

IMPLEMENTASI PASAL 70 AYAT (1) UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2017 TENTANG JASA KONSTRUKSI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH (STUDI KASUS DESA MANDINGIN DAN DESA MARINGGIT)

Siti Fatimah¹ Djayeng Turano Gunade², Ratna Sari³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email : itssitifatimah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Implementasi Pasal 70 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Hulu Sungai Tengah (Studi Kasus Desa Mandingin dan Desa Maringgit). Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi dengan teknik pengolahan analisis data menggunakan teknik kondensasi data, teknik penyajian data dan teknik penarikan kesimpulan. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan sertifikasi uji kompetensi tukang kurang efektif, hal ini dilihat dari *pertama*, komunikasi meliputi penyampaian informasi kurang efektif, kejelasan kurang efektif, konsistensi cukup efektif. *Kedua*, sumber daya meliputi manusia kurang efektif, peralatan kurang efektif, kewenangan sudah efektif. *Ketiga*, disposisi meliputi kebijakan pengangkatan birokrasi kurang efektif, insentif kurang efektif. *Keempat*, struktur birokrasi meliputi *standard operating procedure* (SOP) sudah efektif, fragmentasi sudah efektif. Faktor pendukung: program sertifikasi adalah program wajib pemerintah, diakui secara nasional, dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, dan menunjang karir profesional. Faktor penghambat: masih ada yang menganggap bahwa pelatihan sertifikasi tidak terlalu penting dan kurangnya pemahaman tentang sertifikasi kompetensi, keterbatasan tempat praktik sertifikasi uji kompetensi, ketidaktegasan pemerintah dalam menegakkan aturan karena masih ada memakai tukang yang belum bersertifikat dan redahnya peran pemerintah dalam menegakkan peraturan hal ini dibuktikan dengan adanya proyek pemerintah pembangunan yang masih menggunakan tukang yang belum bersertifikat. kepada pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah agar sosialisasi langsung dilibatkan tukang atau peserta yang akan di ikut sertakan dan menyediakan praktik tempat uji kompetensi, dan kepada pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah diharapkan bersikap lebih tegas untuk mewajibkan seluruh tukang agar memiliki sertifikasi.

Kata Kunci : Implementasi UU Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi

ABSTRACT

The study aims to determine the Implementation of Article 70 Paragraph (1) of Law Number 2 of 2017: Concerning Construction Services at the Public Works and Spatial Planning Service of Hulu Sungai Tengah Regency.: (Case Study of Mandingin Village and Maringgit Village). The study uses a qualitative descriptive approach. Data collection was carried out by means of observation, interviews and documentation with data analysis processing techniques using data condensation techniques, data presentation techniques and conclusion drawing techniques. In accordance with the results of the study, it shows that the certification of the craftsman's competency test is less effective, this can be seen from the first, communication including the delivery of information is less effective, clarity is less effective, consistency is quite effective. Second, resources including humans are less effective, equipment is less effective, authority is already effective. Third, disposition includes policies on appointing bureaucrats is less effective, incentives are less effective. Fourth, the bureaucratic structure includes standard operating procedures (SOP) is already effective, fragmentation is already effective. Supporting factors: the certification program is a mandatory government program, recognized nationally, can improve human resource competence, and support professional careers. Inhibiting factors: there are still those who consider that certification training is not very important and lack of

understanding about competency certification, limited places for competency test certification practice, government indecisiveness in enforcing regulations because there are still some who use uncertified workers and the weak role of the government in enforcing regulations. This is evidenced by the existence of government development projects that still use uncertified workers. to the Hulu Sungai Tengah Regency government so that direct socialization involves workers or participants who will be included and provide competency test practice places, and to the Hulu Sungai Tengah Regency government it is hoped that it will be more assertive in requiring all workers to have certification.

Keywords: *Implementation of Law Number 2 of 2017 About Construction Services*

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia sejak 2017 telah mengeluarkan kebijakan tentang sertifikasi wajib bagi tenaga kerja konstruksi dalam pasal 70 Ayat (1) berbunyi setiap pekerja konstruksi harus memiliki sertifikasi kompetensi kerja, guna memanfaatkan kualitas sumber daya manusia pekerja konstruksi yang kompeten, dapat meningkatkan kualitas, peningkatan keamanan, standarisasi kompetensi, pengakuan resmi melalui sertifikasi. Pemerintah telah memperbarui kebijakan UU Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa konstruksi perbaruan peraturan UU Nomor 18 Tahun 1999. Alasan membuat kebijakan baru tersebut agar memberikan sebuah arah perkembangan jasa konstruksi, dengan tujuan struktur usaha handal, kokoh, dan berdaya saing yang tinggi, untuk menghasilkan jasa konstruksi berkualitas, untuk menjawab kebutuhan dinamika sektor konstruksi di Indonesia.

Sertifikasi Kompetensi merupakan sebuah cara bagi pemerintah untuk meningkatkan pembangunan dalam kualitas pembangunan sumber daya manusia. Dengan memberikan sertifikat, pemerintah memastikan bahwa individu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan di pasar kerja. Hal ini tidak hanya membantu pekerja untuk meningkatkan peluang karir mereka, tetapi mampu mendorong setiap perusahaan mendapat tenaga kerja berkualitas tinggi. Pemanfaatan sertifikat kompetensi kerja diharapkan dapat menjadi alternatif menuju peningkatan dan kemajuan dalam bidang konstruksi yang lebih baik.

Dalam rangka penerapan Sertifikat Kompetensi Kerja di Kabupaten Hulu Sungai Tengah sesuai dengan amanat Pasal 70 Ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi. Adanya hukum tersebut pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Tengah berharap semua masyarakat khususnya tukang di desa di Kabupaten Hulu Sungai Tengah mulai mengetahui & memahami sertifikasi uji kompetensi dalam pemberian sertifikat kompeten yang berkaitan dengan tukang atau tenaga kerja konstruksi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Hulu Sungai Tengah Nomor 7 Tahun 2024 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa, disebutkan pada Lampiran tentang Uraian Pedoman Penyusunan APB Desa untuk Belanja Desa, dalam rangka peningkatan kapasitas masyarakat desa maka Pemerintah Desa dapat menganggarkan untuk kegiatan pelatihan sertifikasi kompetensi bagi pelaksana kegiatan jasa konstruksi didesa.

Adapun kegiatan ini dilakukan merupakan langkah yang tepat sebagai upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja konstruksi, meningkatkan kualitas pekerja, pengakuan kompetensi atau pengakuan secara resmi, keamanan dan kesehatan kerja sehingga mampu mengurangi resiko kecelakaan dilapangan, daya saing pekerja lokal, mendukung pembangunan daerah, dengan materi uji yang mencakup teori dan praktik sesuai kebijakan standar ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masih terdapat fenomena permasalahan dalam penelitian ini:

1. Masih adanya tukang yang belum bersertifikat dikarenakan tukang belum memahami tentang pentingnya Sertifikat Kompetensi Kerja.
2. Ketidaktegasan Pemerintah menegakkan aturan karena masih memakai tukang yang belum bersertifikat.
3. Belum adanya tempat ujian Sertifikasi Kompetensi Kerja tukang, harusnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang punya tempat uji kompetensi sendiri.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang:

“Implementasi Pasal 70 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Hulu Sungai Tengah (Studi Kasus Desa Mandingin dan Desa Maringgit)”.

Pada penelitian ini penulis memfokuskan kepada beberapa aspek Implementasi Tentang Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Hulu Sungai Tengah terkait dengan teori yang dikemukakan oleh George C. Edward III dalam Dr. Reno Affrian, S.Sos., M.AP., CIQnR., CIQaR (2023:38-40) yakni:

1. Komunikasi
2. Sumber Daya
3. Disposisi
4. Struktur birokrasi

METODE

Lokasi penelitian yang penulis ambil adalah bertempat pada Tempat Uji Kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Karena sertifikasi kompetensi tukang ini adalah salah satu program pemerintah yang mengharuskan para tenaga kerja yaitu tukang bersertifikat. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. tipe yang digunakan adalah tipe deskriptif kualitatif, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan variabel masa lalu dan sekarang, dengan cara memberikan gambaran data yang didapat sesuai dengan objek yang di teliti. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Sumber data yang didapat dan diperoleh melalui *purposive sampling* berjumlah 15 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan Teknik meliputi kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Kebijakan publik menurut Thomas Dye (2014:2) adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan. Definisi kebijakan public dari Thomas Dye tersebut mengandung makna bahwa (1) kebijakan public tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta; (2) kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah. Kebijakan pemerintah untuk tidak membuat program baru atau tetap pada status quo, misalnya tidak menunaikan pajak adalah sebuah kebijakan publik.

James E. Anderson (2014:2) mendefinisikan kebijakan public sebagai kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah. Walaupun disadari bahwa kebijakan publik dapat dipengaruhi oleh para aktor dan faktor dailuar pemerintah.

Kebijakan merupakan bentuk rangkaian kegiatan yang berupa aktivitas atau membuat tentang keputusan rencana program oleh pihak pemerintah tersebut. Sedangkan menurut Fredrich dalam Agustino, (2022:12) “kebijakan adalah serangkaian tindakan atau kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan dan kesempatan dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud”.

Pengertian kebijakan publik yang diberikan oleh Thomas R. Dye dalam Ayuningtyas (2014:8) yang mengatakan bahwa “kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan (whatever governments choose to do or not to do)”. Sementara itu, Anderson dalam Agustino (2017:17) mendefinisikan kebijakan publik sebagai serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang atau sekelompok actor yang berhubungan dengan permasalahan atau sesuatu hal yang diperhatikan.

Menurut Abdul Wahab kebijakan publik adalah suatu tindakan bersanksi yang mengarah pada tujuan tertentu yang diarahkan pada suatu masalah tertentu yang saling berkaitan yang mempengaruhi sebagian besar warga masyarakat.

Aminullah Muhammad (2018:37) menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu upaya atau tindakan untuk memengaruhi sistem pencapaian tujuan yang diinginkan. Upaya dan tindakan tersebut bersifat strategis, yaitu berjangka panjang dan menyeluruh.

Menurut Said Zainal Abidin (2018:37), kebijakan publik tidak bersifat spesifik dan sempit, tetapi luas dan berada pada strata strategis. Oleh karena itu, kebijakan publik berfungsi sebagai pedoman umum untuk kebijakan dan keputusan khusus di bawahnya.

Charles Lindblom (2018:39) menyatakan bahwa kebijakan berkaitan erat dengan pengambilan keputusan karena sama-sama memilih diantara opsi yang tersedia. Adapun terminology publik memperlihatkan kekuasaan yang luar biasa untuk didefinisikan. Akan tetapi, dalam hal ini publik berkaitan erat dengan *state, market, dan civil society*. Ketiganya menjadi aktor dalam arena publik sehingga publik dapat dipahami sebagai sebuah ruang dimensi yang menampakkan interaksi diantara aktor tersebut.

Edward III (2023:27) menjelaskan bahwa tanpa implementasi yang efektif, keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan adalah aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola *input* untuk menghasilkan *output* atau *outcome* bagi masyarakat.

Implementasi merupakan suatu kajian mengenai studi kebijakan yang mengarah pada proses pelaksanaan dari suatu kebijakan. Dalam praktiknya implementasi kebijakan merupakan proses yang begitu kompleks, bahkan tidak jarang bermuatan politis karena adanya intervensi berbagai kelompok kepentingan. Eugene Bardach (2023) menjelaskan:

“...adalah cukup untuk membuat sebuah program dan kebijakan umum yang kelihatannya bagus diatas kertas, lebih sulit lagi merumuskan dalam kata-kata dan slogan-slogan yang kedengarannya menenangkan bagi telinga para pemimpin dan para pemilih yang mendengarkan, dan sulit lagi untuk melaksanakan dalam bentuk cara yang merumuskan semua orang termasuk mereka anggap klien.”

Implementasi kebijakan merupakan tahapan yang sangat penting dalam seluruh struktur kebijakan, karena melalui prosedur ini proses kebijakan secara keseluruhan dapat dipengaruhi keberhasilan atau tidaknya pencapaian tujuan, hal ini dipertegas oleh Chief J.O.Udoji (2023) dengan mengatakan pelaksanaan kebijakan menjadi hal yang jauh lebih penting dibandingkan pembuat

kebijakan. Kebijakan-kebijakan hanya sekedar berupa ide atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip jika tidak diimplementasikan.

Implementasi merupakan proses yang dinamis. Pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga mereka mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Laster dan Swewart Jr (2023:28) menjelaskan mengenai implementasi sebagai berikut:

“Implementasi sebagai suatu proses dan suatu hasil (output), keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (output), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih”.

Pendapat tersebut tidak jauh berbeda dengan yang diutarakan oleh Merrile Grindle (2023):

"Pengukuran keberhasilan implementasi dapat dilihat dari prosesnya dengan mempertahankan apa pelaksanaan program sesuai dengan yang telah ditentukan yaitu melihat pada action program dari individual project dan yang kedua apakah tujuan program tersebut tercapai."

Daniel Mazmanian dan Paul Sabastier dalam bukunya *Implementation and Public Policy* (2023) mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai berikut:

"Implementasi keputusan kebijakan dasar biasanya berbentuk undang-undang, namun bisa juga berbentuk peraturan atau keputusan pelaksanaan yang penting. Keputusan-keputusan ini juga mengidentifikasi masalah yang ingin dipecahkan, menentukan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, serta memberikan berbagai kemungkinan. Untuk menyusun atau mengatur proses implementasi"

Sementara itu, Van Mater dan Van Horn (2023), mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai “tindakan yang dilakukan oleh individu, pejabat, pemerintah, atau badan swasta dengan tujuan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam keputusan kebijakan.”

Implementasi kebijakan model menurut George C. Edward III dalam Dr. Reno Affrian, S.Sos., M.AP.,CIQnR.,CIQaR (2023:38-40) yakni:

1). Komunikasi

Komponen ini adalah metode yang digunakan oleh para pembuat kebijakan untuk mengkomunikasikan informasi kebijakan kepada mereka yang melaksanakannya.

Efektivitas variabel komunikasi tersebut dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator berikut:

- a). Informasi (komunikasi) terkait kebijakan publik harus menjangkau baik pelaksana kebijakan maupun audiens sasaran kebijakan agar implementasi yang efektif dapat terjadi melalui saluran yang tepat.
- b). Kejelasan, yaitu keinginan agar kebijakan dikomunikasikan kepada para pelaksana sehingga tujuan kebijakan dipahami dengan jelas dan mereka memahami apa tujuan dan sasaran kebijakan tersebut. (Lihat juga:
- c). Konsistensi: Agar keputusan atau tindakan dapat diambil, instruksi yang diberikan untuk melaksanakan komunikasi harus jelas dan konsisten.

2). Sumberdaya

Indikator sumber-sumber daya terdiri dari beberapa elemen, yaitu:

- a) Personel, khususnya mereka yang bertugas melaksanakan kebijakan; Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling krusial dalam melaksanakan kebijakan. Personel yang tidak efektif, tidak memadai, atau tidak kompeten di bidang kompetensinya sebagian menjadi penyebab kesalahan yang sering muncul ketika kebijakan diimplementasikan. Memiliki personel yang memadai dengan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan arahan dan tugas yang dituntut oleh arahan itu sendiri sama pentingnya dengan menambah jumlah karyawan dan pelaksana. lokasi.
- b) Peralatan (fasilitas) adalah sarana yang digunakan untuk mengoperasionalkan implementasi kebijakan. Fasilitas fisik juga menjadi elemen penting dalam implementasi kebijakan. Para pelaksana mungkin memiliki staf yang cukup, memahami apa yang perlu dilakukan, dan

mempunyai kewenangan untuk melaksanakan tugas, namun tanpa sarana pendukung (sarana dan prasarana), implementasi kebijakan tidak akan berhasil.

- c) Wewenang sangat penting, terutama untuk menjamin bahwa kebijakan yang ditetapkan mematuhi hukum yang berlaku. Wewenang mengacu pada legitimasi atau kewenangan pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang telah diputuskan.

3). Disposisi

Salah satu sifat yang sangat erat kaitannya dengan orang yang melaksanakan kebijakan adalah sikap atau disposisi mereka. Pelaksanaan kebijakan yang efektif mengharuskan mereka yang bertugas melaksanakannya tidak hanya memahami apa yang akan dilakukan, tetapi juga memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakannya tanpa bias.

- a). Perekrutan personel untuk melaksanakan kebijakan merupakan proses penempatan staf pada birokrasi. Individu yang dipilih harus berkomitmen pada kebijakan yang ditetapkan. Jika kebijakan yang direncanakan pejabat tinggi tidak dilaksanakan oleh orang-orang saat ini, sikap atau watak mereka akan menciptakan hambatan nyata terhadap pelaksanaan kebijakan.
 - b). Insentif (*Incentives*), merupakan salah satu teknik disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan pemberian penghargaan, baik uang maupun bentuk apresiasi lainnya.
- ### 4). Struktur Birokrasi

Variabel keempat, yaitu struktur birokrasi, struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan.

- a. Prosedur Operasi Standar (SOP) berfungsi sebagai panduan bagi seluruh pelaksana untuk bertindak. Ketidakjelasan prosedur operasi standar (SOP) antara satu organisasi pelaksana dengan organisasi pelaksana lainnya berkontribusi terhadap kegagalan implementasi kebijakan.
- b. *Fragmentation*, merupakan organisasi pelaksana yang terpecah-pecah atau tersebar akan menjadi distorsi dalam pelaksanaan kebijakan, semakin terfragmentasi organisasi pelaksana, koordinasi yang dibutuhkan semakin insentif, tujuannya untuk menyebar upaya tanggungjawab berbagai aktivitas atau kegiatan pegawai diantara beberapa unit kerja.

Keempat implementasi kebijakan tersebut diatas menjadi perhatian utama George C. Edward guna mengefektifkan implementasi kebijakan. Berdasarkan uraian model implementasi kebijakan yang telah dikemukakan, maka penelitian ini akan menggunakan model Implementasi kebijakan menurut George C. Edward III dalam Dr. Reno Affrian, S.Sos., M.AP., CIQnR., CIQaR (2023:38-40) untuk menganalisa Implementasi Pasal 70 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Hulu Sungai Tengah (Studi Kasus Desa Mandingin dan Desa Maringgit).

Jasa Konstruksi

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Nomor 8 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pemenuhan Standar Sertifikasi Jasa Konstruksi, tenaga kerja konstruksi (TKK) adalah setiap orang yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang teruji. Sertifikat Kompetensi Kerja Konstruksi (SKK) diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan konstruksi.

Jasa konstruksi adalah layanan konstruksi atau konstruksi pengembangan pembangunan infrastruktur, kegiatan pembangunan adanya sarana dan prasarana serta sebagai satuan infrastruktur atau bangunan dalam suatu area.

Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Sertifikasi kompetensi merupakan suatu proses pemberian sertifikat yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui berbagai penilaian kompetensi yang mengarah pada standar kompetensi kerja nasional, standar internasional, dan standar khusus lainnya. Sertifikasi Pekerja Konstruksi:

1. Untuk melaksanakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan perizinan berbasis resiko, pada Pasal 54 disebutkan " Untuk memulai kegiatan usaha, pelaku usaha wajib memenuhi persyaratan Dasar Perizinan Berusaha dan Perizinan Usaha Berbasis Resiko yang meliputi Nomor Induk Berusaha dan Sertifikasi".
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah. Pasal 2 Nomor 8 Ayat 1 Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Tahun 2022 mengatur bahwa seluruh pengusaha subsektor jasa konstruksi wajib memperoleh sertifikat standar jasa konstruksi.
3. Sertifikat standar bagi pelaku konstruksi merupakan Legalitas untuk melaksanakan kegiatan usaha.
4. Secara teori, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang dibentuk pemerintah bertanggung jawab untuk menerbitkan sertifikasi kompetensi kerja.

Pentingnya sertifikasi Kompetensi sendiri memiliki banyak manfaat pada tenaga kerja sertifikasi kompetensi bisa menjadi sertifikat yang mampu meningkatkan daya saing di pasar kerja global, meningkatkan kualitas dan produktivitas bagi pekerja. Adanya sertifikasi agar mewujudkan dan menciptakan hasil konstruksi yang berkualitas agar terhindar dari gagalnya konstruksi dan gagalnya bangunan.

Manfaat Sertifikasi Bagi Para Profesional :

1. Memiliki keunggulan kompetitif di bandingkan tanpa sertifikat.
2. Memiliki potensi untuk mendapatkan upah lebih tinggi.
3. Memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan.
4. Menunjang karir professional.

Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, Pemerintah Daerah Kabupaten ataupun juga Kota mempunyai wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan tenaga kerjaterampil dalam konstruksi. Selain kegiatan pelatihan, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dapat melakukan kerja sama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) untuk melaksanakan kegiatan sertifikasi tenaga kerja konstruksi. Tujuan dari pelaksanaan kegiatan uji kompetensi sertifikasi tenaga kerja konstruksi ini adalah untuk meningkatkan kompetensi para pekerja dan juga mendorong jumlah tukang tersertifikasi.

Uji Kompetensi Sertifikasi tukang dilakukan turun langsung pada lokasi yang menjadi lokasi lapangan bagi peserta tukang yang mengikuti uji kompetensi dengan uji kompetensi yang dilakukan sesuai dengan bidang ahli masing-masing peserta yang dipilih dengan dilatih atau diuji langsung oleh para Asesor yang menguji sekaligus mengawasi dan Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi ini dan para asesor inilah yang akan memberikan penilaian kepada tukang tersebut secara langsung pada saat uji kompetensi berlangsung ditempat kompeten tidaknya peserta atau tukang yang mengikuti uji kompetensi asesorlah yang memutuskan dari penilaian tersebut, data yang disampaikan adalah penjelasan singkat mengenai detail pelaksanaan kegiatan. Penjelasan singkat tersebut yaitu informasi nama kegiatan yang meliputi informasi klasifikasi, sub-klasifikasi, jenjang dan jenis jabatan kerja;

informasi tentang jumlah peserta yang mengikuti dan jumlah peserta yang dinyatakan berkompeten dan mendapat Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK) serta informasi tentang pihak terkait yang bekerja sama Tempat Uji Kompetensi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dalam pelaksanaan kegiatan seperti Kementerian Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Pemerintah Provinsi, Asosiasi Profesi, Asosiasi Badan Usaha maupun Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

Untuk Mengetahui Sejauh mana Implementasi Pasal 70 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Hulu Sungai Tengah (Studi Kasus Desa Mandingin dan Desa Maringgit) dapat dilihat dari uraian variabel dibawah:

1. Komunikasi

Komunikasi hasilnya kurang efektif, dilihat dari tiga indikator yang mana dapat dilihat dua indikator kurang efektif dan satu indikator sudah efektif.

Penyampaian Informasi kurang efektif dilihat dari sosialisasi terkait sertifikasi ini belum merata di semua desa, desa Maringgit misalnya, belum ada sosialisasi yang dilakukan, sehingga banyak tukang desa yang belum mengetahui mengenai sertifikasi ini. Perbedaan pelaksanaan sosialisasi antara Desa Mandingin dan Maringgit menunjukkan bahwa kurangnya sosialisasi di tingkat desa menjadi faktor utama yang mempengaruhi kesesuaian penyampaian informasi tersebut.

Kejelasan kurang efektif dapat dilihat dari informasi mengenai sertifikasi jasa konstruksi belum sampai secara menyeluruh kepada tukang di desa, sehingga masih banyak tukang yang belum memahami peraturan tersebut, kegiatan sosialisasi yang dilakukan belum berhasil menjangkau seluruh target, terutama para tukang, sehingga informasi yang disampaikan tidak efektif tersampaikan.

Konsistensi yang sudah efektif dapat dilihat dari adanya rencana anggaran yang dialokasikan untuk uji kompetensi tukang serta adanya sosialisasi yang akan dilakukan dan pelatihan sertifikasi untuk tahap-tahap selanjutnya. Selain itu, besarnya harapan masyarakat dan para tukang terhadap program ini, terutama terkait sosialisasi dan dukungan anggaran, Dengan demikian, program ini memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kesadaran akan pentingnya sertifikasi kompetensi kerja, khususnya bagi tukang desa.

2. Sumberdaya

Sumber Daya hasilnya kurang efektif, dilihat dari tiga indikator yang mana dapat dilihat dua indikator kurang efektif dan satu indikator sudah efektif.

Manusia kurang efektif, karena meskipun sumber daya manusia sudah cukup, namun penyampaian informasi kepada tukang belum efektif, kurangnya kualifikasi pendidikan yang relevan dalam bidang konstruksi juga menjadi kendala.

Peralatan atau fasilitas kurang efektif karena dilihat dari penggunaan proyek yang sedang berjalan sebagai sarana uji kompetensi dianggap kurang efektif dan fasilitas yang tersedia dinilai belum cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan uji kompetensi.

Kewenangan. sudah efektif dilihat dari adanya Tempat Uji Kompetensi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Hulu Sungai Tengah telah menjalankan fungsinya dengan baik berdasarkan kebijakan yang ada, pelaksanaan uji kompetensi ini juga telah memiliki tujuan

yang jelas untuk meningkatkan kompetensi kerja tukang, sehingga dapat memenuhi kepentingan umum yang bertujuan agar tukang di desa dibuktikan kompeten sebagai tukang dalam sertifikat tersebut.

3. Disposisi

Disposisi hasilnya kurang efektif, dilihat dari dua indikator yang mana dapat dilihat dua indikator yang kurang efektif.

Kebijakan Pengangkatan Birokrasi kurang efektif dapat dilihat dari adanya kesulitan yang dihadapi Pemerintah lebih kepada masyarakat, ini karena kurangnya kesadaran tukang akan pentingnya sertifikasi, masih adanya pelanggaran terhadap kebijakan yang telah ditetapkan pada saat uji kompetensi berlangsung, masyarakat belum banyak yang tahu tentang peraturan ini dan manfaat sertifikasi.

Insentif kurang efektif karena dilihat dari keterbatasan kuota yang ditetapkan menyebabkan tidak semua tukang berminat dapat mengikuti pelatihan. Selain itu, rendahnya minat tukang untuk meningkatkan keterampilan melalui sertifikasi juga menjadi kendala tersendiri. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap desain program insentif dan strategi sosialisasi yang lebih efektif untuk menarik minat lebih banyak tukang.

4. Struktur Birokrasi

Struktur Birokrasi hasilnya kurang efektif, dilihat dari dua indikator yang mana dapat dilihat dua indikator yang sudah efektif.

Standar Operasional Prosedure (SOP) yang sudah efektif karena penerapan SOP telah memberikan dampak positif yang signifikan. SOP tidak hanya menjadi pedoman yang jelas, tetapi juga berperan penting dalam menjaga konsistensi kualitas dan mendukung upaya sertifikasi kompetensi. Selain itu, keberadaan SOP juga menjadi langkah penting dalam proses sertifikasi kompetensi.

Fragmentasi yang sudah efektif. Hal ini dikarenakan adanya pemantauan dan evaluasi yang dilakukan secara langsung oleh pihak-pihak berwenang, serta adanya koordinasi dan tanggung jawab bersama antar pihak terkait. Selain itu, dukungan penuh dari pihak-pihak berwenang dan kerjasama yang baik juga berkontribusi pada keberhasilan implementasi fragmentasi kebijakan ini.

Sebagian perangkat desa menganggarkan atau memfasilitasi kegiatan tersebut sebagai salah satu cara untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja sekaligus mampu bersaing dengan tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Sebagian perangkat desa mendorong masyarakatnya untuk ikut sertifikasi dengan menganggarkan dana desa, menurunkan risiko kecelakaan di lapangan, dan menambah kesempatan kerja. Faktor pendukung lainnya antara lain program wajib pemerintah, diakui secara nasional, mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, mendukung karier profesional, memiliki keunggulan yang kompeten dibanding yang tidak memiliki sertifikat, berpotensi memperoleh upah yang lebih tinggi, dan berpeluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan. Faktor penghambat, terdiri dari masih ada yang menganggap bahwa pelatihan sertifikasi tidak terlalu penting dan kurangnya pemahaman tentang sertifikasi kompetensi, keterbatasan tempat praktik sertifikasi uji kompetensi, ketidak tegasan pemerintah dalam menegakkan aturan karena masih ada memakai tukang yang belum bersertifikat hal ini dibuktikan

dengan adanya proyek pemerintah pembangunan yang masih menggunakan tukang yang belum bersertifikat.

SIMPULAN

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Implementasi Pasal 70 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Hulu Sungai Tengah (Studi Kasus Desa Mandingin dan Desa Maringgit) kurang efektif hal ini dilihat dari *pertama*, komunikasi meliputi penyampaian informasi kurang efektif, kejelasan kurang efektif, konsistensi cukup efektif. *Kedua*, sumber daya meliputi manusia kurang efektif, peralatan kurang efektif, kewenangan sudah efektif. *Ketiga*, disposisi meliputi kebijakan pengangkatan birokrasi kurang efektif, insentif kurang efektif. *Keempat*, struktur birokrasi meliputi *standard operating procedure* (SOP) sudah efektif, fragmentasi sudah efektif. Faktor pendukung: program sertifikasi adalah program wajib pemerintah, diakui secara nasional, dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, menunjang karir profesional, memiliki keunggulan kompetitif, potensi upah lebih tinggi, sebagian aparat desa menganggarkan atau memfasilitasi kegiatan tersebut, ada dorongan dari aparat desa tertentu untuk mengikutsertakan masyarakatnya untuk ikut sertifikasi dengan cara menganggarkan di dana desa, mengurangi resiko kecelakaan dilapangan, dan peluang kerja meningkat. Faktor penghambat: masih ada yang menganggap bahwa pelatihan sertifikasi tidak terlalu penting dan kurangnya pemahaman tentang sertifikasi kompetensi, keterbatasan tempat praktik sertifikasi uji kompetensi, ketidak tegasan pemerintah dalam menegakkan aturan karena masih ada memakai tukang yang belum bersertifikat hal ini dibuktikan dengan adanya proyek pemerintah pembangunan yang masih menggunakan tukang yang belum bersertifikat.

DAFTAR PUSTAKA

- (n.d.). Retrieved from <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/20278/1/191801062%20-%20Andik%20Hakim%20Matondang%20-%20Fulltext.pdf>
- 2020, K. d. (2020). ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PUBLIK. Semarang: CV. Pilar Nusantara.
- Abidin, S. Z. (2004).
- Afrian, R. (2023). MODEL-MODEL FORMULASI, IMPLEMENTASI, DAN EVALUASI KEBIJAKAN. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Yogyakarta.
- Agustino, L. (2014). DASAR-DASAR KEBIJAKAN PUBLIK. . Bandung: Alfabeta.
- Akib, H. (2010). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN: APA, MENGAPA, BAGAIMANA. Makassar: Jurnal Administrasi Publik, Volume 1.
- Anggara, S. (2014). KEBIJAKAN PUBLIK. . Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Anggara, S. (2015). METODE PENELITIAN ADMINISTRASI. Jakarta : Pustaka Setia.
- Anonim. (2017). UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2017 TENTANG JASA KONSTRUKSI. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara.
- Anonim. (2022). PEDOMAN PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI PROGRAM STUDI S1. Amuntai: STIA Amuntai.

- Arifin, T. (2015). *KEBIJAKAN PUBLIK & TRANSPARANSI PENYELENGGARAN*. Pemerintah Daerah. . Bandung: AlfaBeta.
- Bina, R. R. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN PENDIDIKAN*. Jakarta: KENCANA.
- Bungin, B. (2018). *PENELITIAN KUALITATIF*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Chandra, D. O. (2017). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SERTIFIKASI KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PARIWISATA DI ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (STUDI KASUS DI DINAS SOSIAL TENAGA KERJA KABUPATEN BANDUNG)*. 1-4.
- IMPLEMENTASI-KEBIJAKANSERTIFIKASI-KOMPETENSI-SUMBER-DAYA-MANUSIA-SDM-PARIWISATA. (n.d.). Retrieved November 2024, from <https://www.neliti.com/id/publications/165289/implementasi-kebijakansertifikasi-kompetensi-sumber-daya-manusia-sdm-pariwisata>
- Leo Agustino S.SOS., M. (2014). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Majid, A. (2017). *ANALISIS DATA PENELITIAN KUALITATIF*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Matondang, A. H. (2023). *IMPLEMENTASI PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NO.16 TAHUN 2018 TENTANG PENGADAAN BARANG DAN JASA PEMERINTAH (STUDI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS JALAN DAN JEMBATAN KOTA NOPAN DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA)*. *Program Magister Ilmu Administrasi Publik Pancasarjana Universitas Medan Area Medan*.
- Moloeng, L. J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2016). *ADMINISTRASI PUBLIK DAN PELAYANAN PUBLIK*. Bandung: Alfabeta.
- Subarsono. (2005). *ANALISIS KEBIJAKAN PUBLIK*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Subarsono. (2013). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Sugiyono. (2015). *MEMAHAMI PENELITIAN KUALITATIF*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*, penerbit. . Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyastuti, P. d. (2012). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PUBLIK*. Yogyakarta: Gava media.
- Winarno, B. (2014). *KEBIJAKAN PUBLIK, TEORI, PROSES DAN STUDI KASUS*. Yogyakarta: CAPS.