

Mengkaji Pola Pelatihan SIBIMA Konstruksi Sebagai Proses Sertifikasi dan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi

Oleh

Rezza Munawir, ST, MT, MMG

Pembina Jasa Konstruksi Ahli Muda

Direktorat Kelembagaan dan Sumber Daya Konstruksi

Direktorat Jenderal Bina Konstruksi

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

SIBIMA merupakan kependekan dari Sistem Informasi Belajar Intensif Mandiri. Pelatihan SIBIMA Konstruksi merupakan pelatihan jarak jauh atau online yang dikelola oleh Ditjen Bina Konstruksi Kementerian PUPR. Pelatihan SIBIMA Konstruksi dibangun dalam dua konsep utama yaitu: *Knowledge Management* dan *Distance Learning*. *Knowledge Management* berisikan pengetahuan-pengetahuan tentang teknologi terapan yang dihimpun dari pengalaman-pengalaman atau kegiatan-kegiatan dalam proses konstruksi sedangkan *Distance Learning* berisikan pembelajaran jarak jauh bidang konstruksi berdasarkan modul-modul pelatihan berbasis kompetensi atau SKKNI. Dengan pelatihan jarak jauh bidang konstruksi diharapkan seluruh masyarakat jasa konstruksi diberbagai pelosok tanah air bisa mendapatkan pengetahuan dan memiliki kompetensi keahlian konstruksi sesuai dengan standar yang berlaku.

Pembelajaran jarak jauh bidang konstruksi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi keahlian konstruksi, dengan meningkatnya keahlian konstruksi, masyarakat memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kualitas pekerjaan sehingga menghasilkan infrastruktur Indonesia menjadi berkualitas, kokoh, andal, dan mampu bersaing di Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) serta akan berdampak kepada kesejahteraan masyarakat secara nasional.

Inovasi pelatihan jarak jauh bidang konstruksi sangat membantu upaya pemerintah dalam meningkatkan kompetensi keahlian bidang konstruksi jika dibandingkan dengan pelatihan konvensional dimana proses pelatihan konvensional sangat panjang dan sulit dijangkau bagi para tenaga kerja konstruksi. Sedangkan kebutuhan tenaga kerja konstruksi sangat dibutuhkan saat ini. Oleh sebab itu, pelatihan jarak jauh bidang konstruksi hadir sebagai upaya percepatan sertifikasi bagi tenaga kerja konstruksi.

Namun, berdasarkan kondisi di lapangan kompetensi yang didapat oleh lulusan pelatihan jarak jauh bidang konstruksi masih tidak sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan di lapangan. Maka dari itu, terhadap penyelenggaraan pelatihan jarak jauh bidang konstruksi, perlu dipertimbangkan berkaitan dengan pelatihan jarak jauh tersebut apakah telah atau belum memenuhi standar kompetensi yang berlaku (Hapsari, 2019).

Berbicara tentang pelatihan, maka satu hal yang perlu diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter et al. (1996), level kompetensi adalah sebagai berikut: *skill, knowledge, social role, self image, trait dan motive*.

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus/tertentu. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri). *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku. *Motive* adalah sesuatu

dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan.

Adapun kompetensi sumber daya manusia terdiri berbagai variabel. Sanchez (1997) menegaskan bahwa kompetensi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu yang bersifat *visible*, seperti kompetensi pengetahuan (*knowledge competency*) dan kompetensi keahlian (*skill competency*) serta kompetensi yang bersifat *invisible* (*hidden competency*) seperti konsep diri, sifat dan motif yang semuanya dapat dikategorikan dalam variabel sikap (*attitude*).

Sementara itu Robbins (2001) mengemukakan bahwa salah satu bentuk kompetensi yang merupakan *biographical characteristic* adalah kemampuan (*ability*) yang terdiri dari *intellectual ability* dan *physical ability*. Jadi secara komprehensif kompetensi memiliki empat variabel yaitu (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) keahlian (*skill*), (3) kemampuan (*ability*) dan (4) sikap (*attitude*). Keempat variabel tersebut diintegrasikan dalam sebuah model untuk mengimplementasikan keempat variabel kompetensi secara efektif dan efisien (Tandelilin, 2004).

Pembelajaran jarak jauh merupakan pembelajaran yang mengutamakan kemandirian. Pengajar dapat menyampaikan materi ajar kepada peserta didik tanpa harus bertatap muka langsung. Pembelajaran semacam ini tidak terikat pada tempat dan waktu. Hamzah B. Uno menyatakan bahwa pembelajaran jarak jauh merupakan sekumpulan metode pengajaran dimana aktivitas pengajaran dilaksanakan secara terpisah dari aktivitas belajar. Pemisah kedua kegiatan tersebut berupa jarak fisik maupun non fisik. Jarak fisik dalam artian lokasi, dan jarak non fisik yakni kondisi (Munir, 2009).

Kompetensi tenaga kerja konstruksi secara realistik dapat diukur atau ditunjukkan pada ketrampilannya di lapangan, misalnya dalam pekerjaan pengecoran kolom beton, salah satunya adalah mereka harus mengerti tentang *Standard Operating Procedure* (SOP), dan prosedurnya. Kompetensi tenaga kerja konstruksi secara legalitas dapat diukur atau ditunjukkan dengan menggunakan sertifikasi. Kompetensi tenaga kerja konstruksi secara akademis didapat setelah merela melalui pendidikan dalam suatu masa tertentu baik secara formal maupun secara non formal. Pendidikan secara formal umumnya diselenggarakan oleh universitas, politeknik, sekolah lanjutan kejuruan dan lainnya, sedangkan pihak pendidikan secara non formal bisa dilakukan lewat program latihan kerja. Mengingat jumlah tenaga kerja konstruksi di Indonesia sangat banyak, sedangkan jumlah badan penyelenggara pendidikan formal sangat terbatas, maka pendidikan non formal berupa latihan kerja diharapkan bisa berperan lebih banyak.

Berdasarkan penjelasan teoritis di atas. Bagaimana dengan pelatihan SIBIMA Konstruksi? Telah dijelaskan sebelumnya bahwa pelatihan SIBIMA Konstruksi merupakan pelatihan berbasis teknologi informasi yang dapat diakses dimana saja dan kapan saja bagi tenaga kerja konstruksi tanpa harus bertatap muka. Peserta yang lulus pelatihan jarak jauh bidang Konstruksi akan mendapatkan sertifikat pelatihan yang setara dengan 1 tahun pengalaman kerja yang dapat digunakan untuk salah satu persyaratan uji SKA, mendapatkan nilai Satuan Kredit Pengembangan Keprofesian (SKPK) sebanyak 25 poin untuk para ahli muda dan madya yang sedang mengumpulkan poin kenaikan tingkat dari muda menjadi madya/utama serta dapat digunakan sebagai Surat Keterangan Pendamping Ijazah bagi mahasiswa tingkat akhir yang akan lulus kuliah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Citra Hapsari (2019) tentang pelatihan jarak jauh terhadap alumni yang telah lulus mengikuti pelatihan SIBIMA konstruksi dan akan mengikuti uji SKA atau telah memiliki SKA di 17 Provinsi, 5 faktor terbesar yang memiliki bobot kompetensi paling menentukan kompetensi lulusan pelatihannya, yaitu etika bekerja, keahlian teknis, wawasan, memahami pekerjaan dan kemampuan berfikir. Kemudian dari 5 faktor dominan tersebut,

pelatihan SIBIMA konstruksi dapat dikatakan baru memenuhi 30% kemampuan penyerapan sehingga untuk mencapai 70% berdasarkan diskusi pakar diperlukan tambahan materi pembelajaran lainnya:

1. Etika Bekerja, yaitu untuk meningkatkan kompetensi etika bekerja seseorang tidak dapat diukur melalui pembelajaran SIBIMA konstruksi;
2. Keahlian Teknis, yaitu seseorang yang mampu menghitung atau merancang sesuai bidang pekerjaan yang dikerjakan;
3. Wawasan, yaitu dengan memberikan paparan disertai video atau audio visual yang menunjang serta lebih interaktif;
4. Memahami Pekerjaan, yaitu menguasai teknologi, memahami karakter material bangunan serta mampu membuat perencanaan dalam bentuk gambar; dan
5. Kemampuan Berfikir, yaitu dapat ditingkatkan melalui studi kasus.

Sehingga berdasarkan hasil penelitian Dwi Citra Hapsari (2019) tersebut, disarankan kepada para pemangku kepentingan terkait terutama Kementerian PUPR, untuk mengevaluasi kembali program pelatihan SIBIMA Konstruksi terhadap kompetensi bagi lulusan pelatihan tersebut guna melahirkan tenaga kerja ahli konstruksi yang berkompeten dengan melihat 4 komponen keahlian teknis, wawasan, memahami pekerjaan dan kemampuan berfikir. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel etika bekerja dalam program pelatihan SIBIMA Konstruksi dikarenakan adanya keterbatasan-keterbatasan pembelajaran secara daring.

--00--