

ANALISIS KESIAPAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KONTRAKTOR DI SURABAYA MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN

Raynaldo Vea Winanda¹, Devin Ham² and Paulus Nugraha³

ABSTRAK : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kesiapan sumber daya manusia pada kontraktor di Surabaya dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), terutama para tenaga kerja yang berada di Surabaya. Ketersediaan jumlah sumber daya manusia yang cukup banyak di Indonesia membuat aspek tersebut merupakan salah satu bagian yang perlu diperhatikan dalam menghadapi MEA. Dengan berlangsungnya MEA di negara-negara ASEAN maka aliran bebas tenaga kerja antar negara ASEAN akan semakin mudah dikarenakan dibebaskannya biaya pembuatan visa dan *employment pass*. Akibatnya, hal tersebut dapat memunculkan persaingan antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja asing untuk mendapatkan lapangan pekerjaan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 75% tenaga kerja belum siap secara administratif untuk menghadapi MEA yang akan berlaku mulai pada akhir tahun 2015 ini. Ketidaksiapan tersebut berupa ketidaklulusan syarat untuk mendaftar sebagai anggota *ASEAN Chartered Professional Engineer (ACPE)* sesuai dengan *MRA on Engineering Services*. Selain itu unit kompetensi yang perlu ditingkatkan bagi para tenaga kerja kontraktor di Surabaya adalah Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja dan Manajemen Lingkungan.

KATA KUNCI: tenaga kerja, Surabaya, Masyarakat Ekonomi ASEAN, kontraktor, MEA

1. PENDAHULUAN

Penerapan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang akan berlangsung pada tahun 2015 akan menjadi tahap baru perekonomian di wilayah Asia Tenggara. MEA merupakan bentuk integrasi ekonomi ASEAN dalam artian adanya sistem perdagangan bebas antar negara-negara ASEAN. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan daya saing perekonomian negara-negara ASEAN dan bisa menyaingi negara-negara maju seperti di Eropa dan Amerika. Pembentukan pasar tunggal di ASEAN ini nantinya akan membebaskan arus perdagangan dari satu negara ke negara lainnya. Untuk menghadapi MEA 2015, maka segala bidang perekonomian di Indonesia harus segera berbenah untuk dapat bersaing dengan pihak-pihak asing. Bidang konstruksi pun termasuk bidang yang perlu mempersiapkan diri agar dapat bersaing, baik di bagian teknologi maupun tenaga kerja. Dengan ketersediaan sumber daya manusia yang cukup banyak di Indonesia, maka aspek SDM merupakan salah satu bagian yang perlu diperhatikan dalam menghadapi MEA.

Dalam bidang konstruksi sendiri SDM merupakan salah satu bagian dari aset bersaing dengan pihak-pihak lain. Laporan *Human Development Index (HDI)* oleh *United Nations Development Programme (UNDP)* (2013) menunjukkan bahwa Indonesia terletak di ranking 108 dari 187 negara, dengan nilai rata-rata HDI sebesar 0,684. *Human Development Index* atau HDI adalah pengukuran perbandingan dari usia harapan hidup, tingkat pendidikan, dan standar hidup warga negara tersebut. Nilai HDI Indonesia berada di bawah nilai rata-rata HDI yang sebesar 0,702. Peringkat Indonesia pun berada di bawah negara Singapura, Brunei, Malaysia, dan Thailand.

¹ Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra Surabaya, raynaldovea@gmail.com.

² Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra Surabaya, ham_devin@hotmail.com

³ Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra Surabaya, pnugraha@petra.ac.id.

Pada tahun 2013, Badan Pusat Statistik (2014) mencatat bahwa SDM Konstruksi Indonesia mencapai 6,9 juta atau sekitar 5,7% dari tenaga kerja nasional. Dari jumlah tersebut, 4% diantaranya merupakan tenaga ahli, 20% merupakan tenaga terampil (*skilled labour*), dan 76% sisanya merupakan tenaga kerja kurang terampil (*unskilled labour*). Dari 6,9 juta SDM Konstruksi tersebut, kurang dari 10% yang telah bersertifikasi kompetensi. Padahal setelah dilaksanakannya MEA, tenaga kerja di bidang konstruksi yang akan berpraktek kerja keluar dari negara asalnya dan menuju negara-negara ASEAN sebagai tujuan bekerja harus terdaftar sebagai anggota *ASEAN Chartered Professional Engineer* (ACPE).

Berdasarkan hal tersebut maka dilakukanlah analisis kesiapan sumber daya manusia pada kontraktor di Surabaya menghadapi MEA 2015 agar dapat mengetahui bagaimana kondisi tenaga kerja kontraktor di Surabaya untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja asing yang akan masuk pada saat MEA 2015 berlangsung.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

Dalam *ASEAN Economy Community Blueprint* (2008) dituliskan bahwa MEA merupakan realisasi tujuan akhir integrasi ekonomi sesuai visi ASEAN 2020, yang didasarkan pada kepentingan bersama Negara Anggota ASEAN untuk memperdalam dan memperluas integrasi ekonomi melalui inisiatif yang telah ada dan inisiatif baru dengan kerangka waktu yang jelas. MEA sendiri memiliki karakteristik utama sebagai berikut : (a) Pasar tunggal dan basis produksi, (b) kawasan ekonomi yang berdaya saing tinggi, (c) Kawasan dengan pembangunan ekonomi yang merata, d) Kawasan yang terintegrasi penuh dengan ekonomi global. Karakteristik-karakteristik tersebut memiliki kaitan erat dan saling memperkuat satu sama lainnya. Dalam *ASEAN Economy Community Blueprint* juga tertulis bahwa ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi memiliki lima elemen utama yaitu (i) Aliran bebas barang, (ii) Aliran bebas jasa, (iii) Aliran bebas investasi, (iv) Aliran modal yang lebih bebas, serta (v) Aliran bebas tenaga kerja terampil.

Menurut Eviena, Aldi, & Madhyaratri (2014) arus bebas tenaga terampil dapat diartikan bahwa semua warga negara ASEAN dapat keluar masuk untuk mencari pekerjaan tanpa adanya hambatan dari pihak negara yang dituju. Menurut Pangestu (2008), dalam rangka mengizinkan mobilitasi yang terkelola serta memfasilitasi masuknya tenaga kerja yang terlibat dalam perdagangan barang, jasa dan investasi sesuai dengan peraturan yang berlaku di negara penerimaan, ASEAN tengah mengupayakan pemfasilitasian penerbitan visa dan *employment pass* bagi tenaga kerja terampil ASEAN yang bekerja di sektor-sektor yang berhubungan dengan perdagangan dan investasi antar-negara ASEAN.

2.2 Mutual Recognition Arrangement (MRA) on Engineering Services

MRA on Engineering Services ditetapkan pada 9 Desember 2005 di Kuala Lumpur, Malaysia.

Yue (2011) menjelaskan definisi, batasan, dampak, dan cakupan MRA dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Mutual Recognition* didefinisikan sebagai proses dimana negara tujuan mengakui muatan dari pelatihan ataupun kualifikasi profesi yang diperoleh di negara asal dan kewenangan negara asal dalam melakukan sertifikasi pelatihan atau kualifikasi melalui pengakuan dalam bentuk sertifikat. Tujuan dari MRA adalah mendorong mobilitas internasional dari pekerja ataupun penyedia jasa. Penyetaraan merupakan proses terkait yang dilalui dimana negara tujuan melakukan penilaian apakah tujuan peraturan dipenuhi oleh negara asal dan sampai pada keputusan untuk menerima regulasi negara asal dengan setara. Negara tujuan diperbolehkan untuk menambahkan persyaratan.

Menurut Utomo (2014), MRA ini bertujuan untuk memfasilitasi mobilitas tenaga profesional insinyur di dalam kawasan ASEAN dan juga untuk saling tukar menukar informasi dalam rangka meningkatkan kualitas standarisasi dan kualifikasi di ASEAN. Untuk dapat berpartisipasi dalam arus bebas tenaga kerja terampil, para tenaga kerja *engineer* harus terdaftar sebagai anggota *ASEAN Chartered Professional Engineer* (ACPE).

2.3 ASEAN Chartered Professional Engineer (ACPE)

Persyaratan seorang tenaga kerja di bidang konstruksi untuk bisa menjadi seorang anggota *ASEAN Chartered Professional Engineer* (ACPE) dan bekerja di negara-negara ASEAN menurut *ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services* (2005) adalah :

1. Tamatan dari pendidikan tinggi teknik yang program studinya telah terakreditasi oleh lembaga kewenangan di negaranya ataupun di negara tujuan atau telah dinilai dan diakui memiliki derajat pendidikan yang setara;
2. Memiliki Sertifikasi Keahlian (SKA) dan terdaftar di negaranya sebagai Tenaga Ahli yang berhak untuk berpraktek independen;
3. Pengalaman bekerja minimum 7 tahun setelah tamat pendidikan S-1 dan memiliki pengalaman sedikitnya selama 2 tahun mengelola pekerjaan keinsinyuran yang berbobot;
4. Memenuhi persyaratan program pemutakhiran keprofesiannya pada tingkat yang memadai untuk perpanjangan masa berlaku sertifikat; dan
5. Setuju untuk terikat/mematuhi kode tata laku dan kode etik profesional.

2.4 SKKNI Ahli Manajemen Konstruksi (Ahli Muda)

Dalam rangka penyiapan tenaga kerja profesional di bidang konstruksi dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), maka diperlukan adanya perangkat standar untuk mengukur tingkat kompetensi suatu individu. Indonesia memiliki standar untuk mengukur kompetensi tenaga kerja, yang dinamakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang dibuat oleh Departemen Pekerjaan Umum (2007). SKKNI merupakan suatu hal yang penting dan dibutuhkan sebagai tolok ukur untuk menentukan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan jabatan kerja yang dimilikinya.

Di dalam SKKNI Ahli Manajemen Konstruksi (Ahli Muda) ini terdapat 11 unit kompetensi yang perlu diperhatikan dalam mengukur tingkat kompetensi tenaga kerja konstruksi di Indonesia, yaitu terdiri dari:

- Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja / SMK3 (*Safety & Health Management*)
- Menerapkan Sistem Manajemen Lingkungan (*Environmental Management*)
- Menerapkan Sistem Manajemen Keuangan (*Financing Management*)
- Menerapkan Sistem Manajemen Ruang Lingkup (*Scope Management*)
- Menerapkan Sistem Manajemen Waktu (*Time Management*)
- Menerapkan Sistem Manajemen Biaya (*Cost Management*)
- Menerapkan Sistem Manajemen Mutu (*Quality Management*)
- Menerapkan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*)
- Menerapkan Sistem Manajemen Komunikasi (*Communication Management*)
- Menerapkan Sistem Manajemen Pengadaan (*Procurement Management*)
- Menerapkan Sistem Integrasi (*Integration Management*)

3. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan studi literatur dan penyebaran kuesioner. Studi literatur dilakukan untuk mendapatkan variabel unit-unit kompetensi tenaga kerja konstruksi berdasarkan SKKNI Ahli Manajemen Konstruksi dan PMBOK. Penyebaran kuesioner dilakukan di perusahaan-perusahaan kontraktor di kota Surabaya, dengan ruang lingkup responden berpendidikan terakhir minimal Sarjana (S-1).

4. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, berikut adalah hasil pengolahan jawaban dari kuesioner-kuesioner yang telah kembali. Analisis data dibagi menjadi tiga bagian.

4.1 Bagian 1 (Pandangan tentang MEA)

Hasil pengolahan dari pertanyaan dan jawaban pada kuesioner bagian 1, nomor 1 sampai 6, adalah :

1) Apakah anda mengetahui tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ?

Sebanyak 66.67% responden menjawab Ya sedangkan 33.33% responden lainnya menjawab Tidak. Sebagian besar SDM kontraktor di Surabaya sudah mengetahui ataupun pernah mendengar tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015, sehingga dapat diharapkan untuk para SDM akan bersiap-siap dalam menghadapi MEA 2015 ini agar tidak kalah bersaing dengan SDM asing.

2) Apakah perusahaan anda pernah membahas tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) terhadap tenaga-tenaga kerjanya ?

Sebanyak 25.00% responden menjawab Ya, 50.00% responden menjawab Tidak, dan 25.00% responden menjawab Tidak Tahu. Sebagian besar perusahaan-perusahaan kontraktor di Surabaya masih belum melakukan sosialisasi maupun pengenalan akan terlaksananya Masyarakat Ekonomi ASEAN di Indonesia. Hal ini dapat terjadi baik karena perusahaan merasa masih mampu bersaing dengan pihak asing, tidak tertarik untuk memakai tenaga kerja asing, belum atau kurang memberitahu tenaga kerjanya tentang pelaksanaan MEA, maupun belum pernah mendengar akan terlaksananya MEA.

3) Apakah anda pernah mendengar / mengetahui tentang adanya *Mutual Recognition Arrangement (MRA) on Engineering Service* ?

Sebanyak 30.56% responden menjawab Ya, dan 69.44% responden menjawab Tidak. Dapat disimpulkan bahwa SDM kontraktor di Surabaya masih banyak yang belum mengetahui tentang apa itu *Mutual Recognition Arrangement (MRA) on Engineering Service*, padahal hal ini sangatlah penting untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja asing bila MEA 2015 sudah dilaksanakan. Perlu ditingkatkannya sosialisasi terhadap SDM kontraktor di Surabaya untuk memberikan pengetahuan tentang MRA dan isi-isinya. Para SDM sendiri perlu juga untuk mencari tahu sendiri tentang hal-hal yang berkaitan dengan MEA.

4) Apakah anda memiliki keinginan untuk bekerja di luar negeri dalam beberapa waktu mendatang?

Sebanyak 63.89% responden menjawab Ya, dan 36.11% responden menjawab Tidak. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar SDM kontraktor di Surabaya memiliki keinginan untuk bekerja di luar negeri, baik untuk mendapatkan penghasilan yang lebih banyak, menambah ilmu dan pengalaman, serta meningkatkan nama baik kontraktor Indonesia di ASEAN.

5) Apakah anda memiliki sertifikat *ASEAN Chartered Professional Engineer (ACPE)* ?

Sebanyak 2.78% responden menjawab Ya, 94.44% responden menjawab Tidak, dan 2.78% menjawab Sedang dalam proses pembuatan. Hampir semua responden pada penelitian ini tidak memiliki sertifikat *ASEAN Chartered Professional Engineer (ACPE)*. Hanya ada 2.78% atau 1 orang responden yang telah memiliki sertifikat ACPE, dan 2.78% atau 1 orang responden lainnya sedang dalam proses pembuatan. Oleh karena itu perlunya ditingkatkan kesadaran para SDM kontraktor di Surabaya untuk mau mendaftar sebagai anggota ACPE, dikarenakan hal ini merupakan prasyarat untuk dapat bekerja di negara-negara ASEAN tanpa perlu membayar biaya-biaya seperti visa kerja maupun *employment pass*.

6) Menurut anda, dengan masuknya tenaga kerja asing konstruksi ke Indonesia dengan lebih bebas akibat MEA, mampukah tenaga kerja Indonesia di bidang konstruksi untuk bersaing di lapangan kerja?

Sebanyak 69.44% responden menjawab Mampu, 5.56% responden menjawab Tidak Mampu, dan 25.00% responden menjawab Tidak Tahu. Dapat disimpulkan bahwa para responden merasa bahwa para tenaga kerja konstruksi di Indonesia dapat bersaing dengan tenaga-tenaga kerja asing yang akan masuk saat terlaksananya MEA 2015. Hal ini dapat berarti bahwa para SDM kontraktor di Surabaya

memiliki rasa percaya diri yang cukup tinggi akan persaingan ini, meskipun belum mengetahui secara pasti bagaimana kualitas dari para tenaga kerja asing.

Berdasarkan data-data jawaban kuesioner pada nomor 1 – 6 , dapat diambil kesimpulan bahwa para tenaga kerja kontraktor di Surabaya masih perlu mendapatkan pengetahuan yang lebih kompleks dan detail akan pelaksanaan MEA pada akhir tahun 2015 ini untuk dapat bersaing dengan para tenaga kerja asing. Dengan melakukan sosialisasi maupun pelatihan kerja dalam rangka menghadapi MEA tentunya dapat meningkatkan pengetahuan para tenaga kerja konstruksi, sehingga mereka juga dapat mulai menyiapkan diri untuk melakukan hal-hal yang perlu ditingkatkan dan dipersiapkan.

4.2 Bagian 1 (Data Prasyarat Mendaftar Menjadi Anggota ACPE)

Hasil pengolahan dari pertanyaan dan jawaban pada kuesioner bagian 1, nomor 7 sampai 11, adalah :

7) Apakah tingkat pendidikan terakhir anda ?

Sebanyak 97.22% responden menjawab S-1 (Sarjana) dan 2.78% responden menjawab S-2 (Magister), dan tidak ada yang menjawab S-3 (Doktor). Sebagian besar tenaga kerja kontraktor di Surabaya masih memiliki gelar Sarjana (S-1). Meskipun hal ini sudah memenuhi salah satu prasyarat untuk mendaftar menjadi anggota ACPE, namun tentunya perlu adanya peningkatan akan tingkat pendidikan dari para SDM untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja asing, karena dengan persaingan globalisasi yang semakin marak, bila memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi maka akan lebih bisa dipandang dan bersaing dibandingkan bila hanya memiliki gelar Sarjana (S-1) saja.

8) Berapa lama pengalaman anda bekerja di bidang konstruksi ?

Sebanyak 36.11% responden menjawab 0-3 tahun, 11.11% responden menjawab 3-6 tahun, dan 52.78% responden menjawab ≥ 7 tahun. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pengalaman kerja di bidang konstruksi selama ≥ 7 tahun relatif lebih banyak dibandingkan dengan yang < 7 tahun. Data ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh tenaga kerja kontraktor di Surabaya bisa dikatakan cukup berpengalaman dalam bidang konstruksi dan telah memenuhi salah satu syarat untuk mendaftar menjadi anggota ACPE. Hal ini juga menunjukkan bahwa persaingan akan lapangan kerja bagi para lulusan Teknik Sipil yang baru saja menyelesaikan studinya akan mengalami tantangan dalam mendapatkan kerja, dikarenakan banyaknya para senior dalam bidang konstruksi.

9) Berapa lama anda pernah menjabat sebagai kepala divisi / kepala bagian atau setingkatnya dalam proyek konstruksi ? (secara kumulatif)

Sebanyak 58.33% responden menjawab 0-1 tahun, 5.56% responden menjawab 1-2 tahun, dan 36.11% responden menjawab ≥ 2 tahun. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari responden memiliki pengalaman memimpin suatu divisi / bagian dalam proyek yang masih minim, bahkan mungkin beberapa belum pernah sama sekali memimpin suatu divisi. Sedangkan sebanyak 36.11% responden telah memiliki pengalaman memimpin suatu divisi ≥ 2 tahun, sehingga telah memenuhi salah satu prasyarat untuk mendaftar menjadi anggota ACPE.

10) Apakah anda memiliki sertifikat keprofesian atau keahlian (SKA) di bidang konstruksi ?

Sebanyak 50.00% responden menjawab Ya, 47.22% responden menjawab Tidak, dan 2.78% responden menjawab Sedang dalam proses pembuatan. Melihat data tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang telah memiliki sertifikasi keprofesian atau keahlian (SKA) dan yang belum memiliki SKA relatif seimbang, meskipun lebih banyak yang telah memiliki SKA, sebanyak 50.00%. Akan tetapi perlu ditingkatkannya lagi akan kesadaran diri sendiri maupun ajakan untuk para tenaga kerja konstruksi di Surabaya untuk mendaftarkan dirinya agar dapat memiliki SKA, dikarenakan kepemilikan SKA merupakan salah satu prasyarat untuk mendaftar menjadi anggota ACPE dan dapat bersaing saat MEA 2015 berlangsung.

11) Apakah anda pernah mengikuti / melakukan kegiatan-kegiatan di bawah ini dalam 1 (satu) tahun terakhir ? (boleh pilih lebih dari satu)

Sebanyak 9 responden pernah mengikuti Kursus, 16 responden pernah mengikuti Pelatihan kerja formal, 5 responden pernah mengikuti Pertemuan profesi, 3 responden pernah melakukan Penulisan makalah / artikel / karya tulis yang berkaitan dengan bidang konstruksi, tidak ada responden yang pernah melakukan Penulisan buku yang berkaitan dengan bidang konstruksi, dan 13 responden menjawab Tidak pernah mengikuti / melakukan kegiatan-kegiatan di atas sama sekali. Untuk mendaftar menjadi anggota ACPE, terdapat salah satu syarat yang mewajibkan calon pendaftar telah melaksanakan Pengembangan Profesional Berkesinambungan (PPB) atau lebih dikenal dengan istilah *Continuing Professional Development (CPD)* sesuai dengan ketentuan dari lembaga sertifikasi keprofesian. Jika melihat dari data-data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 13 orang responden tidak memenuhi prasyarat ini, sedangkan 23 responden lainnya telah memenuhi prasyarat tentang CPD sesuai dengan Bakuan Kegiatan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan yang dibuat oleh Persatuan Insinyur Indonesia (2011).

Berdasarkan analisa dari pertanyaan nomor 7 hingga nomor 11, maka didapatkan sebanyak 25% atau 9 orang responden yang telah bisa mendaftar untuk menjadi anggota ACPE dan 75% atau 27 orang belum bisa mendaftarkan diri untuk menjadi anggota ACPE.

Persyaratan yang paling perlu untuk dibenahi adalah pengalaman memimpin divisi, karena sebanyak 63.89 % dari responden masih hanya memiliki pengalaman memimpin suatu divisi di bawah 2 tahun. Persyaratan ini menunjukkan bahwa pengalaman-pengalaman memimpin yang dimiliki oleh tenaga kerja kontraktor di Surabaya masih cukup minim, sehingga perlu peningkatan kualitas secara menyeluruh bagi para individu untuk dapat menjadi suatu kepala divisi/bagian dalam suatu proyek. Persyaratan kedua yang perlu dibenahi adalah kepemilikan SKA, karena 50% atau 18 orang responden masih belum memiliki sertifikat keprofesian atau keahlian dalam bidang konstruksi. Pengetahuan akan kepemilikan SKA ini perlu ditingkatkan bagi tenaga kerja konstruksi di Surabaya. Hal ini terjadi karena terdapat beberapa penyebab, seperti kurangnya pengetahuan akan apa itu SKA, tidak mengerti apa kegunaan atau keuntungan memiliki SKA, ataupun merasa kesulitan dalam mendaftarkan diri untuk mendapatkan SKA.

4.3 Bagian 2

Berdasarkan hasil survei kuesioner pada pertanyaan bagian 2, didapatkan data-data responden mengenai tingkat kompetensi responden akan bidang-bidang manajemen konstruksi yang diisi dengan metode evaluasi mandiri (*self-assessment*). Dari data-data yang telah didapatkan dari responden, maka dicarilah nilai *mean* dari tiap unit kompetensi yang ada dan diurutkan berdasarkan unit kompetensi yang paling baik sampai yang paling kurang. Tingkat persepsi kompetensi tenaga kerja dalam bidang kontraktor dapat dilihat pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Tingkat Persepsi Kompetensi Tenaga Kerja dalam Bidang Kontraktor

No	Unit Kompetensi	Mean	Rank
1	Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (<i>Safety & Health Management</i>)	3.435	9
2	Manajemen Lingkungan (<i>Environmental Management</i>)	3.264	10
3	Manajemen Keuangan (<i>Financing Management</i>)	3.592	3
4	Manajemen Ruang Lingkup (<i>Scope Management</i>)	3.463	8
5	Manajemen Waktu (<i>Time Management</i>)	3.491	7
6	Manajemen Biaya (<i>Cost Management</i>)	3.583	4
7	Manajemen Mutu (<i>Quality Management</i>)	3.611	2
8	Manajemen Sumber Daya Manusia (<i>Human Resources Management</i>)	3.729	1

Tabel 1. Tingkat Persepsi Kompetensi Tenaga Kerja dalam Bidang Kontraktor (Sambungan)

No	Unit Kompetensi	Mean	Rank
9	Manajemen Komunikasi (<i>Communication Management</i>)	3.574	5
10	Manajemen Pengadaan (<i>Procurement Management</i>)	3.500	6

Berdasarkan hasil pengolahan data jawaban kuesioner yang tercantum pada **Tabel 1**, dapat disimpulkan bahwa unit kompetensi pengetahuan di bidang konstruksi yang paling dikuasai oleh responden adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan unit kompetensi yang paling tidak dikuasai adalah Manajemen Lingkungan yang diikuti oleh Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja di peringkat 9.

Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi unit kompetensi yang paling dikuasai oleh responden, dapat dimengerti bahwa memang unit kompetensi ini sangat wajib dikuasai oleh segala posisi / jabatan di perusahaan, dikarenakan interaksi dengan SDM dan pengorganisasian SDM yang ada merupakan salah satu pondasi penting untuk memulai proyek dengan baik. Dengan kemampuan untuk membentuk tim proyek dengan baik dari awal, maka kemungkinan keberhasilan proyek berjalan dengan lancar dapat berpengaruh pula ke arah yang lebih baik.

Unit kompetensi Manajemen Lingkungan dan Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja yang merupakan dua peringkat terakhir merupakan dua fokus unit kompetensi yang perlu diperbaiki bagi seluruh SDM kontraktor di Surabaya. Apabila kemampuan dalam melakukan Manajemen Lingkungan kurang, maka dampak proyek terhadap lingkungan tidak dapat dikendalikan dengan baik dan dapat menimbulkan potensi munculnya dampak-dampak negatif dari pelaksanaan proyek tersebut terhadap lingkungan sekitar proyek. Tentunya hal ini akan menimbulkan permasalahan seperti protes dari warga sekitar, pelanggaran peraturan pemerintah, kerusakan alam, dan yang lainnya

Demikian pula untuk unit kompetensi Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja, dimana pengetahuan tentang hal ini berkaitan dengan keselamatan setiap pihak yang berada di dalam lingkungan proyek. Bila tingkat pengetahuan akan K3 rendah, maka ditakutkan akan seringnya terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan proyek, dikarenakan kurangnya pengetahuan akan hal-hal apa saja yang harus diperhatikan dalam menghadapi masalah keselamatan kerja. Selain itu bila sering terjadi kecelakaan dalam proyek, maka hal tersebut dapat memicu akibat-akibat lain terhadap keberlangsungan proyek itu sendiri, seperti misalnya ganti rugi terhadap korban, image negatif terhadap proyek dan perusahaan, serta sanksi dari pemerintah.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian analisis kesiapan tenaga kerja pada kontraktor di Surabaya menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN dapat dilihat bahwa para tenaga kerja kontraktor di Surabaya sebagian besar telah mengetahui apa itu MEA, namun untuk hal-hal yang lebih mendetail seperti apa itu *MRA on Engineering Service* dan ACPE masih kurang diketahui oleh responden. Selain itu, masih kurangnya tenaga kerja kontraktor di Surabaya yang telah memenuhi persyaratan untuk mendaftar sebagai anggota ACPE, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja dapat dinilai belum siap untuk menghadapi MEA.

Lalu untuk bagian unit kompetensi yang paling dikuasai oleh para tenaga kerja kontraktor di Surabaya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan yang paling rendah nilai rata-ratanya adalah Manajemen Lingkungan dan Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja, sehingga kedua unit kompetensi tersebut merupakan fokus yang perlu diperbaiki dalam menghadapi MEA.

6. DAFTAR REFERENSI

- Association of Southeast Asian Nations. (2008). *ASEAN Economy Community Blueprint*. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- Association of Southeast Asian Nations. (2005). *ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services*. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- Eviena B., Aldi, E. & Madhyaratri, A. (2014). *Pandangan Pelaku Pendidikan Di Universitas Terhadap Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015*. Bandung: Universitas Parahyangan.
- Indonesia. Badan Pusat Statistik. (2014). *Statistik Konstruksi 2013*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Indonesia. Departemen Pekerjaan Umum. (2007). *SKKNI Ahli Manajemen Konstruksi (Ahli Muda) (Construction Management)*. Jakarta: Direktorat Jenderal Cipta Karya.
- Pangestu, M.(2008). *Rencana Pengembangan 14 Subsektor Industri Kreatif 2009-2015*. Jakarta: Departemen Perdagangan RI.
- Persatuan Insinyur Indonesia. (2011) *Bakuan Kegiatan Pengembangan Keprofesionalan Berkesinambungan*. Jakarta: Biro Sertifikasi Insinyur Profesional PII.
- United Nations Development Programme. (2013) *Human Development Report 2013*. New York: United Nations Development Programme.
- Utomo, P. (2014, November). Kesiapan Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) Bidang Konstruksi di Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTI* 7 (2), 85-97.
- Yue, Chia Siow. (2011). Free Flow of Skilled Labour in the AEC. Shujiro Urata & Misa Okabe (Eds.), *Toward A Competitive ASEAN Single Market: Sectoral Analysis* (pp. 205-279). Jakarta: ERIA Research.