



## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian terhadap kelompok pekerja bangunan asal Desa Sudalarang Kecamatan Sukawening Kabupaten Garut ini telah memberikan gambaran mendalam tentang pola transformasi mereka dalam mengembangkan keterampilan vokasionalnya. Metode etnografi dan etno-andragogik yang digunakan berhasil mengidentifikasi dan mendeskripsikan dimensi sosial dan budaya sebuah kelompok masyarakat pekerja bangunan serta bagaimana mereka mengembangkan kecakapan hidup dan keterampilan kerja dalam menghadapi tantangan perubahan di industri konstruksi. Penelitian ini juga menunjukkan sebuah kontras isu yang terkait dengan pandangan kerja, isu upah, keselamatan dan kesehatan kerja, pendidikan dan pelatihan vokasional serta tuntutan sertifikasi keterampilan dari perspektif teori, regulasi, industri konstruksi dan informan pekerja bangunan itu sendiri.

#### **Budaya Pekerja**

1. Bekerja dalam pandangan informan merupakan tugas kehidupan yang awalnya didasarkan pada tuntutan kebutuhan hidup. Pilihan untuk menjadi pekerja bangunan banyak dipengaruhi oleh kondisi-kondisi internal dan eksternal yang mendorong mereka masuk dan terlibat dalam pekerjaan tersebut. Dorongan internal misalnya, karena kondisi ekonomi, tanggungjawab terhadap keluarga dan kesadaran diri untuk bekerja. Sementara lingkungan keluarga dan kampung yang sebagian besar bekerja sebagai pekerja bangunan serta banyaknya peluang proyek di perkotaan merupakan pengaruh eksternal. Alasan untuk mengubah nasib ke arah yang lebih baik banyak dikemukakan oleh para informan di mana pilihan bekerja di kota besar sebagai kuli bangunan memberikan penghidupan yang lebih layak dibanding menjadi buruh tani di desa.
2. Jaringan lokalitas masyarakat perdesaan yang sama-sama mengadu nasib bekerja di perkotaan telah menumbuhkan ikatan yang lebih kuat diantara mereka. Kehidupan jauh dari kampung dan keluarga secara kultural telah mampu membentuk sistem nilai tersendiri di tempat kerja yang satu sama lain

saling tergantung. Saling ketergantungan itu tidak saja pada saat bekerja tetapi dalam relasi sosial baik antar pekerja, dengan atasan, dengan lingkungan barunya di tempat kerja. Bahkan, keterikatan lokalitas tersebut telah menumbuhkan kesadaran kolektif untuk membentuk sebuah ikatan komunitas pekerja bangunan di desa mereka.

3. Upah dan penghargaan kerja, secara hukum normatif, kelayakan dan ukuran kecukupan upah yang diterima para informan yang bekerja di beberapa kota besar rata-rata di bawah standar UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten). Rata-rata upah tertinggi yang diterima tidak didasarkan pada aturan upah minimum yang dikeluarkan pemerintah. Hal ini menguatkan tentang rentannya pekerja bangunan dari jaminan sosial dan perlindungan hukum yang memadai, karena meskipun bekerja di industri formal namun mereka tidak masuk pada struktur ketenagakerjaan formal. Besaran upah yang diterima merupakan hasil kesepakatan tidak tertulis yang dilakukan oleh pemberi tugas, kontraktor dengan pekerja. Bekerja tanpa kontrak kerja yang memposisikan mereka sama sekali tidak terjamin hak-hak dasarnya dalam struktur perusahaan. Sebuah paradoks yang menjadi gambaran perkembangan industri konstruksi di Indonesia, di satu sisi industri menuntut keterampilan kerja tinggi dan dengan mudah merekrut pekerja dari manapun karena ketersediaannya yang surplus dari berbagai daerah. Namun di sisi lain, surplus pekerja dan persaingan diantara mereka dimanfaatkan dengan kekuatan industri untuk menekan upah pekerja yang dari tahun ke tahun besarnya tidak pernah meningkat secara signifikan dibanding tenaga pekerja yang dikeluarkan. Bahwa para informan merasa cukup dan mensyukuri upah yang mereka terima dan dengan itu mampu menghidupi keluarganya adalah persoalan lain yang tidak harus menjadi alasan untuk membiarkan kondisi itu terus terjadi.
4. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi persoalan besar yang menunjukkan masih jauhnya tingkat keterampilan kerja industri konstruksi dengan kelas pekerja yang lahir dari tradisionalitas dalam mengembangkan keterampilan kerjanya. Kasus kecelakaan kerja konstruksi banyak didominasi oleh faktor ketidak hati-hatian dalam bekerja, artinya faktor manusia menjadi penyebab utama. Pandangan keliru sering muncul dalam pemikiran para

informan terhadap resiko kecelakaan kerja. Menyadari pekerjaan mereka memiliki resiko tinggi disikapi dengan “kepasrahan”, bahwa jika takdir bisa saja terjadi pada siapapun, di manapun, termasuk saat bekerja. Pandangan tersebut dalam konteks apapun menunjukkan sikap ketidakpahaman dalam menjalani pekerjaan. Jangankan resiko yang kecil seperti tertimpa alat bangunan, menginjak paku, debu semen, pasir, bahan kimia yang mereka anggap sebagai rutinitas yang kapanpun bisa menimpa siapa saja. Kecelakaan dengan taruhan nyawa seperti jatuh dari ketinggian pun bahkan dianggap sebagai bentuk “tantangan keberanian” yang harus mereka taklukkan.

5. Sertifikasi keterampilan bagi pekerja bangunan secara kuantitatif sampai saat ini masih jauh dari angka kebutuhan tenaga kerja tersertifikasi. Dari 8,2 juta lebih pekerja bangunan saat ini, baru 720.000 orang saja yang sudah memiliki sertifikasi keterampilan atau kurang lebih 8% saja dari total pekerja. Jika persyaratan sertifikasi menjadi acuan dalam standar mutu pekerjaan konstruksi, sungguh ketercapaian persyaratan itu begitu lambat. Minimnya informasi, pengetahuan dan pemahaman tentang sertifikasi keterampilan menyebabkan pandangan yang cenderung tak acuh terhadap pentingnya pengakuan legal tersebut. Bahkan ada anggapan bahwa batasan keahlian yang disertifikasi akan menghambat mereka dalam memperoleh pekerjaan bangunan di masyarakat.

### **Pola Pewarisan Keterampilan Vokasional**

Keterampilan vokasional idealnya didapatkan dari pendidikan formal yang orientasi kurikulumnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja. Namun, yang terjadi di industri konstruksi di Indonesia pada level pelaksana konstruksi dan tukang merupakan pekerja yang mendapatkan keterampilannya melalui pewarisan budaya dari generasi sebelumnya. Proses pembelajaran setidaknya dapat diidentifikasi mulai dari:

1. Rekrutmen yang dilakukan di antara para informan menjadi awal dari proses pewarisan keterampilan. Semua informan yang dilakukan pendalaman informasinya merupakan keturunan (anak) langsung dari para pekerja bangunan sebelumnya dan masih dilanjutkan oleh keturunan berikutnya.

Hubungan keluarga, kekerabatan dan kedekatan dengan warga sekampung menjadi penting dalam menjaga keberlangsungan pekerjaan. Sistem kekerabatan pada masyarakat Suku Sunda yang bersifat bilateral memosisikan seorang bapak sebagai kepala keluarga yang bertanggungjawab terhadap kehidupan anak dan istri terutama menyangkut perekonomian keluarga. Selain keluarga batih atau keluarga inti yang terdiri dari anak, istri dan cucu, dalam Suku Sunda memiliki kedekatan juga dengan keluarga yang tidak berhubungan langsung seperti paman (*emang*), bibi, uwak, keponakan (*alo*), sepupu (*dahuan*), kakak atau adik ipar (*lanceuk/adi beuteung*) baik dari pihak istri maupun suami. Hubungan keluarga tersebut memiliki ikatan yang kuat. Tradisi kedekatan itu yang membentuk kelompok kerja mereka di perkotaan yang di dalamnya merupakan lingkaran keluarga dan kerabat sekampung. Pola rekrutmen masing-masing pekerja itu dilakukan secara “tersistem” oleh para kepala keluarga, saat setelah mereka mendapatkan pekerjaan di sebuah proyek, maka orang terdekat (anak, ponakan, sepupu, atau tetangga) akan ditempatkan untuk menjadi laden/kendek. Seiring perjalanan waktu, pola itu terus berjalan hingga keturunan yang awalnya sebagai laden meningkat menjadi tukang, dan mereka akan merekrut kembali orang-orang terdekat mereka di kampung dengan pola yang sama.

2. Pewarisan keterampilan yang dilakukan setiap generasi tergambar dari pola hubungan mereka dan proses pembelajaran yang dilakukan di tempat-tempat di mana mereka mengerjakan proyek konstruksi baik di perdesaan maupun di perkotaan. Keterampilan dasar diwariskan langsung dari pendahulu mereka dengan mengajarkan langsung di tempat kerja (*learning on the job*) dan belajar sambil bekerja (*learning by doing*). Orang tua (ayah atau paman) sebagai guru pertama yang memperkenalkan alat, cara penggunaan, pengetahuan dasar kerja batu atau kerja kayu, memberikan contoh langsung dan melakukan pembimbingan dalam pekerjaan.
3. Pengembangan karir dan keterampilan vokasional berjalan di tempat kerja yang beragam, pembelajaran yang didapat dari para professional, lembaga pelatihan dan media internet menjadi bentuk transformasi para informan dalam mengembangkan potensi dirinya. Pola ini masih bertahan sampai

generasi termuda, belum ada diantara mereka yang memasuki pasar kerja di industri konstruksi diawali dengan pendidikan formal di sekolah kejuruan bidang bangunan. Bagi para informan, yang terpenting bagi mereka melibatkan kerabat atau tetangga dalam tim kerjanya adalah kemampuan *softskills*, yang menyangkut sikap moral, kejujuran, mau bekerja keras dan dapat bekerja sama.

## 5.2. Implikasi

Budaya kerja tradisional dan pola pewarisan keterampilan vokasional yang dikembangkan para pekerja bangunan dalam penelitian ini memberikan implikasi pada:

*Pertama*, sikap, penerimaan dan pandangan kerja para informan masih menunjukkan lemahnya pengetahuan dan pemahaman terhadap hak-hak pekerja yang harus terlindungi secara hukum. Kondisi ini diperkuat dengan regulasi yang lemah terhadap perlindungan mereka di tempat kerja sehingga berbagai masalah ketenagakerjaan, kecelakaan kerja dan pengupahan merupakan gambaran rentannya mereka dalam menjalani pekerjaan.

*Kedua*, tingkat dan latar belakang pendidikan yang beragam membuat mereka mengembangkan keterampilannya secara mandiri, turun temurun yang menyebabkan beberapa aspek keterampilan kerja terutama menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja sangat minim. Dasar pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperoleh secara tradisional berimplikasi pada sulitnya mereka mengubah budaya kerja yang diharuskan pada sistem kerja industri modern. Latar belakang pendidikan vokasional tingkat menengah tidak mampu mengisi lapangan kerja tukang terampil, sehingga masih diisi oleh mereka yang datang dari perdesaan tanpa bekal dasar pendidikan vokasional.

*Ketiga*, persaingan kerja yang makin tinggi di perkotaan dan tingginya tuntutan keterampilan kerja berimplikasi pula pada keengganan sebagian informan untuk memasuki industri konstruksi di perkotaan. Mereka lebih memilih “zona nyaman” dengan bersaing mendapatkan pekerjaan proyek rumah tinggal di kampung dan sekitarnya.

*Keempat*, minimnya sosialisasi dan kesempatan yang diberikan oleh pemerintah dan lembaga pelatihan menyebabkan para pekerja tidak biasa

mengakses berbagai informasi tentang pelatihan kerja dan pemahaman tentang sertifikasi kerja. Padahal, dalam simulasi yang dilakukan di desa setempat, respons mereka terutama dari para pekerja muda untuk mengikuti pelatihan sangat tinggi.

### **5.3. Rekomendasi**

Dari paparan temuan dan hasil penelitian tersebut di atas, dapat dirumuskan beberapa poin rekomendasi:

#### **1. Penguatan Regulasi**

Besarnya jumlah tenaga kerja konstruksi pada level tukang atau buruh bangunan yang tersebar di berbagai proyek dalam semua skala menjadi dasar pertimbangan yang kuat untuk mengatur hak-hak mereka sebagai pekerja. Di sisi lain, pekerja bangunan hanya memandang pekerjaannya sebagai pilihan sadar karena tidak ada pilihan lain, menempatkan mereka menerima pekerjaan tanpa pengetahuan tentang jaminan dan hak-hak dasarnya. Aturan hukum yang lebih operasional menyangkut: strukturisasi ketenagakerjaan dalam industri konstruksi, asosiasi buruh yang dapat menjadi wadah aspirasi pekerja, pengaturan terkait upah minimum serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai. Intervensi yang lebih kuat harus dilakukan oleh pemerintah mengingat perkembangan industri konstruksi yang terus meningkat dengan tingkat kompleksitas tinggi yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Aturan yang sudah ada saat ini lebih banyak mengatur tentang industri jasa konstruksinya, tetapi minim mengatur secara detail menyangkut pekerja level pelaksana atau tukang.

#### **2. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Vokasional**

Peninjauan ulang terhadap nomenklatur, kurikulum dan capaian pembelajaran atau kompetensi lulusan lembaga pendidikan kejuruan yang mempersiapkan tenaga terampil di bidang konstruksi. Apakah lulusan SMK Teknik Bangunan dipersiapkan untuk mengisi tenaga terampil dalam pekerjaan konstruksi yang sudah terspesifikasi dalam aturan LPJK? Mengingat pekerja pada level tukang merupakan para pekerja yang mengembangkan keterampilannya secara mandiri atau bukan latar belakang pendidikan vokasional. Pewarisan

keterampilan vokasional secara tradisional ini, pada aspek-aspek tertentu seperti sudah dijelaskan sebelumnya, pada konteks masa tidak lagi mampu menjawab tantangan perubahan dalam industri konstruksi.

Pertimbangan dari temuan penelitian ini adalah penguatan lembaga-lembaga pelatihan vokasional di berbagai kota dan kabupaten yang mudah diakses oleh masyarakat yang siap menjadi tenaga kerja di bidang konstruksi dari berbagai latar belakang pendidikan. Prinsip penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan orang dewasa dan pendidikan seumur hidup dilakukan pada level ini, baik oleh lembaga pemerintah seperti BLK (Balai Latihan Kerja) atau yang diselenggarakan oleh industri, atau kerjasama berbagai pihak.

Membuka seluas-luasnya akses pelatihan keterampilan vokasional yang dapat meningkatkan keterampilan kerja tukang untuk memasuki industri konstruksi dengan teknologi dan material yang terus berkembang. Bagaimanapun, peningkatan keterampilan kerja dengan tuntutan perkembangan industri konstruksi saat ini tidak bisa diserahkan sepenuhnya kepada pekerja yang mengembangkan pembelajarannya tanpa dasar teori dan pengetahuan kerja modern.

### **3. Percepatan Proses Sertifikasi Keterampilan Kerja**

Pembenahan struktur industri konstruksi yang konsisten pada penerapan aturan sertifikasi dan upah sebagai penghargaan kerja menjadi titik awal yang harusnya menjadi komitmen kuat dalam bentuk regulasi dan kebijakan perusahaan. Pekerja bangunan yang sebagian besar merupakan masyarakat perdesaan masih sangat minim mengakses informasi tentang sertifikasi serta benefit yang akan mereka terima. Kasus dua informan yang memiliki sertifikat keterampilan tetapi tidak berfungsi di lapangan merupakan contoh belum konsistennya penerapan sertifikasi ini pada pelaksanaan pekerjaan.

Terbukanya persaingan global sejak MEA diberlakukan menjadi tantangan berat bagi pekerja lokal yang masih sangat sedikit tersertifikasi keterampilannya. Untuk itu, jika sertifikasi adalah tuntutan mutlak terkait standar mutu kerja konstruksi, maka sosialisasi, fasilitasi dan kemudahan akses bagi pekerja yang sudah memiliki keterampilan untuk mendapatkan sertifikasi dari



lembaga yang berwenang. Penguatan LSP (Lembaga Sertifikasi Pekerja) yang diselenggarakan Perguruan Tinggi, industri konstruksi dan asosiasi pekerja pada bidang terkait menjadi media yang dapat melakukan percepatan tersertifikasinya para pekerja bangunan tersebut. Di samping, bagaimana lembaga-lembaga ini juga secara konsisten melakukan edukasi tentang pentingnya standar keterampilan kerja, dan jaminan terhadap pekerja yang memiliki sertifikasi.

#### **4. Penelitian Lanjutan**

Temuan dan hasil penelitian ini merupakan langkah awal untuk memperbaiki nasib pekerja bangunan, penguatan keterampilan kerja yang memenuhi standar mutu kerja konstruksi, dan tantangan persaingan pekerja dalam perkembangan industri konstruksi. Studi etnografi dan etno-andragogik yang dilakukan dimaksudkan untuk membuka dan memberikan gambaran awal tentang realitas kelompok pekerja bangunan dalam mengembangkan keterampilan dan perjuangannya memasuki industri konstruksi. Untuk itu perlu dilakukan penelitian lanjutan menyangkut:

- a. Survey terhadap pekerja bangunan pada proyek bangunan skala besar di perkotaan (studi terhadap akses, tingkat keterampilan, asal kelompok pekerja, dan budaya kerja mereka).
- b. Pemetaan dan studi tentang sikap pekerja bangunan terhadap keharusan sertifikasi keterampilan.
- c. Sejauh mana pola budaya pekerja bangunan dapat bertahan dalam persaingan industri konstruksi saat ini?
- d. Bagaimana efektifitas dan relevansi pendidikan kejuruan tingkat menengah dalam mempersiapkan tenaga terampil level pelaksana dan tukang di bidang konstruksi?
- e. Pengembangan model dan desain pendidikan dan pelatihan keterampilan kerja pekerja bangunan yang responsif terhadap perkembangan teknologi
- f. Kajian kesiapan Lembaga Sertifikasi Pekerja (LSP) bidang konstruksi di FPTK Universitas Pendidikan Indonesia