

Analisa Karakteristik Sumber Daya Manusia yang Memiliki SKA/SKT pada Jasa Konstruksi di Kota Jambi

Elvira Handayani, Yoga Friski Dirgantara*

Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Batanghari

Correspondence email: friskiyoga2@gmail.com

Abstrak. Sumber daya proyek konstruksi terdiri dari berberpa jenis diantaranya sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Undang-undang jasa konstruksi No 2 tahun 2017, mensyaratkan setiap tenaga kerja konstruksi yang bekerja di bidang Jasa Konstruksi wajib memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji karakteristik sumber daya manusia pada jasa konstruksi dan menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi sehingga SDM tidak memiliki SKA/SKT pada jasa konstruksi. Metode pada penelitian ini adalah metode kuantitatif yang memiliki berberapa tahapan yaitu mulai dari pengumpulan data primer dan data sekunder. Sampel yang diteliti adalah tenaga kerja konstruksi yang berkerja pada perusahaan yang tergabung pada asosiasi dewan pengurus daerah Perkindo Provinsi Jambi. Hasil penelitian penelitian mengungkapkan bahwa untuk karakteristik sumber daya manusia yang memiliki SKA/SKT pada jasa konstruksi di Kota Jambi dari segi jenis kelamin didominasi oleh laki-laki (83,36%), dari segi pendidikan terakhir didominasi oleh sarjana (83,36%), dari segi usia didominasi oleh usia 26-35 tahun (36,36%), dan dari segi lama pengalaman bekerja di dominasi ≥ 10 tahun (45,45%). Sedangkan faktor yang paling mempengaruhi sehingga SDM konstruksi tidak memiliki SKA/SKT adalah faktor : SKA/SKT hanya persyaratan Tender/SBU memiliki nilai rata-rata 3,36, Banyaknya Persyaratan yang harus dipenuhi dalam membuat SKA/SKT memiliki nilai rata-rata 3,32, Tidak menjamin peningkatan upah/gaji bila memiliki SKA/SKT, memiliki nilai rata-rata 3,27.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia 1, SKA/SKT 2, Karakteristik 3, dan Jasa Konstruksi 4.

***Abstract.** Construction project resources consist of several types including human resources, human resources are the only resources that have reason, feelings, desires, knowledge skills, encouragement, power and work. Construction services law No. 2 of 2017, requires that every construction worker working in the construction services sector is required to have a Work Competency Certificate. This study aims to examine the characteristics of human resources in construction services and analyze what factors influence so that HR does not have SKA/SKT in construction services. The method in this study is a quantitative method which has several stages, starting from the collection of primary data and secondary data. The sample studied is construction workers who work for companies that are members of the Perkindo regional board association, Jambi Province. The results of the research revealed that the characteristics of human resources who have SKA/SKT in construction services in Jambi City in terms of gender are dominated by men (83.36%), in terms of the latest education, it is dominated by undergraduates (83.36%). , in terms of age, it is dominated by the age of 26-35 years (36.36%), and in terms of length of work experience is dominated by 10 years (45.45%). While the most influencing factors so that construction HR does not have SKA/SKT are the following factors: SKA/SKT only requirements for Tender/SBU have an average value of 3.36, The number of requirements that must be met in making SKA/SKT has an average value of 3, 32, Does not guarantee an increase in wages/salaries if you have SKA/SKT, has an average score of 3.27.*

Keywords: Human Resources 1, SKA/SKT 2, Characteristics 3, and Construction Services 4.

PENDAHULUAN

Undang-undang jasa konstruksi No 2 tahun 2017, mensyaratkan setiap tenaga kerja konstruksi yang bekerja di bidang Jasa Konstruksi wajib memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja. Setiap Pengguna Jasa atau penyedia Jasa wajib mempekerjakan tenaga kerja konstruksi yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja. Pada saat ini di Indonesia banyak terdapat perusahaan konstruksi khususnya di Kota Jambi baik itu perusahaan kontraktor ataupun konsultan. Dengan banyaknya perusahaan konstruksi maka tentu saja kualifikasi dan klasifikasi dari perusahaan-perusahaan tersebut berbeda satu sama lain. Dalam hal ini perlu ada SDM yang handal, dengan adanya tenaga kerja yang bersertifikat diantaranya Sertifikat Keahlian (SKA) dan Sertifikat Keterampilan (SKT).

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada salah satu asosiasi yang berada di kota jambi yaitu asosiasi dewan pengurus daerah Perkindo Provinsi Jambi, Persatuan Konsultan Indonesia atau yang disingkat Perkindo adalah suatu asosiasi perusahaan konsultan perencana dan pengawas konstruksi, yang telah menjadi kelompok unsur lembaga pengembangan jasa konstruksi (LPJK) sesuai dengan keputusan menteri pekerjaan umum dan perumahan rakyat (Menteri PUPR) Nomor : 471/KTPS/M/2016, tentang penetapan asosiasi perusahaan dan asosiasi profesi yang memenuhi persyaratan serta perguruan tinggi/pakar dan instansi pemerintah yang memenuhi kriteria untuk menjadi kelompok unsur lembaga pengembangan jasa konstruksi tingkat nasional periode 2016-2020.

Studi ini dimaksudkan untuk mendapatkan pengetahuan atas kondisi atau karakteristik pada sumber daya manusia pada jasa konstruksi di kota jambi yaitu tenaga kerja ahli dan tenaga kerja terampil konstruksi. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisa Karakteristik Sumber Daya Manusia Yang Memiliki SKA/SKT Pada Jasa Konstruksi Di Kota Jambi.

METODE

Pengumpulan Data

Dalam penyusunan tugas akhir ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang memiliki beberapa tahapan yaitu mulai dari pengumpulan data primer dan data sekunder. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data kuantitatif yaitu suatu data yang dikumpulkan dan diolah untuk menentukan gambaran mengenai karakteristik sumber daya manusia yang memiliki SKA/SKT dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi sehingga SDM tidak memiliki SKA/SKT pada perusahaan jasa konstruksi pada tahun 2022.

Metode Pengumpulan Data

Pada saat penyusunan kuisioner penelitian melakukan studi dahulu dengan mempelajari teori-teori sebagai dasar pembahasan dan sebagai pemecahan masalah yang didapatkan dari buku dan bacaan lainnya yang terkait mengenai masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan atau kuisioner telah disusun untuk memudahkan responden untuk menjawab pertanyaan yang ada. Daftar pertanyaan kuisioner dibagikan kepada responden untuk diisi dengan mendatangi langsung. Karena jawaban bersifat kualitatif maka perlu dikuantitatifkan dengan memberikan nilai/skor masing-masing dari variabel, adapun nilai/ skor sebagai berikut :

1. Tidak berpengaruh diindikasikan dengan angka 1.
2. Berpengaruh kecil diindikasikan dengan angka 2.
3. Berpengaruh sedang diindikasikan dengan angka 3.
4. Berpengaruh kuat diindikasikan dengan angka 4.
5. Berpengaruh sangat kuat diindikasikan dengan angka 5.

Analisis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang diubah menjadi kuantitatif, menggunakan program Ms. Excel dan aplikasi SPSS, sehingga mempermudah peneliti untuk mendapatkan faktor yang mempengaruhi tenaga kerja konstruksi di Kota Jambi sehingga tidak memiliki SKA/SKT.

1. Pengisian Kuisioner

Pengisian kuisioner dibagikan ke responden yang terdiri dari tenaga kerja ahli dan terampil konstruksi yang bekerja pada perusahaan konstruksi anggota asosiasi dewan pengurus daerah Perkindo Provinsi Jambi. Penyebaran kuisioner yaitu dengan cara diberikan langsung oleh peneliti yang bertujuan untuk meminta pihak responder mengisi kuisioner yang telah tersedia. Apabila responden cukup sibuk maka peneliti akan meninggalkan kuisioner tersebut dan di ambil kembali setelah selesai di isi oleh responden.

2. Rancangan Kuisioner

Untuk pembuatan kuisioner peneliti merancang menjadi beberapa kelompok yaitu :

1. Bagaimana karakteristik sumber daya manusia yang memiliki SKA/SKT.?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi sehingga SDM tidak memiliki SKA/SKT pada jasa konstruksi pada tahun 2021.?

Tahapan Analisis Data Dan Pembahasan

Tahapan penelitian merupakan urutan langkah atau cara yang dilaksanakan secara sistematis dan logis sesuai dasar teori permasalahan sehingga didapat analisis yang akurat untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun tahapan penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Langkah yang dilakukan adalah merumuskan masalah penelitian, menentukan tujuan penelitian dan melakukan studi pustaka yaitu dengan membaca materi kuliah, buku-buku referensi, buku-buku skripsi, dan jurnal yang berhubungan dengan pembuatan laporan penelitian.

2. Tahap Pengumpulan Data

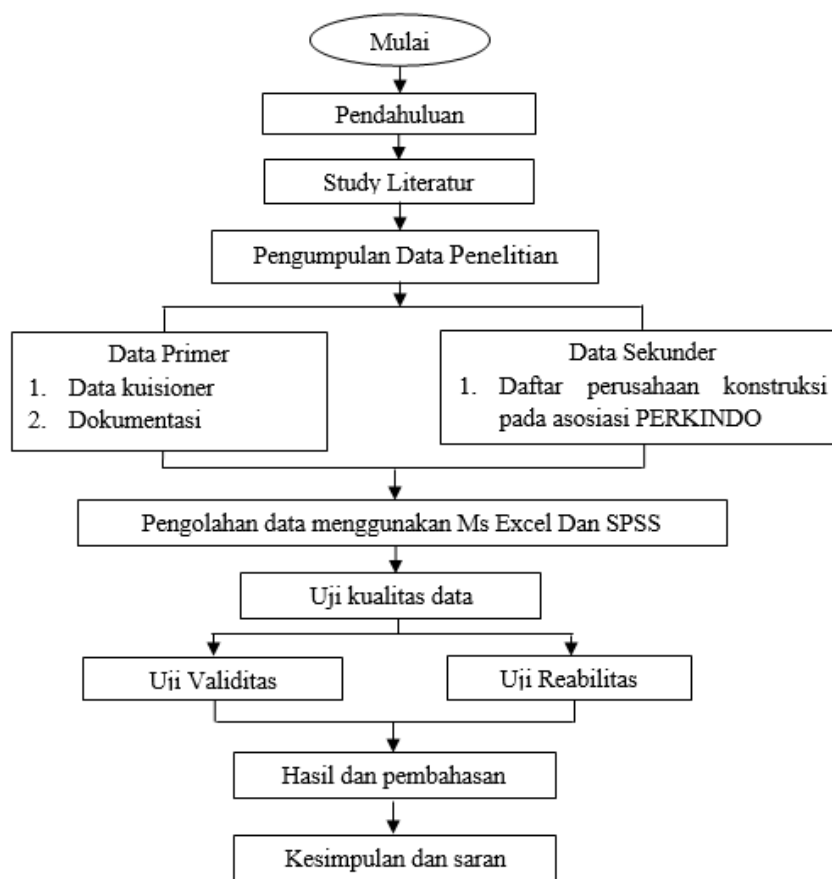
Langkah yang dilakukan adalah mengumpulkan data primer dan sekunder yang dijadikan obyek penelitian adalah tenaga kerja pada perusahaan konstruksi yang tergabung pada asosiasi dewan pengurus daerah Perkindo Provinsi Jambi. Data penelitian yang diperlukan adalah data kuisioner dan dokumentasi.

3. Pembahasan Dan Kesimpulan

Pada tahap ini membahas hasil penelitian mengenai karakteristik sumber daya manusia yang memiliki SKA/SKT dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi sehingga SDM tidak memiliki SKA/SKT pada jasa konstruksi di Kota Jambi pada tahun 2022. Sehingga didapat suatu kesimpulan.

Flowchart Penelitian

Agar mudah dipahami, metodologi penelitian ini dijabarkan menggunakan *Flowchart* sebagai berikut:



Gambar 1 *Flowchart* Penelitian

HASIL

Penentuan Sampel Responden

Pada penelitian ini sampel responden diambil pada asosiasi dewan pengurus daerah perkindo provinsi jambi, jumlah anggota asosiasi perkindo yaitu 39 perusahaan, pada penelitian ini peneliti

mengambil 23 responden yang akan diteliti dikarenakan dari 39 perusahaan terdapat 4 perusahaan non konstruksi, 6 perusahaan beralamat diluar kota jambi, dan 7 perusahaan tidak lagi aktif, maka responden yang akan diteliti menjadi 23 perusahaan.

Dalam menentukan jumlah sampel dari populasi yaitu dengan teknik slovin dengan taraf kesalahan 5% sebagai berikut :

Diketahui :

$N = 23$ (Jumlah keseluruhan Responden)

n = jumlah sampel

e = Perkiraan tingkat kesalahan sampel (5%)

Pembahasan :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{23}{1 + (23 \times 0,05^2)} = \frac{23}{1,05} = 21,75 = 22 \text{ sampel}$$

Jadi sampel yang didapat adalah 21,75 atau dibulatkan menjadi 22 responden dari keseluruhan populasi perusahaan konstruksi yang akan jadi responden.

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan karateristik Jenis Kelamin Responden, pembagiannya dapat dimasukkan ke dalam beberapa Kelompok, seperti pada tabel 1.

Tabel 1. karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	83,36%
2	Perempuan	3	13,64%
	Jumlah	22	100

Sumber data: Data Olahan (2022).

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 22 responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan yang terbanyak yaitu 19 orang (83,36%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang (13,64%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

Berdasarkan karateristik Pendidikan Responden, pembagiannya dapat dimasukkan ke dalam beberapa Kelompok, seperti pada tabel 2.

Tabel 2. karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SMA	0	0
2	STM/SMK	3	13,64%.
3	D3	0	0
4	S1	19	83,36%
5	S2	0	0
6	Lainnya	0	0
	Jumlah	22	100

Sumber data: Data Olahan (2022).

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa dari 22 responden yang berpendidikan terakhir sarjana merupakan terbanyak yaitu sebanyak 19 orang (83,36%), yang berpendidikan terakhir SMK/STM sebanyak 3 orang (13,64%), dan yang berpendidikan terakhir SMA, D3, S2, dan lainnya berjumlah 0 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

Berdasarkan karateristik usia responden, pembagiannya dapat dimasukkan ke dalam beberapa Kelompok, seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

No	Usia	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	15-25 Tahun	2	9,9%
2	26-35 Tahun	8	36,36%
3	36-45 Tahun	3	13,64%
4	46-50 Tahun	5	22,73%
5	≥ 50 tahun	4	18,18%
Jumlah		Jumlah	100

Sumber data: Data Olahan (2022).

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 22 responden yang usia 26-35 tahun merupakan terbanyak yaitu sebanyak 8 orang (36,36%), yang usia 46-50 tahun merupakan terbanyak ke 2 dengan jumlah 5 orang (22,73%), yang usia ≥ 50 tahun merupakan terbanyak ke 3 dengan jumlah 4 orang (18,18%), yang usia 36-45 Tahun merupakan terbanyak ke 4 dengan jumlah 3 orang (13,64%) dan usia 15-25 Tahun berjumlah paling sedikit yaitu 2 orang (9,9%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Berapa Lama Bekerja Dalam Bidang Konstruksi
Berdasarkan karakteristik Pendidikan Responden, pembagiannya dapat dimasukkan ke dalam beberapa Kelompok, seperti pada tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Berapa Lama Bekerja Dalam Bidang Konstruksi.

No	Berapa Lama Bekerja Dalam Bidang Konstruksi	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	1 Tahun	0	0
2	2-4 Tahun	1	4,55%
3	5-7 Tahun	7	31,82%
4	8-10 Tahun	4	18,18%
5	≥10 Tahun	10	45,45%
Jumlah		22	100

Sumber data: Data Olahan (2022).

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa dari 22 responden yang lama bekerja dalam bidang konstruksi terbanyak yaitu ≥10 Tahun dengan jumlah 10 orang (45,45%), 5-7 Tahun sebanyak 7 orang (31,82%), 8-10 berjumlah 4 orang (18,18%), 2-4 Tahun berjumlah 1 orang (4,55%), dan 1 tahun berjumlah 0 orang.

Urutan Rangkings Variabel Pengaruh

Tabel 5. Urutan nilai skor dan mean pada 17 variabel.

No	Variabel	Skor	Mean	Rangking
1	Ketidaktahuan informasi tentang SKA/SKT	68	3,09	9
2	Kurangnya sosialisasi mengenai SKA/SKT dari instansi/asosiasi terkait	66	3,00	11
3	Masih bisa mendapatkan pekerjaan tanpa memiliki SKA/SKT	68	3,09	8
4	SKA/SKT belum sepenuhnya disyaratkan pada proyek pemerintah	58	2,64	17
5	SKA/SKT belum disyaratkan pada proyek non pemerinta	65	2,95	12
6	Banyaknya Persyaratan yang harus dipenuhi dalam membuat SKA/SKT	73	3,32	2
7	Banyaknya Prosedur yang harus diikuti dalam membuat SKA/SKT	70	3,18	7
8	Membutuhkan Waktu yang lama dalam memperoleh SKA/SKT	65	2,95	13
9	Besarnya biaya yang dikeluarkan untuk membuat SKA/SKT	65	2,95	14
10	SKA/SKTK hanya persyaratan Tender/SBU	74	3,36	1

11	Tidak menjamin diprioritaskan mendapatkan pekerjaan bila memiliki SKA/SKT	71	3,23	6
12	Masa berlaku SKA/SKTK hanya dua tahun	71	3,23	5
13	Tidak menjamin peningkatan upah/gaji bila memiliki SKA/SKT	72	3,27	3
14	Tidak menjamin peningkatan keahlian / keterampilan kerja bila memiliki SKA/SKT	68	3,09	10
15	Tidak menjamin peningkatan jenjang karir bila memiliki SKA/SKT	64	2,91	16
16	LPJK memiliki wewenang untuk menarik kembali SKA/SKT apabila melanggar peraturan	71	3,23	4
17	Sulit memilih lembaga/tempat yang tepat untuk memperoleh SKA/SKT	64	2,91	15

Sumber data: Data Olahan (2022).

Dari tabel 5. terdapat nilai mean dari 17 variabel yang sudah di rangking kemudian di ambil 3 variabel dengan nilai mean tertinggi yaitu:

Variabel SKA/SKT hanya persyaratan Tender/SBU menempati urutan pertama dengan nilai rata-rata 3,36, berdasarkan hasil jawaban responden variabel ini menempati urutan pertama sebagai faktor yang mempengaruhi sehingga SDM konstruksi tidak memiliki SKA/SKT.

Urutan kedua yaitu variabel banyaknya Persyaratan yang harus dipenuhi dalam membuat SKA/SKT memiliki nilai rata-rata 3,32, berdasarkan hasil jawaban responden variabel ini menempati urutan Kedua sebagai faktor yang mempengaruhi sehingga SDM konstruksi tidak memiliki SKA/SKT.

Pada urutan ketiga yaitu tidak menjamin peningkatan upah/gaji bila memiliki SKA/SKT, memiliki nilai rata-rata 3,27, berdasarkan hasil jawaban responden variabel ini menempati urutan Ketiga sebagai faktor yang mempengaruhi sehingga SDM konstruksi tidak memiliki SKA/SKT.

Pembahasan

Faktor Yang Mempengaruhi Sehingga SDM Konstruksi Tidak Memiliki SKA/SKT

Berdasarkan metode penelitian, variabel dan faktor yang mempengaruhi tenaga kerja untuk tidak memiliki SKA/SKT diambil pada buku, jurnal, penelitian terdahulu dan undang-undang jasa konstruksi.

Dari referensi yang telah dipelajari didapat faktor dan variabel yang mempengaruhi tenaga kerja untuk tidak memiliki SKA/SKT adalah sebagai berikut:

1. Ketidaktahuan informasi tentang SKA/SKT.
2. Kurangnya sosialisasi mengenai SKA/SKTK dari instansi/asosiasi terkait.
3. Masih bisa mendapatkan pekerjaan tanpa memiliki SKA/SKT.
4. SKA/SKTK belum sepenuhnya disyaratkan pada proyek pemerintah.
5. SKA/SKTK belum disyaratkan pada proyek non pemerinta.
6. Banyaknya Persyaratan yang harus dipenuhi dalam membuat SKA/SKT.
7. Banyaknya Prosedur yang harus diikuti dalam membuat SKA/SKT.
8. Membutuhan Waktu yang lama dalam memperoleh SKA/SKT.
9. Besarnya biaya yang dikeluarkan untuk membuat SKA/SKT.
10. SKA/SKT hanya persyaratan Tender/SBU.
11. Tidak menjamin diprioritaskan mendapatkan pekerjaan bila memiliki SKA/SKT.
12. Masa berlaku SKA/SKT hanya tiga tahun.
13. Tidak menjamin peningkatan upah/gaji bila memiliki SKA/SKT
14. Tidak menjamin peningkatan keahlian / keterampilan kerja bila memiliki SKA/SKT.
15. Tidak menjamin peningkatan jenjang karir bila memiliki SKA/SKT.
16. LPJK memiliki wewenang untuk menarik kembali SKA/SKT apabila melanggar peraturan.
17. Sulit memilih lembaga/tempat yang tepat untuk memperoleh SKA/SKT.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Dasar pengambilan keputusan instrumen:

1. Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka dinyatakan valid pada tingkat kesalahan 0,05.
2. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel maka dinyatakan tidak valid pada tingkat kesalahan 0,05.

r tabel adalah tabel dengan model angka yang digunakan untuk menguji berbagai kemungkinan hasil validitas instrumen penelitian. Dalam penentuan nilai r tabel yang digunakan di ambil nilai r tabel berdasarkan jumlah responden yang di teliti. Pada tugas akhir ini nilai r tabel dapat dilihat pada tabel *product moment* pada lampiran. Berikut hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 6. Validitas variabel pengaruh sehingga SDM tidak memiliki SKA/SKT pada jasa konstruksi di Kota Jambi.

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel 0,5%	Keterangan
X.1	0,575	0,4044	Valid
X.2	0,608	0,4044	Valid
X.3	0,715	0,4044	Valid
X.4	0,475	0,4044	Valid
X.5	0,603	0,4044	Valid
X.6	0,479	0,4044	Valid
X.7	0,512	0,4044	Valid
X.8	0,723	0,4044	Valid
X.9	0,519	0,4044	Valid
X.10	0,576	0,4044	Valid
X.11	0,731	0,4044	Valid
X.12	0,566	0,4044	Valid
X.13	0,570	0,4044	Valid
X.14	0,621	0,4044	Valid
X.15	0,623	0,4044	Valid
X.16	0,492	0,4044	Valid
X.17	0,482	0,4044	Valid

Sumber: Data Olahan dengan SPSS V 25.

Tabel 6. menunjukkan hasil perhitungan menggunakan SPSS v 25, pada pwnujian validitas ini setiap variabel 1 – 17 diberi nama X1 – X17, berdasarkan hasil pengujian validitas didapatkan hasil bahwa dari 17 variabel yang disebarakan kepada 22 responden dinyatakan valid dengan nilai r hitung $\geq r$ tabel, dengan nilai r tabel untuk 22 responden adalah 0,4044 yang didapat pada tabel *poroduct moment* (tabel pembanding untuk menentukan tingkat signifikansi uji korelasi pearson product moment).

Tabel 7. Case Procesing Summary.

Case Procesing Summary			
		N	%
Cases	Valid	22	100
	Exclueda	0	0
	Total	22	100

Sumber: Data Olahan dengan SPSS V 25.

Dari tabel 7. merupakan hasil perhitungan menggunakan SPSS maka didapatkan *Case Processing Summary* yang digunakan untuk melihat apakah ada data missing atau hilang saat proses pengolahan. Ketentuannya dengan melihat pada “N”. Dari hasil diatas dapat dilihat bawah “N” berjumlah 22 dengan tingkat persentase sebesar 100%, maka tidak ada data missing atau hilang saat proses pengolahan data dan tingkat kepercayaan atau valid dalam proses pengolahan adalah 100%.

Uji Reabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Instrument di katakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$. Instrument dikatakan tidak reliabel

apabila nilai *alpha cronbach* $\leq 0,6$. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan teknik *Aplha Cronbcah* yaitu sebagai berikut :

Tabel 8. Reliability Statistics

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	cronbac'h alpha yang disarankan	N of Items	Keterangan
0,906	0,60	17	RELIABEL

Sumber: Data Olahan dengan SPSS V 25.

Dari hasil perhitungan dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 8. diperoleh data dari 22 responden bahwa 17 item prtanyaan dinyatakan reliabel dikarenakan niai *cronbac'h alpha* 0,906 > 0,60 pada tingkat kesalahan 0,5%.

Perhitungan Nilai Skor Dan Mean Pada Setiap Variabel

Berikut perhitungan nilai skor dan mean, diambil contoh perhitungan pada variabel 1 dan 2 :

1. Variabel Ketidaktahuan Informasi Tentang SKA/SKT

Tabel 9. Perhitungan nilai skor dan mean pada variabel 1.

No	Variabel	5	4	3	2	1	n	skor	Mean
1	Ketidaktahuan informasi tentang SKA/SKT	0	10	7	2	3	22	68	3,09

Sumber: Data Olahan (2022).

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= (0 \times 5) + (10 \times 4) + (7 \times 3) + (2 \times 2) + (3 \times 1) \\ &= 0 + 40 + 21 + 4 + 3 = 68 \end{aligned}$$

$$\text{Mean} = \frac{\text{Skor}}{n} = \frac{68}{22} = 3,09$$

2. Variabel Kurangnya Sosialisasi Mengenai SKA/SKT Dari Instansi/Asosiasi Terkait

Tabel 10. Perhitungan nilai skor dan mean pada variabel 2.

No	Variabel	5	4	3	2	1	n	skor	Mean
2	Kurangnya sosialisasi mengenai SKA/SKT dari instansi/asosiasi terkait	2	4	9	6	1	22	66	3,00

Sumber data: Data Olahan (2022).

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= (2 \times 5) + (4 \times 4) + (9 \times 3) + (6 \times 2) + (1 \times 1) \\ &= 10 + 16 + 27 + 12 + 1 = 66 \end{aligned}$$

$$\text{Mean} = \frac{\text{Skor}}{n} = \frac{66}{22} = 3,00$$

SIMPULAN

- Karakteristik sumber daya manusia yang konstruksi yang memiliki SKA/SKT di kota jambi.
 - Berjenis kelamin laki-laki merupakan sebanyak (83,36%) dan berjenis kelamin perempuan (13,64%).
 - Berpendidikan terakhir sarjana merupakan terbanyak yaitu sebanyak (83,36%).
 - Usia tenaga kerja konstruksi yaang 26-35 tahun merupakan terbanyak yaitu sebanyak (36,36%).
 - Lama Pengalaman bekerja pada bidang konstruksi ≥ 10 Tahun dengan jumlah (45,45%).
- Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan urutan faktor yang mempengaruhi sehingga SDM konstruksi tidak memiliki SKA/SKT sebagai berikut :
 - Variabel SKA/SKT hanya persyaratan Tender/SBU memiliki nilai rata-rata 3,36.
 - Variabel banyaknya Persyaratan yang harus dipenuhi dalam membuat SKA/SKT memiliki nilai rata-rata 3,32.
 - Variabel Tidak menjamin peningkatan upah/gaji bila memiliki SKA/SKT, pada variabel ini memiliki nilai rata-rata 3,27.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar Erniati. Tahun 2018. Studi Karakteristik Sumber Daya Manusia Yang Memiliki Ska/Skt Pada Jasa Konstruksi Di Sulawesi Selatan. Jurnal MULTEK Vol 13, No. 2.
- Ervianto, W.I Tahun 2002, Manajemen Proyek Konstruksi, Penerbit: PT Andi, Jakarta.
- Ervianto, W. I Tahun 2005. Manajemen Proyek Konstruksi, Edisi Revisi. Penerbit : Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP.
- Jelantik, M. Tahun 2014. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Konstruksi Untuk Memiliki SKA/SKT Pada Kontraktor Di Kabupaten Badung. Jurnal Spektran Vol. 2. No. 1.
- Muzayanah Yannu Tahun 2008. Permodelan Proporsi Sumber Daya Proyek Konstruksi. Tesis, Magister Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Diponegoro Semarang.
- Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Kosnstruksi Nasional No : 5 Tahun 2017 Tentang Sertifikasi Dan Registrasi Tenaga AhliPeraturan Lembaga Pengembang Jasa Kosnstruksi Nasional No : 3 Tahun 2017 Tentang Sertifikasi Dan Registrasi Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi.
- Peraturan Lembaga Pengembang Jasa Kosnstruksi Nasional No : 6 Tahun 2017 Tentang Sertifikasi Dan Registrasi Tenaga Terampil.
- Soeharto, Imam. 2001. Manajemen Proyek, Jilid 2, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Susanto, Hendra. 2013. Auditing Proyek-Proyek Konstruksi. Penerbit: Andi Offset, Yogyakarta.