan dan Jembatan Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara

UU No. 2 Tahun 2017 membuat kebijakan baru bahwa semua pegawai konstruksi harus memiliki sertifikat keahlian. Tetapi dari pengamatan penulis kebijakan tersebut belum sepenuhnya dapat diterapkan pada Dinas BMBK Provinsi Sumut. Menurut pengamatan penulis bahwa syarat sertifikasi kompetensi tersebut belum sepenuhnya dapat diterapkan, terlihat dari masih banyaknya pegawai atau tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikat kompetensi, dimana pegawai tersebut juga ditempatkan sebagai perencana dan pengawas, atau bahkan sebagai penanggungjawab teknik. Kurangnya keberhasilan implementasi SKTJJ tersebut disebabkan adanya beberapa faktor kendala, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

1. Dinas BMBK Tidak Menjalin Kerjasama Dengan Lembaga Sertifikasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas BMBK bahwa dinas tidak berupaya untuk menjalin kerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi, karena terdapat anggapan bahwa hal tersebut justru dianggap sebagai upaya mempengaruhi lembaga profesi untuk mempermudah pegawai instansi memperoleh sertifikat keahlian. Hal ini menyebabkan instansi hanya sebatas memberi arahan untuk menggunakan lembaga sertifikasi tertentu serta mendorong pegawai agar berupaya keras memperoleh sertifikat keahlian berstandar nasional.

Sedangkan keberhasilan pegawai memperoleh sertifikat tersebut sangat tergantung pada kerja keras pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu instansi perlu menjalin kerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi agar dapat memfasilitasi pegawai dalam memperoleh sertifikat keahlian yang dibutuhkan.

2. Program Pelatihan Tidak Didasarkan Pada Kebutuhan Ujian Sertifikasi

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas BMBK kurang memperhatikan kebutuhan dalam ujian sertifikasi kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi profesi. Tujuan pelatihan yang diprogramkan instansi diutamakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga program pelatihan lebih didasarkan pada kebutuhan dalam penanganan pekerjaan. Instansi tidak memahami bagaimana lembaga sertifikasi membuat kriteria kelulusan bagi ujian kompetensi, sehingga tidak dapat menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan dalam sertifikasi. Oleh karena itu sebaiknya program pelatihan perlu didasarkan pada kebutuhan sertifikasi, agar dapat lebih menjamin kelulusan pegawai dalam ujian kompetensi kerja.

3. Kurangnya Komitmen Pegawai

Pegawai pada dinas BMBK kurang berkomitmen dan untuk memberhasilkan implementasi SKTJJ, dimana pegawai merasa bahwa kebijakan sertifikasi tersebut terlalu dipaksakan. Sertifikasi keahlian yang dipersyaratkan dalam UU menjadi kurang populer di kalangan pegawai, dan menganggap hal tersebut menjadi beban berat bagi pegawai, disamping beban kerja yang harus ditanganinya sehari-hari di dalam instansi. Komitmen pegawai terhadap kebijakan SKTJJ tergolong kurang mendukung, karena hal tersebut dianggap menjadi beban kerja yang semakin membebani pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Banyak dari pegawai yang mengikuti ujian sertifikasi kompetensi hanya bersifat untung-untungan saja, jika lulus syukur. Hanya sedikit dari pegawai yang berupaya keras memperoleh SKTJJ, sementara sebagian besar lainnya menunjukkan komitmen yang setengah hati. Oleh karena itu para pegawai sebaiknya menunjukkan komitmen yang tinggi untuk memberhasilkan kebijakan SKTJJ karena hal tersebut sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembangunan di Sumatera Utara.

4. Pembagian Tugas Tidak Didasarkan pada Persyaratan Sertifikat Keahlian

Pembagian tugas pada Dinas BMBK belum dilakukan berdasarkan kepemilikan sertifikat keahlian sebagaimana dinyatakan dalam kebijakan SKTJJ. Pembagian tugas bagi pegawai masih lebih dominan dilaksanakan berdasarkan kompetensi pegawai yang sudah terekam di dalam administrasi kepegawaian. Hal ini dilakukan karena jika persyaratan sertifikat keahlian dipaksakan, maka akan banyak jabatan yang kosong dan tidak ada penanggungjawab ataupun pelaksanaannya. Oleh karena itu pembagian tugas pada instansi sebaiknya didasarkan pada kepemilikan sertifikat keahlian, sehingga menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk dapat lulus ujian sertifikasi (Mulyawan, 2016).

SIMPULAN

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi (BMBK) Provinsi Sumatera Utara sudah berupaya menerapkan kebijakan sertifikasi pegawai, tetapi dalam implementasinya belum sepenuhnya dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dari segi komunikasi, implementasi SKTJJ sudah dilakukan dengan baik. Tetapi dari segi sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi belum diterapkan dengan baik. Sedangkan Kendala yang dihadapi dalam implementasi SKTJJ adalah Dinas BMBK tidak menjalin kerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi sehingga tidak dapat memfasilitasi pegawai, program pelatihan pada Dinas BMBK tidak didasarkan pada kebutuhan ujian sertifikasi kompetensi, kurangnya komitmen pegawai untuk mewujudkan kebijakan SKTJJ, serta pembagian tugas yang masih kurang didasarkan pada syarat SKTJJ sehingga tidak mendorong pegawai untuk segera memiliki sertifikat keahlian yang dimaksud.

DAFTAR PUSTAKA

- . W., Agustina, H., & Siraj, N. (2017). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Dalam Pembuatan Elektronik-Kartu Tanda Penduduk (E-KTP) Di Kecamatan Losarang Kabupaten Indramayu. *Jurnal Ilmiah Publika*, 5(2). <https://doi.org/10.33603/publika.v5i2.1525>
- Adisasmita, R. (2010). *Pembangunan Kawasan dan Tata Ruang*. Graha Ilmu.
- Dunn, W. N. (2010). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gadjah Mada University Press.
- Jonatan, S. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyawan, R. (2016). *Birokrasi dan Pelayanan Publik*. Unpad Press.
- Pasolong, H. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Usaha Dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi, Pub. L. No. PP No. 28 Tahun 2000 (2000).
- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cipta Pustaka Media.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syafie, I. K. (2010). *Ilmu administrasi Publik*. Asdi Mahasatya.
- Ubaya, W. E. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Penerima Layanan SP2D pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Metro. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 4(3).
- Wibawa. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik*. Balai Pustaka.
- Widiasanti, I. (2013a). Efektivitas Mekanisme Sertifikasi Tenaga Ahli Melalui Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi. *Seminar Nasional III Teknik Sipil*.
- Widiasanti, I. (2013b). PENYELENGGARAAN SERTIFIKASI TENAGA AHLI JASA KONSTRUKSI DI INDONESIA TAHUN 2000-2012. *Menara: Jurnal Teknik Sipil*, 8(1), 8. <https://doi.org/10.21009/jmenara.v8i1.8132>
- Widodo, J. (2010). *Analisis Kebijakan Publik*. Bayumedia.
- Winarno, B. (2011). *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*. Buku Seru.

