

ANALISA KOMPETENSI BEBERAPA MANDOR PADA PROYEK KONSTRUKSI DI SURABAYA

Antonio Erson Raharja¹, Arthur Lawrence², dan Paulus Nugraha³

ABSTRAK: Perkembangan proyek konstruksi di Surabaya dan sekitarnya menuntut peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat. Mandor yang memimpin tenaga kerja diharuskan memiliki kompetensi kerja yang baik untuk menunjang keberhasilan proyek. Penelitian ini dilakukan untuk menentukan sejauh mana tingkat kompetensi mandor menurut mandor dan kontraktor, mengetahui indikator kompetensi mandor mana yang dianggap paling penting menurut mandor dan kontraktor, dan menentukan apakah terdapat perbedaan tingkat kompetensi antara mandor yang memiliki sertifikasi dan belum memiliki. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada mandor dan kontraktor di beberapa proyek di Surabaya dan sekitarnya. Analisa data yang dilakukan adalah uji validitas, reliabilitas, *mean* dan *independent T Test*. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kompetensi mandor menurut mandor dan kontraktor di Surabaya sudah baik. Indikator kompetensi yang dinilai paling tinggi menurut kontraktor adalah pengetahuan tentang jenis dan lingkup pekerjaan, sedangkan menurut mandor adalah membaca dan memahami gambar kerja dengan teliti dan tepat. Mandor yang memiliki sertifikasi menunjukkan tingkat kompetensi yang lebih tinggi pada beberapa indikator kompetensi, yaitu memiliki keinginan untuk mengajar kemajuan orang lain, mengawasi pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan metode kerja, spesifikasi teknis dan jadwal kerja, memiliki pengetahuan tentang jenis dan lingkup pekerjaan, memiliki pengetahuan tentang K3, serta mengukur dan menghitung hasil kerja tepat sesuai kenyataan.

KATA KUNCI: analisa kompetensi mandor, indikator kompetensi mandor, sertifikasi mandor.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan sektor konstruksi di Indonesia terus mengalami pertumbuhan yang sangat pesat seiring berjalannya waktu. Salah satu aspek kesuksesan dalam pembangunan adalah melalui pengembangan kinerja tenaga kerja yang berkompeten. Akan tetapi pada kenyataannya, Indonesia masih memiliki banyak kekurangan dalam hal tenaga kerja kompeten. Dalam lingkup kerja di bidang jasa konstruksi ini, seorang mandor memegang peran utama dan menjadi faktor penentu dalam memberdayakan tenaga kerja. Zen (1997) menyatakan bahwa peran mandor adalah sebagai sub-kontraktor tenaga kerja yang mempekerjakan dan mengawasi tenaga kerja. Mandor akan bertanggung jawab atas tenaga kerja yang dipimpinnya. Kompetensi mandor akan memainkan peran penting sebagai orang kunci dalam bagian tenaga kerja konstruksi, karena itu pada penelitian ini dilakukan penelitian mengenai kompetensi mandor. Pada penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kompetensi yang dimiliki mandor dan mengetahui indikator kompetensi mandor mana yang paling penting berdasarkan persepsi kontraktor dan mandor itu sendiri serta meneliti perbedaan kompetensi mandor yang memiliki sertifikasi dan yang belum memiliki.

¹ Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, b11180069@john.petra.ac.id

² Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, b11180101@john.petra.ac.id

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

2. LANDASAN TEORI

2.1. Mandor di Indonesia

Mandor di Indonesia memiliki keunikan dan seringkali disebut sebagai pemimpin informal karena pada umumnya mereka tidak terbentuk dalam suatu organisasi yang resmi dan tidak diangkat sebagai pemimpin secara resmi. Sebagai pemimpin informal, mandor seringkali tidak memiliki kontrak tertulis dengan tenaga kerja yang dipimpinnya namun mandor akan terikat kontrak dengan perusahaan jasa konstruksi sebagai penyedia penyedia tenaga kerja (Raharjo & Bermawi, 2014).

2.2. Kompetensi Mandor

Berbagai macam faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi dari seorang mandor antara lain motivasi, pengalaman kerja, dan edukasi (Shalley, et al., 2004). Dalam penelitian ini, indikator kompetensi yang akan diteliti digolongkan pada beberapa kelompok kompetensi yang mengambil referensi dari kompetensi generik dari model kompetensi yang diperkenalkan Spencer dan Spencer (1993). Berikut beberapa indikator kompetensi mandor yang diambil dari beberapa sumber literatur yang telah tertuang pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Kompetensi Mandor dari Beberapa Sumber Literatur

No	Kompetensi Mandor	A	B	C	D
A. Achievement and Action (ACH, CSO Accuracy, INT, INS)					
1	Menghitung volume dengan tepat sehingga dapat membuat rencana pelaksanaan yang tepat		✓		✓
2	Merencanakan kebutuhan tenaga kerja, bahan, dan alat		✓	✓	✓
3	Menghitung harga yang tepat dan dapat dipakai untuk perhitungan rencana anggaran	✓	✓		
4	Mengatur pembagian kerja bagi para tukang dengan baik		✓		✓
5	Menyediakan tenaga kerja untuk setiap kegiatan secara efisien sesuai jadwal kerja		✓		
6	Menyeleksi setiap pekerja untuk mendapatkan pekerja yang baik dan kompeten	✓			
7	Memiliki inisiatif dalam bekerja, baik untuk meningkatkan efektifitas kerja maupun kenyamanan di tempat kerja	✓			
8	Konsisten dalam menjalankan prosedur pekerjaan yang telah ditentukan.	✓		✓	
9	Mengawasi pelaksanaan sesuai dengan metode kerja, spesifikasi teknis, dan jadwal kerja		✓		✓
B. Helping and Human Service (IU, CSO Customer Service)					
1	Memiliki cara komunikasi kerja yang baik dengan tenaga kerja		✓		✓
2	Kemampuan memahami keinginan/kebutuhan dari pekerja dan kontraktor	✓		✓	✓
C. Impact and Influence (IMP, OA, RB)					
1	Menjaga hubungan baik dengan setiap pekerja dalam pekerjaannya	✓			
2	Merundingkan harga borongan yang pantas dan disepakati kedua belah pihak		✓		
3	Menerapkan segala aturan dan budaya kerja yang berlaku	✓			
D. Managerial (DEV, DIR, TW, TL)					
1	Memimpin para tukang dengan baik	✓	✓	✓	
2	Memberi instruksi kepada tenaga kerja sesuai dengan syarat dan spesifikasi yang ditentukan		✓		✓
3	Menciptakan pelaksanaan kerja yang aman bagi tenaga kerja, hasil, dan lingkungan kerja		✓	✓	✓
4	Mengkoordinir dan mengelola aktivitas pekerja di lapangan secara konsisten	✓		✓	
5	Memiliki keinginan untuk mengajar / mendorong orang lain dalam pekerjaannya	✓			

E.	Cognitive (AT, CT, EXP)			
1	Membaca dan memahami gambar kerja dengan teliti dan tepat		✓	✓
2	Membuat jadwal / rencana kerja yang jelas dan dapat diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan		✓	✓
3	Memiliki pengetahuan tentang jenis dan lingkup pekerjaan		✓	✓
4	Memiliki pengetahuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja		✓	✓
5	Mengukur dan menghitung hasil kerja tepat sesuai kenyataan		✓	✓
6	Melakukan perhitungan penagihan pembayaran dengan benar		✓	
7	Menilai dengan tepat kualitas pekerjaan berdasarkan syarat mutu hasil yang disetujui	✓	✓	✓
8	Menganalisa resiko	✓		✓
F.	Personal Effectiveness (SCT, SCF, FLX, OC)			
1	Melakukan pembayaran upah tenaga kerja sesuai kesepakatan		✓	
2	Mengikuti peraturan dan standar kerja (K3 dan kualitas) yang berlaku			✓
3	Mampu beradaptasi dan fleksibel ketika menghadapi situasi dan lingkungan yang sulit			✓

Sumber:

A = (Soemardi et al., 2010); B = (Departemen Pekerjaan Umum, 2007); C = (Maulana, 2020); D = (Serpell & Ferrada, 2007)

2.3. Sertifikasi Keterampilan Kerja

Sertifikasi merupakan proses evaluasi untuk mendapatkan pengakuan atas kompetensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang, untuk memenuhi persyaratan perundang-undangan melalui uji kompetensi (Rahayu & Maradona, 2020). Pada Undang-undang No. 2 Tahun 2017 Pasal 70 ayat 1 Jasa Konstruksi disebutkan bahwa setiap tenaga kerja konstruksi yang bekerja pada bidang jasa konstruksi wajib untuk memiliki sertifikat kompetensi kerja. Tenaga kerja konstruksi akan diberi pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja sehingga diharapkan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih kompeten, serta memberikan jaminan bagi para pengguna jasa.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui melalui proses survei dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa mandor dan kontraktor di Surabaya dan sekitarnya. Penyebaran kuesioner dilakukan *on site* dengan membagikan kuesioner yang telah dicetak kepada responden. Terdapat 30 butir penilaian yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur. Skala pengukuran pada kuesioner untuk mengukur tingkat kompetensi memakai skala likert 1 sampai 5, dengan identifikasi skala sebagai berikut:

STB = Sangat Tidak Baik (1-1.8); TB = Tidak Baik (1.81-2.6); CB = Cukup Baik (2.61-3.4); B = Baik (3.41-4.2); SB = Sangat Baik (4.21-5).

Sedangkan skala pengukuran pada kuesioner untuk mengukur tingkat kepentingan indikator kompetensi memakai skala likert 1 sampai 5, dengan identifikasi skala sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Penting (1-1.8); 2 = Tidak Penting (1.81-2.6); 3 = Cukup Penting (2.61-3.4); 4 = Penting (3.41-4.2); 5 = Sangat Penting (4.21-5).

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang digunakan pada penelitian adalah dengan *product moment pearson correlation* ini digunakan untuk mengukur valid tidaknya antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang diteliti dan dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Sedangkan uji reliabilitas menurut Ghozali (2018) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Jawaban

responden terhadap pertanyaan dianggap reliabel bila setiap pertanyaan dijawab secara konsisten atau tidak acak.

3.3 Analisis Mean

Analisa *mean* digunakan untuk menentukan nilai rata-rata tingkat kompetensi mandor dan tingkat kepentingan setiap indikator kompetensi mandor yang didapat dari responden di beberapa proyek Surabaya dan sekitarnya. Dalam menghindari penomoran *ranking* yang mempunyai nilai *mean* yang sama, digunakan standar deviasi sebagai acuan selanjutnya.

3.4 Independent T-Test

Menurut Ghozali (2018), uji t independen merupakan uji parametrik yang digunakan untuk mengetahui adakah perbedaan mean antara dua kelompok bebas atau dua kelompok yang tidak berpasangan dengan maksud bahwa kedua kelompok data berasal subjek yang berbeda. Penerimaan atau penolakan uji hipotesis ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka tidak ada perbedaan signifikan tingkat kompetensi diantara dua kelompok.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terdapat perbedaan signifikan tingkat kompetensi diantara kedua kelompok.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Dari penyebaran kuesioner didapatkan sebanyak 100 data yang diisi oleh 42 kontraktor dan 50 mandor yang tersebar pada proyek konstruksi di Surabaya.

4.2 Analisa Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas tingkat kompetensi dan kepentingan indikator kompetensi mandor menurut mandor dan kontraktor yang dilakukan dalam penelitian ini, seluruh indikator pada masing-masing kelompok kompetensi dapat disimpulkan valid dan reliabel seperti pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Hasil Rangkuman Analisa Validitas dan Reliabilitas Tingkat Kompetensi dan Kepentingan Indikator Kompetensi Mandor Menurut Kontraktor dan Mandor

Analisa Data	Kesimpulan	Kesimpulan
Tingkat Kompetensi Mandor Menurut Kontraktor	Valid	Reliabel
Tingkat Kompetensi Mandor Menurut Mandor	Valid	Reliabel
Tingkat Kepentingan Indikator Kompetensi Mandor Menurut Kontraktor	Valid	Reliabel
Tingkat Kepentingan Indikator Kompetensi Mandor Menurut Mandor	Valid	Reliabel

4.3 Analisa Mean Tingkat Kompetensi Mandor Menurut Kontraktor dan Mandor

Rangkuman hasil *mean* pada penelitian tingkat kompetensi mandor menurut kontraktor dan mandor terhadap 6 kelompok kompetensi dapat dilihat pada **Tabel 3**. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi mandor menurut kontraktor di Surabaya ini semuanya sudah masuk ke dalam kategori penilaian baik, sedangkan tingkat kompetensi mandor menurut mandor di Surabaya ini sudah masuk ke dalam kategori penilaian baik kecuali pada kelompok kompetensi *cognitive*. Kelompok kompetensi tingkat kompetensi menurut kontraktor mandor ini memiliki hasil yang sama, dengan nilai *mean* terbesar berasal dari kelompok *Helping and Human Service* dan nilai *mean* terendah dari kelompok *cognitive*. Dengan indikator dengan nilai tertinggi menurut kontraktor adalah memiliki cara komunikasi kerja yang baik dengan tenaga kerja sedangkan indikator dengan nilai tertinggi menurut mandor adalah melakukan pembayaran upah tenaga kerja sesuai kesepakatan,

Terdapat perbedaan penilaian kompetensi yang signifikan antara pihak mandor dan kontraktor, terutama pada indikator A2, D4, E2, E3, dan E4. Dimana kontraktor menilai beberapa indikator kompetensi lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian diri sendiri yang dilakukan oleh mandor.

Tabel 3. Hasil Rangkuman Mean Kelompok Kompetensi Tingkat Kompetensi Mandor Menurut Kontraktor dan Mandor

Kelompok Kompetensi	Kontraktor		Mandor	
	Rangkuman Mean	Kesimpulan	Rangkuman Mean	Kesimpulan
A. Achievement and Action	3.753	Baik	3.573	Baik
B. Helping and Human Service	4.100	Baik	3.830	Baik
C. Impact and Influence	3.767	Baik	3.520	Baik
D. Managerial	3.744	Baik	3.660	Baik
E. Cognitive	3.618	Baik	3.396	Cukup Baik
F. Personal Effectiveness	3.827	Baik	3.573	Baik

4.4 Analisa Tingkat Kepentingan Indikator Kompetensi Mandor Menurut Mandor dan Kontraktor

Indikator kompetensi yang dinilai paling tinggi menurut kontraktor adalah indikator E3 dengan nilai rata-rata 4.333, sedangkan indikator kompetensi yang dinilai paling kurang penting dari 30 indikator dalam penelitian ini adalah indikator F1 dengan nilai rata-rata 3.738 seperti yang terlihat pada **Tabel 4**. Selain itu 3 indikator lain yang dianggap sangat penting adalah indikator D1, A8, dan E1.

Sedangkan indikator yang dinilai paling tinggi menurut mandor adalah indikator E1 dengan nilai rata-rata sebesar 4.280, sedangkan indikator kompetensi yang dinilai paling kurang penting dari 30 indikator dalam penelitian ini adalah indikator E4 dengan nilai rata-rata sebesar 3.100 seperti yang terlihat pada **Tabel 4**. Indikator D1 juga masuk dalam kategori penilaian sangat penting menurut mandor dan diikuti indikator B1 pada peringkat ketiga yang dinilai paling penting menurut mandor.

Tabel 4. Hasil Analisa Tingkat Kepentingan Indikator Kompetensi Mandor Menurut Kontraktor dan Mandor

Indikator	Mandor				Kontraktor			
	Nilai Mean	Std. Deviasi	Ranking	Kesimpulan	Nilai Mean	Std. Deviasi	Ranking	Kesimpulan
A. Achievement and Action (ACH, CSO Accuracy, INT, INS)								
A01	3.940	0.956	7	Penting	3.905	0.906	23	Penting
A02	3.920	1.007	8	Penting	3.952	0.962	21	Penting
A03	3.980	1.000	6	Penting	3.857	0.899	26	Penting
A04	3.920	1.104	9	Penting	4.048	0.882	15	Penting
A05	3.660	1.002	14	Penting	4.000	0.765	17	Penting
A06	3.400	1.088	26	Cukup Penting	4.095	0.726	10	Penting
A07	3.500	1.035	23	Penting	4.119	0.861	6	Penting
A08	3.540	1.092	20	Penting	4.214	0.682	3	Sangat Penting
A09	3.600	1.262	18	Penting	4.119	0.861	6	Penting
B. Helping and Human Service (IU, CSO Customer Service)								

B01	4.100	1.015	3	Penting	4.095	0.759	11	Penting
B02	4.000	0.833	5	Penting	4.095	0.850	12	Penting
C. Impact and Influence (IMP, OA, RB)								
C01	3.840	0.934	11	Penting	4.000	1.189	19	Penting
C02	3.600	0.969	17	Penting	4.095	1.055	13	Penting
C03	3.720	1.126	13	Penting	4.167	1.167	5	Penting
D. Managerial (DEV, DIR, TW, TL)								
D01	4.220	0.840	2	Sangat Penting	4.286	0.742	2	Sangat Penting
D02	3.880	0.799	10	Penting	4.095	1.078	14	Penting
D03	3.480	0.839	24	Penting	3.786	0.976	29	Penting
D04	3.480	0.863	25	Penting	4.000	0.855	18	Penting
D05	3.280	0.809	27	Cukup Penting	3.810	1.110	27	Penting
E. Cognitive (AT, CT, EXP)								
E01	4.280	0.834	1	Sangat Penting	4.214	1.025	4	Sangat Penting
E02	3.540	1.073	21	Penting	3.976	0.897	20	Penting
E03	3.820	0.941	12	Penting	4.333	0.570	1	Sangat Penting
E04	3.100	0.953	30	Cukup Penting	4.119	1.087	9	Penting
E05	3.620	1.067	16	Penting	3.929	0.808	22	Penting
E06	3.680	1.039	15	Penting	3.786	0.813	28	Penting
E07	3.580	0.971	19	Penting	4.024	0.811	16	Penting
E08	3.140	1.294	29	Cukup Penting	3.905	1.185	24	Penting
F. Personal Effectiveness (SCT, SCF, FLX, OC)								
F01	4.020	1.000	4	Penting	3.738	1.061	30	Penting
F02	3.380	0.923	28	Cukup Penting	3.881	0.916	25	Penting
F03	3.540	1.129	22	Penting	4.119	0.942	8	Penting

4.5 Analisa Tingkat Kepentingan Indikator Kompetensi Mandor Menurut Mandor dan Kontraktor

Pada **Tabel 5** menunjukkan hasil uji t tingkat kompetensi mandor yang memiliki sertifikasi dan belum memiliki. Berdasarkan hasil pengolahan data, indikator-indikator yang menghasilkan nilai rata-rata yang berbeda signifikan yaitu pada indikator A9, D5, E3, E4, dan E5. Mandor yang memiliki sertifikasi memiliki penilaian rata-rata tingkat kompetensi yang signifikan lebih tinggi dibandingkan mandor yang belum memiliki sertifikasi menurut pihak kontraktor.

Tabel 5. Hasil Analisa Kompetensi Mandor yang Memiliki Sertifikasi dan Belum Memiliki Menurut Kontraktor

Indikator	Mean Mandor Tidak Bersertifikat	Mean Mandor Bersertifikat	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
A. Achievement and Action (ACH, CSO Accuracy, INT, INS)				
A01	3.558	3.714	0.684	Tidak Berbeda
A02	3.721	4.143	0.313	Tidak Berbeda
A03	3.512	3.571	0.885	Tidak Berbeda

A04	3.791	3.857	0.883	Tidak Berbeda
A05	3.767	4.143	0.333	Tidak Berbeda
A06	3.744	4.429	0.106	Tidak Berbeda
A07	3.814	4.000	0.593	Tidak Berbeda
A08	3.721	4.143	0.221	Tidak Berbeda
A09	3.721	4.429	0.034	Berbeda
B. Helping and Human Service (IU, CSO Customer Service)				
B01	4.209	4.286	0.809	Tidak Berbeda
B02	3.930	4.286	0.368	Tidak Berbeda
C. Impact and Influence (IMP, OA, RB)				
C01	3.837	3.857	0.953	Tidak Berbeda
C02	3.744	4.143	0.318	Tidak Berbeda
C03	3.581	4.143	0.125	Tidak Berbeda
D. Managerial (DEV, DIR, TW, TL)				
D01	3.651	3.857	0.555	Tidak Berbeda
D02	3.767	4.429	0.065	Tidak Berbeda
D03	3.558	4.143	0.102	Tidak Berbeda
D04	3.744	4.143	0.164	Tidak Berbeda
D05	3.581	4.714	0.002	Berbeda
E. Cognitive (AT, CT, EXP)				
E01	4.047	4.429	0.239	Tidak Berbeda
E02	3.698	3.857	0.662	Tidak Berbeda
E03	3.837	4.571	0.031	Berbeda
E04	3.488	4.429	0.013	Berbeda
E05	3.581	4.286	0.018	Berbeda
E06	3.093	3.143	0.875	Tidak Berbeda
E07	3.535	4.000	0.210	Tidak Berbeda
E08	3.116	3.571	0.307	Tidak Berbeda
F. Personal Effectiveness (SCT, SCF, FLX, OC)				
F01	4.093	4.571	0.085	Tidak Berbeda
F02	3.419	4.143	0.086	Tidak Berbeda
F03	3.767	4.000	0.523	Tidak Berbeda

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Terdapat beberapa kesimpulan yang didapatkan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk mengukur kompetensi mandor di Surabaya ini dinilai sudah baik menurut mandor dan kontraktor. Dibuktikan dengan hasil nilai mean penilaian kompetensi mandor menurut mandor maupun kontraktor yang berkisar pada kategori penilaian cukup baik hingga sangat baik. Selain itu juga ditemukan beberapa perbedaan signifikan dimana kontraktor menilai beberapa indikator kompetensi lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian diri sendiri yang dilakukan oleh mandor.

2. Hasil analisa menunjukkan bahwa indikator kompetensi yang dianggap paling penting menurut mandor adalah membaca dan memahami gambar kerja dengan teliti dan tepat. Sedangkan menurut kontraktor, indikator kompetensi yang dianggap paling penting adalah pengetahuan tentang jenis dan lingkup pekerjaan.
3. Dari hasil analisa kompetensi menurut kontraktor, menunjukkan terdapat perbedaan signifikan, dimana mandor yang memiliki sertifikat memiliki beberapa indikator kompetensi yang lebih baik dibandingkan yang belum memiliki. Indikator kompetensi mandor yang memiliki sertifikat signifikan lebih baik dalam indikator A9, D5, E3, E4, dan E5.

5.2. Saran

Terdapat beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini hendaknya dimanfaatkan oleh para mandor sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi kompetensi diri untuk mengembangkan diri dan kompetensi yang belum maksimal.
2. Asosiasi profesi diharapkan lebih gencar dalam melakukan kegiatan sosialisasi prosedur pelaksanaan sertifikasi dan memberikan pemahaman mengenai pentingnya kepemilikan sertifikat kompetensi kerja agar para mandor dapat meningkatkan kompetensinya sesuai klasifikasi dan kualifikasi tertentu.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan mengambil data responden dari para tenaga kerja yang dipimpin oleh mandor. Serta menambah responden mandor yang memiliki sertifikasi untuk meningkatkan tingkat akurasi data.

6. DAFTAR REFERENSI

- Departemen Pekerjaan Umum. (2007). *Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 340 KPTS/M/2007 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Tenaga Terampil dan Tenaga Ahli di Bidang Jasa Konstruksi*.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Maulana, R. E. (2020). *Analisis Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Mandor Berdasarkan SKKNI Terhadap Kinerja Mandor Pada Proyek Konstruksi Di Kudus*. Master's Thesis, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang.
- Raharjo, H. A., and Bermawi, H. (2014). "Mandor, for Solving Competitive Construction Business in Indonesia." *International Journal of Engineering and Technology*, Vol. 6, No. 2, 151–154.
- Rahayu, K. N. P. dan Maradona, A. F. (2020). "Sertifikasi Konstruksi Tenaga Kerja : Antara Mengikuti Peraturan Pemerintah dan Membangun Kompetensi Bisnis." *Kinerja*, Vol. 17, No. 1, 45-51.
- Serpell, A. and Ferrada, X. (2007). "A Competency- Based Model for Construction Supervisors in Developing Countries." *Personnel Review*, Vol. 36, No. 4, 585–602.
- Shalley, C. E., Zhou, J., and Oldham, G. R. (2004). "The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here?." *Journal of Management*, Vol. 30, No. 6, 933–958.
- Soemardi, Biemo, W., Soenaryo, I., Budiman, A. and Soekiman, A. (2010). "Assessing the Role and Competence of Mandor in Indonesia Construction Industry." *Second International Conference on Construction in Developing Countries*, Vol. 14, 859–864.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons, New York.
- Zen, A. (1997). *Sumber Daya Manusia Sektor Informal Jasa Konstruksi*, Mediatama Saptakarya, Jakarta.