



## **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir Tenaga Kerja Konstruksi dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Literatur Review)**

**Muslimatul Mufida<sup>1</sup>, Ismawati<sup>2</sup>, Muhammad Wahid Cahyana<sup>3</sup>**

Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Wisnuwardhana Malang<sup>1</sup>

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Wisnuwardhana Malang<sup>2,3</sup>

\*Email Korespodensi: [muslimatulumfida@wisnuwardhana.ac.id](mailto:muslimatulumfida@wisnuwardhana.ac.id)

Diterima: 19-01-2026 | Disetujui: 29-01-2026 | Diterbitkan: 31-01-2026

### **ABSTRACT**

*The construction sector is one of the largest labor absorbers in Indonesia, yet it still faces the problem of unclear career paths for its workers. This study aims to examine the factors influencing career paths for construction workers from a labor law perspective. The research method used was a literature review with a descriptive qualitative approach through a review of scientific articles, books, national regulations, and policy documents related to labor and construction services. The results indicate that career paths for construction workers are influenced by internal factors such as education, skills, work experience, motivation, and competency certification, as well as external factors such as working conditions, labor market needs, and regulatory support. From a labor law perspective, Indonesian laws and regulations essentially provide protection for career development through regulations on job training, competency certification, occupational safety and health, and the principle of non-discrimination. However, gaps remain between legal norms and field practice, primarily due to project-based employment relationships and weak oversight. Therefore, strengthening the implementation of labor law is key to ensuring the certainty and sustainability of career paths for construction workers in Indonesia.*

**Keywords:** career ladder; construction workforce; employment law; competency certification; legal protection

### **ABSTRAK**

Sektor konstruksi merupakan salah satu penyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia, namun masih dihadapkan pada persoalan ketidakjelasan jenjang karir tenaganya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi jenjang karir tenaga kerja konstruksi dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review dengan pendekatan kualitatif deskriptif melalui kajian pustaka terhadap artikel ilmiah, buku, regulasi nasional, dan dokumen kebijakan terkait ketenagakerjaan dan jasa konstruksi. Hasil kajian menunjukkan bahwa jenjang karir tenaga kerja konstruksi dipengaruhi oleh faktor internal seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, motivasi, dan sertifikasi kompetensi, serta faktor eksternal berupa kondisi kerja, kebutuhan pasar tenaga kerja, dan dukungan regulasi. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan di Indonesia pada dasarnya telah memberikan perlindungan terhadap pengembangan karir melalui pengaturan pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta prinsip nondiskriminasi. Namun, masih terdapat kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, terutama akibat hubungan kerja berbasis proyek dan lemahnya pengawasan. Oleh karena itu, penguatan implementasi hukum ketenagakerjaan menjadi kunci dalam menjamin kepastian dan keberlanjutan jenjang karir tenaga kerja konstruksi di Indonesia.

**Kata kunci:** jenjang karir; tenaga kerja konstruksi; hukum ketenagakerjaan; sertifikasi kompetensi; perlindungan hukum

**Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:**

Mufida, M., Ismawati, I., & Cahyana, M. W. (2026). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir Tenaga Kerja Konstruksi dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan(Literatur Review). *Journal of Literature Review*, 2(1), 127-139. <https://doi.org/10.63822/dzp9se10>

## PENDAHULUAN

Industri konstruksi di Indonesia merupakan salah satu sektor strategis yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2022) menunjukkan bahwa sektor konstruksi menyumbang lebih dari 7% terhadap total tenaga kerja nasional, dengan dominasi pekerja berstatus kontrak dan harian lepas. Kondisi ini menimbulkan tantangan serius terkait jenjang karir, karena sebagian besar pekerja tidak memiliki kepastian kerja maupun jalur pengembangan karir yang jelas. Sektor konstruksi merupakan salah satu motor penggerak pembangunan nasional yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Tenaga kerja konstruksi memiliki karakteristik khusus: mayoritas bekerja secara kontrak atau harian, tingkat pendidikan beragam, serta menghadapi risiko tinggi terkait keselamatan kerja. Kondisi ini menjadikan jenjang karir tenaga kerja konstruksi tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam praktiknya, banyak tenaga kerja konstruksi menghadapi keterbatasan akses terhadap jenjang karir yang jelas. Faktor pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan sertifikasi profesi sering menjadi penentu utama. Namun, dari perspektif hukum ketenagakerjaan, terdapat dimensi lain yang memengaruhi perkembangan karir, seperti perlindungan hak pekerja, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kesetaraan kesempatan, serta kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, negara pada dasarnya telah memberikan kerangka perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja, termasuk hak atas pengembangan kompetensi, pendidikan dan pelatihan kerja, serta perlakuan yang adil dan nondiskriminatif dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Secara normatif, regulasi tersebut menempatkan kompetensi, sertifikasi, dan pengalaman kerja sebagai dasar pembentukan jenjang karir tenaga kerja konstruksi.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih banyak pekerja konstruksi yang bekerja tanpa kontrak resmi, tidak memiliki akses pelatihan, dan minim perlindungan sosial. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara regulasi yang ada dengan praktik di lapangan. Penelitian Mufida (2023) menemukan bahwa faktor pendidikan formal, keterampilan teknis, pengalaman kerja, serta dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir tenaga kerja konstruksi di Indonesia. Sementara itu, Asmorowati (2021) menyoroti perlindungan tenaga kerja konstruksi dalam perspektif UU Cipta Kerja, dengan fokus pada aspek keselamatan kerja dan jaminan sosial sebagai faktor penting dalam keberlanjutan karir.

Jenjang karir tenaga kerja konstruksi sejatinya sangat erat kaitannya dengan sistem sertifikasi kompetensi, pendidikan dan pelatihan kerja, serta pengakuan pengalaman kerja. Tanpa perlindungan hukum yang efektif, tenaga kerja konstruksi berisiko mengalami stagnasi karir, ketidakpastian status kerja, dan ketimpangan posisi tawar dengan perusahaan jasa konstruksi. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga pada kualitas dan keberlanjutan pembangunan nasional.

Di tingkat global, penelitian oleh Ling dan Leow (2020) di Singapura menunjukkan bahwa sertifikasi profesi dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan menjadi faktor utama dalam menentukan mobilitas karir pekerja konstruksi. Hal ini sejalan dengan temuan di Indonesia, di mana sertifikasi kompetensi kerja konstruksi (SKK Konstruksi) menjadi syarat legal untuk menduduki posisi tertentu (Kementerian PUPR, 2021).

-----  
*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir Tenaga Kerja Konstruksi  
dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Literatur Review)*

(Mufida, et al.)

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan dengan tidak hanya menyoroti kemampuan individu, tetapi juga menilai sejauh mana regulasi ketenagakerjaan mampu mendukung atau justru menghambat jenjang karir tenaga kerja konstruksi sehingga pada kajian ini penulis mencoba untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi jenjang karir tenaga konstruksi berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu: 1. Apa saja faktor-faktor yang memengaruhi jenjang karir tenaga kerja konstruksi? dan 2. Bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur dan melindungi hak-hak tenaga kerja konstruksi terkait jenjang karir?

## **METODE PELAKSANAAN**

Metode penulisan artikel Literature Review ini adalah dengan metode Kualitatif Deskriptif dan kajian Pustaka atau Library Research. Kajian ini adalah literatur review sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis faktor-faktor yang mempengaruhi jenjang karir tenaga kerja konstruksi dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini tidak menggunakan data primer, melainkan mengandalkan data sekunder berupa artikel jurnal, buku, laporan penelitian, regulasi nasional seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, serta dokumen kebijakan internasional seperti konvensi ILO. Pencarian literatur dilakukan melalui basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, Web of Science, DOAJ, serta portal nasional Garuda dan Neliti dengan kata kunci yang relevan, misalnya *career development construction workers*, *labor law construction sector*, dan *jenjang karir tenaga kerja konstruksi*. Literatur yang dipilih dibatasi pada publikasi 5 tahun terakhir untuk menjaga relevansi, dengan tetap mempertimbangkan literatur klasik yang bersifat fundamental.

Seleksi literatur dilakukan dengan kriteria inklusi, yaitu artikel yang membahas tenaga kerja konstruksi, faktor karir (pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, sertifikasi, regulasi hukum, hubungan industrial), dan perspektif hukum ketenagakerjaan. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang hanya membahas aspek teknis konstruksi tanpa kaitan dengan tenaga kerja, literatur yang tidak relevan dengan hukum ketenagakerjaan, serta publikasi populer non-akademik. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap: pertama, identifikasi faktor-faktor yang muncul dari literatur; kedua, coding tematik untuk mengklasifikasikan faktor ke dalam kategori utama seperti internal–eksternal atau regulatif–non-regulatif; ketiga, sintesis naratif untuk menyusun hubungan antar faktor dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia; dan keempat, benchmarking regulasi dengan standar internasional untuk melihat kesesuaian maupun kesenjangan. Proses pencarian, seleksi, dan analisis literatur didokumentasikan secara sistematis sebagai *audit trail*. Hasil akhir penelitian berupa peta faktor-faktor yang mempengaruhi jenjang karir tenaga kerja konstruksi, analisis keterkaitan faktor dengan regulasi hukum ketenagakerjaan, serta rekomendasi kebijakan dan strategi pengembangan karir berbasis hukum

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir Tenaga Kerja Konstruksi**

Jenjang karir tenaga kerja konstruksi dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. Dari sisi internal, pendidikan formal, keterampilan teknis, serta pengalaman kerja menjadi

-----  
*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir Tenaga Kerja Konstruksi  
dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Literatur Review)*

(Mufida, et al.)

penentu utama dalam perkembangan karir. Pekerja yang memiliki sertifikasi kompetensi dan pengalaman proyek yang beragam cenderung lebih cepat naik ke posisi yang lebih tinggi. Selain itu, dukungan dari atasan dan kesempatan mengikuti pelatihan non-formal juga terbukti memperkuat pengembangan karir tenaga kerja konstruksi (Mufida, 2023).

Di sisi eksternal, regulasi pemerintah melalui Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) memberikan jalur karir yang jelas bagi tenaga kerja konstruksi. Regulasi ini mengatur jenjang jabatan mulai dari level teknisi hingga ahli utama, sehingga pekerja dapat menyesuaikan pengembangan diri dengan standar yang berlaku. Dengan adanya regulasi tersebut, pekerja konstruksi memiliki arah karir yang lebih terstruktur dan dapat meningkatkan daya saing di pasar tenaga kerja (Direktorat Jenderal Bina Konstruksi, 2021).

Selain itu, proyeksi kebutuhan tenaga kerja konstruksi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi jenjang karir. Kementerian Ketenagakerjaan memprediksi peningkatan kebutuhan tenaga kerja sektor konstruksi pada periode 2025–2029, seiring dengan program pembangunan infrastruktur nasional. Hal ini membuka peluang karir yang lebih luas, terutama bagi tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan industri. Dengan demikian, pekerja konstruksi yang mampu beradaptasi dengan tren pasar dan regulasi akan memiliki prospek karir yang lebih baik (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024).

Dari hasil literatur review didapatkan hasil yang disimpulkan pada tabel berikut:

**Tabel.1 Penelitian terdahulu**

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Fokus Penelitian	Faktor Utama
1	The Impact of Career Management on Turnover Intention at Construction Companies	Baskoro (2020)	Manajemen karir dan kepuasan karir	Career management, turnover intention, career satisfaction
2	The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance	Novitayanti, Doddy, & Nasution (2020)	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi	Career development, motivation, performance
3	The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction	Febrianti, Suharto, & Wachyudi (2020)	Pengaruh karir terhadap kepuasan kerja	Career development, job satisfaction, performance
4	Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi	Sumarningsih (2021)	Dampak kerja lembur terhadap produktivitas	Overtime, fatigue, safety, productivity
5	Pengukuran Produktivitas dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pekerjaan Konstruksi dengan Metode Half-Slab	Cahyo, Rianto, & Andi (2021)	Studi kasus produktivitas metode half-slab	Work method, external factors, productivity
6	Strategic Programs to Accelerate Competency Development of Construction Workers	Afrida (2022)	Program percepatan sertifikasi kompetensi	Certification, competency, policy strategy
7	Indonesia Country Report: Navigating Construction Workers Shortages	AsiaConstruct Conference (2024)	Tantangan kekurangan tenaga kerja konstruksi	Worker shortages, technology, regulation
8	Membedah Pentingnya Sertifikasi	Fauziyah (2025)	Tantangan sertifikasi	Certification,

-----  
*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir Tenaga Kerja Konstruksi dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Literatur Review)*

(Mufida, et al.)

Kompetensi Pekerja Konstruksi di Indonesia		kompetensi	professionalism, MEA, Industry 4.0
--	--	------------	------------------------------------

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan faktor-faktor yang memengaruhi karir pekerja konstruksi antara lain:

1. Manajemen Karir & Kepuasan Kerja: Career management berpengaruh pada turnover intention dan kepuasan karir.
2. Motivasi & Pengembangan Karir: Motivasi kerja dan program pengembangan karir meningkatkan kinerja.
3. Kondisi Kerja (Lembur & Metode): Overtime berdampak negatif pada produktivitas dan keselamatan; metode kerja memengaruhi efisiensi.
4. Sertifikasi Kompetensi: Sertifikasi menjadi faktor legal dan strategis untuk jenjang karir.
5. Kekurangan Tenaga Kerja: Shortages tenaga kerja konstruksi menuntut kebijakan adaptif dan teknologi baru.
6. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3): Tetap menjadi faktor fundamental dalam keberlanjutan karir.

Untuk kesimpulan dari analisis artikel yang didapat dengan cara literatur review yaitu:

**Tabel 2. Tabel analisis faktor yang berpengaruh**

No	Author	Faktor Hasil Riset	Persamaan dengan penelitian ini	Perbedaan dengan Artikel Ini
1	Baskoro (2020)	Career management, turnover intention, career satisfaction	Sama-sama membahas manajemen karir dan kaitannya dengan keberlanjutan tenaga kerja	Baskoro fokus pada turnover intention, sedangkan artikel ini menekankan aspek hukum ketenagakerjaan dalam jenjang karir
2	Novitayanti, Doddy, & Nasution (2020)	Career development, motivation, performance	Sama-sama menyoroti pengembangan karir sebagai faktor penting	Artikel ini menambahkan perspektif regulasi hukum ketenagakerjaan, bukan hanya motivasi dan kinerja
3	Febrianti, Suharto, & Wachyudi (2020)	Career development, job satisfaction, performance	Sama-sama mengaitkan pengembangan karir dengan kepuasan kerja	Artikel ini lebih menekankan jenjang karir dalam konteks hukum, bukan sekadar kepuasan kerja
4	Sumarningsih (2021)	Overtime, fatigue, safety, productivity	Sama-sama membahas kondisi kerja tenaga konstruksi	Fokus Sumarningsih pada produktivitas akibat lembur, sedangkan artikel ini pada jenjang karir dan regulasi hukum
5	Cahyo, Rianto, & Andi (2021)	Work method, external factors, productivity	Sama-sama menyinggung faktor eksternal yang memengaruhi tenaga kerja	Artikel ini lebih menekankan aspek hukum dan jenjang karir, bukan metode kerja teknis
6	Afrida (2022)	Certification, competency, policy strategy	Sama-sama membahas kompetensi dan kebijakan strategis	Artikel ini menekankan jenjang karir dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, bukan hanya program percepatan sertifikasi
7	AsiaConstruct	Worker shortages,	Sama-sama menyinggung	Artikel ini lebih fokus pada

-----  
*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir Tenaga Kerja Konstruksi dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Literatur Review)*

(Mufida, et al.)

	Conference (2024)	technology, regulation	regulasi dan tantangan tenaga kerja	jenjang karir tenaga kerja konstruksi, bukan sekadar isu kekurangan tenaga kerja
8	Fauziyah (2025)	Certification, professionalism, MEA, Industry 4.0	Sama-sama membahas sertifikasi dan profesionalisme tenaga kerja	Artikel ini menekankan jenjang karir dalam perspektif hukum, bukan hanya tantangan sertifikasi di era MEA/Industri 4.0

Dapat disimpulkan bahwa hampir semua artikel menyoroti faktor SDM (karir, motivasi, sertifikasi, produktivitas) yang relevan dengan jenjang karir tenaga kerja konstruksi. Dan pada penelitian ini ditambahkan perspektif hukum ketenagakerjaan, sehingga lebih menekankan aspek regulasi, perlindungan, dan kepastian hukum dalam pengembangan karir tenaga kerja konstruksi.

### **Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Konstruksi terkait Jenjang Karir dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan**

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan bentuk pengakuan terhadap hak-hak pekerja atau buruh sebagai individu yang harus diperlakukan secara layak, dengan memperhatikan keterbatasan fisik para tenaga kerja. (Pujiastuti dan Endah, 2008)

Secara umum, perlindungan terhadap tenaga kerja juga dilandasi oleh prinsip-prinsip yang memastikan hak-hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak. Berbagai prinsip tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu melindungi tenaga kerja agar dapat mencapai kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan kerja yang sama dan bebas dari diskriminasi (Pasal 5).
3. Berdasarkan Pasal 6, setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama dan tanpa diskriminasi dari pemberi kerja.
4. Melalui pelatihan kerja, setiap orang mengembangkan kompetensi kerja berdasarkan keterampilan, minat, dan kemampuannya (Pasal 11).
5. Menurut Pasal 12 ayat (3) dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja yang relevan dengan bidangnya.
6. Menurut Pasal 31, setiap pekerja mempunyai hak dan kemungkinan yang sama untuk memilih, memperoleh, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghidupan yang layak baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
7. Pasal 86 ayat (1) juga menegaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang menghormati agama dan harkat kemanusiaannya.
8. Berdasarkan Pasal 88 Ayat (1), setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh upah yang memenuhi standar hidup yang layak bagi semua orang.
9. Berdasarkan Pasal 99 Ayat (1), setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh manfaat jaminan sosial.
10. Berdasarkan Pasal 104 Ayat (1), setiap pekerja berhak untuk berorganisasi dan menjadi anggota serikat pekerja.

-----  
*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir Tenaga Kerja Konstruksi dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Literatur Review)*

(Mufida, et al.)

Berdasarkan kerangka hukum ketenagakerjaan yang berlaku serta karakteristik sektor konstruksi di Indonesia, berikut analisis perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja konstruksi terkait jenjang karir.

### **1. Karakteristik Hubungan Kerja dan Jenjang Karir dalam Sektor Konstruksi**

Sektor konstruksi memiliki karakteristik ketenagakerjaan yang berbeda dengan sektor industri lainnya. Hubungan kerja dalam sektor ini umumnya bersifat sementara, berbasis proyek, dan sangat dipengaruhi oleh kebutuhan teknis serta durasi pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan tenaga kerja konstruksi sering berpindah dari satu proyek ke proyek lain dengan pemberi kerja yang berbeda. Dalam situasi demikian, kepastian mengenai jenjang karir menjadi isu yang krusial karena tenaga kerja berpotensi mengalami ketidakpastian status kerja dan stagnasi pengembangan profesional.

Jenjang karir tenaga kerja konstruksi tidak hanya ditentukan oleh masa kerja, melainkan oleh tingkat kompetensi, keahlian teknis, pengalaman lapangan, serta sertifikasi profesi yang dimiliki. Dengan kata lain, sistem karir di sektor konstruksi lebih menekankan merit system berbasis kompetensi. Oleh karena itu, peran hukum ketenagakerjaan menjadi sangat penting dalam menciptakan kerangka perlindungan yang menjamin hak tenaga kerja untuk meningkatkan kapasitas dirinya secara berkelanjutan dan memperoleh pengakuan atas kompetensi tersebut.

Dasar Hukum Karakteristik Hubungan Kerja dan Jenjang Karir dalam Sektor Konstruksi, antara lain: 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (beserta peraturan pelaksanaannya); 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi; dan 4) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi.

#### 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 15, menjelaskan bahwa hubungan kerja yang timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketentuan ini menjadi dasar hukum hubungan kerja tenaga kerja konstruksi, termasuk yang bersifat sementara dan berbasis proyek.

Pasal 56 ayat (1), mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam sektor konstruksi, hubungan kerja umumnya menggunakan PKWT karena pekerjaan didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu proyek.

Pasal 59, mengatur mengenai syarat-syarat penggunaan PKWT, termasuk untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang menjadi karakter utama hubungan kerja dalam sektor konstruksi.

#### 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (beserta peraturan pelaksanaannya)

Dalam UU ini menguatkan fleksibilitas penggunaan PKWT, termasuk untuk pekerjaan berbasis proyek. Ketentuan ini mempertegas karakter hubungan kerja sektor konstruksi yang tidak bersifat permanen, namun tetap harus menjamin perlindungan hak dasar tenaga kerja. Serta memberikan dasar pengaturan pengembangan kompetensi tenaga kerja sebagai bagian dari peningkatan produktivitas dan daya saing, yang berimplikasi pada pembentukan jenjang karir.

#### 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi

Pasal 70 ayat (1), menyatakan bahwa setiap tenaga kerja konstruksi wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi. Ketentuan ini menunjukkan bahwa jenjang karir tenaga kerja

konstruksi ditentukan oleh tingkat kompetensi dan kualifikasi profesional, bukan semata-mata oleh masa kerja.

Pasal 71, mengatur klasifikasi dan kualifikasi tenaga kerja konstruksi yang mencerminkan struktur jenjang karir dalam sektor konstruksi, mulai dari tenaga operator, teknisi/analisis, hingga tenaga ahli.

#### 4) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi

Dalam PP ini mengatur lebih lanjut mengenai tenaga kerja konstruksi, sertifikasi kompetensi, dan penempatan tenaga kerja sesuai kualifikasi. PP ini mempertegas bahwa sistem jenjang karir tenaga kerja konstruksi dibangun berdasarkan standar kompetensi dan sertifikasi yang diakui secara hukum.

Tanpa pengaturan hukum yang jelas dan perlindungan yang efektif, tenaga kerja konstruksi akan berada dalam posisi tawar yang lemah terhadap perusahaan jasa konstruksi. Hal ini berpotensi menimbulkan ketimpangan hubungan kerja, eksploitasi tenaga kerja, serta pengabaian hak-hak tenaga kerja atas pengembangan karir. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan diharapkan mampu menjadi instrumen perlindungan sekaligus sarana pengembangan sumber daya manusia di sektor konstruksi.

## 2. Hak atas Pendidikan dan Pelatihan Kerja sebagai Fondasi Jenjang Karir

Hukum ketenagakerjaan Indonesia secara tegas mengakui pengembangan kompetensi sebagai hak dasar setiap tenaga kerja. Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan meningkatkan kompetensi kerja melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Ketentuan ini berlaku secara umum bagi seluruh tenaga kerja, termasuk tenaga kerja konstruksi.

Hak atas pendidikan dan pelatihan kerja memiliki korelasi langsung dengan jenjang karir. Dalam sektor konstruksi, peningkatan kompetensi teknis dan manajerial merupakan prasyarat utama bagi tenaga kerja untuk naik ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, seperti dari tenaga terampil menjadi tenaga ahli, atau dari pelaksana lapangan menjadi pengawas dan manajer proyek. Dengan demikian, pengaturan mengenai pelatihan kerja bukan sekadar hak normatif, melainkan instrumen strategis dalam pembentukan jalur karir tenaga kerja konstruksi.

Selain memberikan hak kepada tenaga kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga membebaskan kewajiban kepada pengusaha. Pasal 12 ayat (3) menyatakan bahwa pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja melalui pelatihan kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak menempatkan pengembangan karir semata-mata sebagai tanggung jawab individu pekerja, tetapi juga sebagai kewajiban hukum pemberi kerja.

Dalam praktik sektor konstruksi, kewajiban ini seharusnya diwujudkan dalam penyediaan pelatihan teknis, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pelatihan kepemimpinan dan manajemen proyek. Apabila kewajiban tersebut dilaksanakan secara konsisten, maka tenaga kerja konstruksi memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan karirnya secara berkelanjutan.

Pasal 18 pada UU yang sama juga menyatakan bahwa tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja. Pengakuan ini menjadi dasar hukum bagi tenaga kerja untuk memperoleh peningkatan posisi kerja dan jenjang karir. Kemudian dalam UU Cipta Kerja juga memperkuat pengaturan mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Ketentuan ini menekankan bahwa pengembangan kompetensi tenaga kerja merupakan

bagian dari kebijakan nasional ketenagakerjaan guna meningkatkan produktivitas dan daya saing, termasuk dalam mendukung pengembangan jenjang karir.

### **3. Sertifikasi Kompetensi sebagai Instrumen Pengakuan dan Perlindungan Karir**

Sertifikasi kompetensi merupakan salah satu instrumen utama dalam perlindungan jenjang karir tenaga kerja konstruksi. Pasal 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja. Pengakuan tersebut diwujudkan dalam bentuk sertifikat kompetensi yang diakui secara nasional.

Pengaturan yang lebih spesifik terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi. Pasal 70 dan Pasal 71 mewajibkan setiap tenaga kerja konstruksi memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi jabatan. Sertifikasi ini tidak hanya berfungsi sebagai bukti kemampuan teknis, tetapi juga sebagai dasar penentuan posisi kerja, tanggung jawab, dan tingkat pengupahan.

Dari perspektif perlindungan hukum, sertifikasi kompetensi memberikan kepastian status profesional bagi tenaga kerja konstruksi. Dengan sertifikat tersebut, tenaga kerja memiliki legitimasi hukum atas keahliannya dan dapat menggunakannya sebagai dasar untuk menuntut hak atas posisi kerja yang sesuai dengan kompetensinya. Selain itu, sertifikasi juga meningkatkan posisi tawar tenaga kerja dalam hubungan kerja, terutama dalam proses perekrutan dan penempatan jabatan.

Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi, seperti keterbatasan akses, biaya yang relatif tinggi, serta minimnya fasilitasi dari perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara normatif sertifikasi telah diatur sebagai hak tenaga kerja, perlindungan jenjang karir melalui sertifikasi belum sepenuhnya terwujud secara optimal.

### **4. Prinsip Nondiskriminasi dan Kesetaraan Kesempatan Karir**

Hukum ketenagakerjaan Indonesia juga menekankan prinsip nondiskriminasi sebagai dasar perlindungan hak tenaga kerja. Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan Pasal 28 D Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 juga menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kedua pasal ini menjadi landasan konstitusional perlindungan terhadap perlakuan nondiskriminatif dalam pengembangan karir. Yang kemudian dipertegas dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Prinsip ini memiliki implikasi penting dalam konteks pengembangan jenjang karir tenaga kerja konstruksi. Serta dalam Pasal 6 yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pasal ini menegaskan kewajiban pengusaha untuk memberikan kesempatan yang setara dalam pelatihan, promosi, dan pengembangan karir.

Bahkan secara global yaitu termuat dalam Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 menegaskan dengan mewajibkan negara menjamin penghapusan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Konvensi ini menjadi dasar hukum internasional bagi penerapan prinsip nondiskriminasi dan kesetaraan kesempatan karir di Indonesia.

-----  
*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir Tenaga Kerja Konstruksi  
dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Literatur Review)*

(Mufida, et al.)

Jadi, kesetaraan kesempatan diberikan seluruh tenaga kerja konstruksi, baik yang berstatus pekerja tetap maupun pekerja kontrak, memiliki hak yang sama untuk memperoleh akses terhadap pelatihan, sertifikasi, dan promosi jabatan. Dalam praktik, tenaga kerja konstruksi sering kali mengalami perlakuan diskriminatif, khususnya bagi pekerja kontrak dan harian yang tidak diberikan kesempatan mengikuti pelatihan atau sertifikasi. Dengan adanya prinsip nondiskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan, praktik-praktik tersebut seharusnya dapat dicegah. Prinsip ini menegaskan bahwa perbedaan status hubungan kerja tidak boleh menjadi alasan untuk meniadakan hak tenaga kerja atas pengembangan karir. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai alat koreksi terhadap praktik ketenagakerjaan yang tidak adil di sektor konstruksi.

### **5. Peran Undang-Undang Cipta Kerja dalam Penguatan Pengembangan Karir**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagaimana telah diubah dan ditegaskan kembali melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, membawa perubahan signifikan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu fokus utama undang-undang ini adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan pendidikan, pelatihan kerja, dan sertifikasi kompetensi sebagai dasar pengembangan karir tenaga kerja.

Dalam konteks sektor konstruksi, Undang-Undang Cipta Kerja berperan dalam menciptakan tenaga kerja yang adaptif, kompeten, dan berdaya saing melalui pengaturan yang lebih fleksibel namun tetap menekankan pentingnya peningkatan kompetensi. Pengembangan karir tidak lagi dipahami semata-mata sebagai kenaikan jabatan dalam hubungan kerja jangka panjang, tetapi sebagai proses berkelanjutan yang berbasis pada kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.

Undang-Undang Cipta Kerja juga memperkuat peran negara dan dunia usaha dalam menyediakan sistem pelatihan kerja yang terintegrasi dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja, termasuk tenaga kerja konstruksi, memiliki jalur pengembangan karir yang jelas meskipun bekerja dalam sistem hubungan kerja berbasis proyek atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Namun demikian, fleksibilitas yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja juga menimbulkan tantangan, khususnya terkait kepastian karir jangka panjang. Oleh karena itu, penguatan pengembangan karir sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan pelatihan, sertifikasi, serta pengawasan terhadap kewajiban pengusaha dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

### **6. Tantangan Implementasi dan Kesenjangan antara Norma dan Praktik**

Meskipun kerangka hukum terkait perlindungan jenjang karir tenaga kerja konstruksi telah diatur cukup komprehensif, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Sistem kerja berbasis proyek dan dominasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sering kali membuat perusahaan enggan berinvestasi dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja. Selain itu, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan menyebabkan banyak ketentuan hukum tidak dijalankan secara optimal.

Kesenjangan antara norma hukum dan praktik ini berdampak langsung pada kesejahteraan dan masa depan karir tenaga kerja konstruksi. Tanpa upaya penguatan pengawasan dan penegakan hukum, perlindungan jenjang karir tenaga kerja konstruksi akan tetap bersifat normatif dan sulit diwujudkan secara nyata.

-----  
*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir Tenaga Kerja Konstruksi  
dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Literatur Review)*

(Mufida, et al.)

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literature review, dapat disimpulkan bahwa jenjang karir tenaga kerja konstruksi dipengaruhi oleh faktor internal berupa pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, motivasi, dan sertifikasi kompetensi, serta faktor eksternal yang meliputi kondisi kerja, kebutuhan pasar, dan dukungan regulasi. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan di Indonesia pada prinsipnya telah memberikan dasar perlindungan terhadap pengembangan karir tenaga kerja konstruksi melalui pengaturan hak atas pelatihan, sertifikasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta prinsip nondiskriminasi. Namun, implementasi regulasi tersebut belum berjalan optimal akibat karakteristik hubungan kerja yang bersifat sementara dan berbasis proyek serta lemahnya pengawasan. Oleh karena itu, efektivitas hukum ketenagakerjaan menjadi faktor kunci dalam menjamin kepastian dan keberlanjutan jenjang karir tenaga kerja konstruksi di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, S. (2022). Strategic programs to accelerate competency development of construction workers. *Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, 3(1), 62–74.
- AsiaConstruct Conference. (2024). Indonesia country report: Navigating construction workers shortages. *27th AsiaConstruct Conference Proceedings*.
- Asmorowati, T. (2021). Perlindungan tenaga kerja konstruksi dalam perspektif UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(2), 145–160.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Baskoro, B. D. (2020). The impact of career management on turnover intention at construction companies: The mediation role of career satisfaction. *Maker Journal of Management*, 6(2). <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.201> (doi.org in Bing)
- Cahyo, H., Rianto, S., & Andi, A. (2021). Pengukuran produktivitas dan faktor-faktor yang memengaruhi pekerjaan konstruksi dengan metode half-slab (Studi kasus pada apartemen X di Surabaya). *Seminar Perak MRK*.
- Direktorat Jenderal Bina Konstruksi. (2021). *Daftar jabatan kerja, jenjang, kualifikasi, dan acuan standar kompetensi bidang konstruksi*. Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Fauziyah, I. R. (2025). Membedah pentingnya sertifikasi kompetensi pekerja konstruksi di Indonesia: Tantangan, studi kasus, dan masa depan. *Diklatkerja*.
- Hidayat, R. (2022). Implementasi Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 12(2), 145–160.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2024). *Proyeksi kebutuhan tenaga kerja menurut sektor dan jabatan tahun 2025–2029*. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan.
- Kementerian PUPR. (2021). *Peraturan Menteri PUPR tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja Konstruksi*. Jakarta: Kementerian PUPR.
- Ling, F. Y. Y., & Leow, Y. M. (2020). Career development of construction workers in Singapore: The role of certification and regulation. *International Journal of Construction Management*, 20(5), 345–357.

- Mufida, M. (2023). Analisis faktor-faktor pengembangan karir pekerja konstruksi di Indonesia. *Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa*, 4(4), 73–77.
- Mufida, M. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir tenaga kerja konstruksi di Indonesia. *Jurnal Teknik Sipil dan Manajemen Konstruksi*, 12(1), 55–68.
- Novitayanti, D., Doddy, M. A. B., & Nasution, N. (2020). The effect of career development and motivation of employee performance in Syariah Mandiri Bank Regional III Office Jakarta. *Journal of Economics and Policy Studies*, 8(1), 44–62. <https://doi.org/10.46899/jeps.v8i1.175>
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6626.
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.
- Pratama, A. (2024). Regulasi ketenagakerjaan di era digital: Tantangan dan peluang. *Jurnal Ilmu Hukum Indonesia*, 15(1), 33–47.
- Pujiastuti, Endah. (2008). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang: University Press.
- Sumarningsih, T. (2021). Pengaruh kerja lembur pada produktivitas tenaga kerja konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil Universitas Islam Indonesia*.
- Suwandi, B. (2021). Dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan tenaga kerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 18(3), 201–215.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6018.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Ilo Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3836.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.