

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Jasa Konstruksi

Wells (1986) menyebutkan bahwa secara umum jasa konstruksi dipahami oleh orang-orang sebagai pembangunan infrastruktur (jalan, jembatan, rel kereta, gedung, pelabuhan, bandar udara, bendung, bendungan, dan sebagainya) serta perawatan infrastruktur tersebut. Namun, Undang-Undang Jasa Konstruksi No. 2 Tahun 2017 pasal 1 mendefinisikan jasa konstruksi sebagai: “layanan jasa konsultasi konstruksi dan/atau pekerjaan konstruksi”. Oleh karena itu, perlu dipahami penting bahwa jasa konstruksi tidak dibatasi sebagai pelaksanaan saja, tetapi meliputi konsultasi yaitu perencanaan, perancangan, pengawasan, dan penyelenggaraan konstruksi. Konstruksi tidak dibatasi oleh bangunan fisik sebagai sarana/prasarana, tetapi juga proses dalam pembuatan sarana/prasarana itu sendiri.

Kegiatan konstruksi adalah suatu kegiatan usaha yang bersifat *nature*, hal ini berarti bahwa kegiatan jasa konstruksi didasarkan pada permintaan yang ada di lapangan dan juga memiliki titik jenuh dalam hal penyerapan tenaga kerja (Doedoeng, 2009). Menurut data Badan Pusat Statistik (2016a), hingga agustus 2016 tercatat bahwa sektor konstruksi menampung 7.98 juta tenaga kerja dari 118.41 juta tenaga kerja yang setara dengan 6.74%. Selain itu, Badan Pusat Statistik (2016b) juga mencatat bahwa sektor konstruksi memberikan kontribusi 1.193 triliun rupiah terhadap nilai PDB Indonesia yang total sebesar 11.540 triliun yang setara dengan 10.33% dari PDB total Indonesia.

Jasa konstruksi memegang posisi yang sangat penting didalam pembangunan nasional. Hal ini dikarenakan dalam suatu usaha baik layanan produk atau jasa diawali dengan modal berupa bangunan fisik, prasarana penunjang, dan sarana umum yang adalah produk akhir dari jasa konstruksi itu sendiri. Proses konstruksi akan selalu mengawali usaha bisnis, serta menunjangnya, tanpa jasa konstruksi, akan sangat sulit untuk memutar roda perekonomian suatu negara.

2.2. Sertifikasi Profesi

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) (t.t) mendefinisikan sertifikasi profesi sebagai pemberian sertifikat sebagai pengakuan dari pengetahuan dan keterampilan kerja yang dilakukan secara objektif dan mengacu pada standar kerja nasional maupun internasional. Pasar kerja nasional atau internasional saat ini menuntut tenaga kerja yang kompeten pada bidangnya, namun sangat sulit untuk melakukan pengujian kemampuan kerja pada saat perekrutan tenaga kerja terkait kendala biaya dan waktu. Oleh karena itu, sertifikasi adalah salah satu cara terbaik untuk menunjukkan kemampuan seseorang dengan cepat dan tepat. Penilaian sertifikasi dalam pembahasan ini dikhususkan pada sektor konstruksi yang didefinisikan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) (2001) sebagai proses penilaian kompetensi dan kemampuan profesi atas keterampilan atau keahlian seseorang dibidang jasa konstruksi menurut disiplin keilmuan dan atau keterampilan tertentu dan atau kefungisian dan atau keahlian tertentu.

Program sertifikasi di Indonesia pada mulanya didasarkan pada Undang-Undang Jasa Konstruksi No. 18 Tahun 1999 Pasal 9 yang dengan jelas mensyaratkan perencana konstruksi, pengawas konstruksi, pelaksana konstruksi, orang yang diperkerjakan oleh pihak perencana atau pengawas atau pelaksana, dan tenaga kerja untuk memiliki sertifikat keahlian atau keterampilan. Program sertifikasi juga didukung lebih lanjut oleh PP No. 28 Tahun 2000 yang mengatur sertifikasi keterampilan bagi tenaga kerja konstruksi dan sertifikasi keahlian bagi tenaga ahli. Setelah revisi UUK terbaru, UU No. 02 Tahun 2017 pasal 70 ayat 1 juga tetap mensyaratkan adanya sertifikasi profesi bagi tenaga kerja konstruksi.

Sertifikasi profesi hanya dapat dikeluarkan oleh lembaga otoritas yang diakui secara sah dan hanya mengikat dalam lingkup itu. Menurut Undang – Undang No. 28 Tahun 2000, sertifikasi tenaga kerja konstruksi di Indonesia dikeluarkan oleh lembaga yaitu LPJK. Dirjen Bina Konstruksi menyebutkan bahwa biaya sertifikasi pekerja yang dikeluarkan LPJK sebesar Rp 250.000,00 per orang dan berlaku untuk tiga tahun terhitung sejak masa pengakuan sertifikat serta dapat diperpanjang tanpa mengeluarkan biaya(Kompas, 2016b).

LPJK di Indonesia telah saat ini telah terbagi menjadi dua kubu. Kedua kubu tersebut adalah LPJK versi kementerian PU dan LPJK versi UU. Hingga saat ini, kedua kubu LPJK saling mengklaim dirinya berhak untuk mengeluarkan sertifikasi. Dalam penelitian ini, LPJK yang diacu adalah LPJK versi UU. Hal ini dilakukan mengingat standar hirarki regulasi UU jauh diatas Peraturan Menteri (Permen).

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (t.t) menyebutkan bahwa program sertifikasi profesi memiliki banyak keuntungan bagi perusahaan, individu pemegang sertifikat, serta pemerintah dan masyarakat. Manfaat ini ditampilkan pada tabel 2.1.berikut:

Tabel 2.1. Manfaat sertifikasi profesi

Kelompok	Manfaat
Perusahaan	Memudahkan rekrutmen dan seleksi personil
	Memudahkan penempatan dan penugasan
	Memudahkan pengaturan remunerasi dan kompetensi
	Memudahkan pengaturan pengembangan karier dan diklat
	Meningkatkan produktivitas perusahaan
	Meningkatkan keselamatan di tempat kerja
Tenaga Kerja	Meningkatkan mobilitas dan daya saing
	Meningkatkan pengakuan atas kompetensi
	Meningkatkan prospek karier
	Meningkatkan keselamatan pribadi tenaga kerja
	Meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan
Pemerintah dan Masyarakat	Meningkatkan efektivitas dan efisiensi bursa kerja
	Meningkatkan daya saing kerja di pasar global
	Meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan
	Meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja
	Meningkatkan efektivitas efisiensi diklat
	Mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah
	Menurunkan Tingkat Pengangguran

Sertifikasi profesi di Indonesia pada bidang konstruksi dibedakan menjadi dua, yaitu sertifikasi tenaga ahli dan sertifikasi tenaga terampil. Sertifikasi tenaga ahli umumnya ditujukan kepada kelompok *engineer* sementara sertifikasi tenaga terampil ditujukan kepada kelompok *non engineer* yang secara langsung terjun dalam lapangan dalam pelaksanaan proyek. Doedoeng (2009) menyebutkan bahwa tenaga ahli dalam sektor konstruksi mencapai 8% dari total pekerja konstruksi, dan tenaga terampil mencapai 30% dari total pekerja konstruksi, sementara sisa 62% didominasi oleh buruh kasar. Bila kita melihat dari data tersebut, maka jumlah total pekerja tersertifikasi harus mencapai 38% dari total pekerja jasa konstruksi.

Doedoeng (2009) berusaha mencari tahu alasan mengapa jumlah pekerja tersertifikasi sangat minim, dan menemukan beberapa jawaban sebagai berikut:

1. Merasa bahwa sertifikasi tidak berguna dalam dunia kerja
2. Proses sertifikasi sangat rumit (berbelit – belit)
3. Biaya sertifikasi sangat mahal
4. Tidak ada jaminan mutu dari sertifikasi itu sendiri
5. Tidak ada ketentuan yang memaksa secara tegas
6. Tidak ada kepedulian dari pengguna jasa
7. Budaya mengampangkan masalah
8. Masyarakat apatis dan kurang peduli

(Jelantik, Salain, & Nadiasa, 2014) melakukan penelitian terkait faktor yang mempengaruhi kepemilikan sertifikasi profesi dan menemukan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Ketidaktahuan informasi tentang Sertifikasi Keahlian Kerja (SKA)/Sertifikat Keterampilan Kerja (SKT)
2. Kurangnya sosialisasi mengenai SKA/SKT dari instansi terkait
3. Masih bisa mendapat pekerjaan tanpa SKA/SKT
4. SKA/SKT belum sepenuhnya disyaratkan pada proyek pemerintah
5. SKA/SKT belum sepenuhnya disyaratkan pada proyek non pemerintah
6. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam SKA/SKT
7. Prosedur yang harus diikuti dalam mencari SKA/SKT
8. Waktu yang diperlukan dalam mencari SKA/SKT
9. Biaya yang harus dikeluarkan dalam mencari SKA/SKT
10. Tempat dilaksanakannya proses pencarian SKA/SKT
11. Tidak menjamin diprioritaskan mendapatkan pekerjaan bila memiliki SKA/SKT
12. Masa berlaku SKA/SKT hanya dua tahun
13. Tidak menjamin peningkatan gaji bila memiliki SKA/SKT
14. Tidak menjamin peningkatan keahlian bila memiliki SKA/SKT
15. Tidak menjamin peningkatan jenjang karier bila memiliki SKA/SKT

2.3. Pekerja

Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja kepada pemberi pekerjaan dan sebagai gantinya menerima imbalan berupa upah atau lainnya. UU No. 13 Tahun 2003 mengelompokkan pekerja dalam dua kelompok besar, yaitu pekerja

tetap yang terdaftar pada perusahaan dan pekerja tidak tetap/kontrak yang hanya dipekerjakan sementara dalam jangka waktu tertentu. *US Department of Labour* (Haryadi, 2010) mengelompokkan tenaga kerja pada proyek konstruksi sebagai berikut:

1. Tukang batu adalah tenaga kerja dengan tugas pekerjaan terkait batu mulai dari membuat tembok hingga ornamen luar bangunan.
2. Tukang kayu adalah tenaga kerja yang memiliki pekerjaan terkait kayu seperti memotong, menyambung, dan merangkai kayu dalam pekerjaan konstruksi.
3. Tukang beton adalah tenaga kerja yang memiliki pekerjaan mengerjakan beton mulai dari persiapan bekisting, pengecoran, perawatan, hingga finishing.
4. Operator peralatan konstruksi adalah tenaga kerja yang mengoperasikan peralatan yang digunakan dalam proses konstruksi, termasuk perawatan dan pemeriksaan.
5. Tukang baja adalah tenaga kerja yang memiliki pekerjaan terkait besi baja, termasuk tulangan beton dan baja konstruksi.
6. Laden adalah tenaga kerja yang membantu pekerjaan tukang.

Tingkat kemampuan setiap pekerja pada umumnya berbeda antara satu dan lainnya, oleh karena hal ini maka dibuat suatu standar yang dikenal sebagai kompetensi kerja. Acuan standar kompetensi kerja di Indonesia didasarkan pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 5 Tahun 2012 mendefinisikan SKKNI sebagai rumusan

kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan keahlian kerja terkait pelaksanaan tugas/jabatan yang ditetapkan oleh Undang-Undang. SKKNI adalah standar kompetensi yang menjadi acuan bagi lembaga pelatihan kerja dalam mendidik tenaga kerja. Pekerja yang telah mengikuti pelatihan akan mendapat sertifikat pelatihan kerja oleh lembaga pemberi pelatihan, dan pekerja yang telah memenuhi/lolos uji kompetensi kerja akan mendapat sertifikast kompetensi kerja oleh LPJK (Soemardi & Lukmanasari, 2016).

Haryadi (2010) menyebutkan bahwa tenaga kerja tersertifikasi selain memenuhi standar kompetensi, juga memiliki kelebihan sebagai berikut:

1. Memiliki inisiatif dan inovasi dalam menghadapi kendala dilapangan
2. Mampu membuat keputusan darurat dalam pekerjaan dilapangan untuk mengerjakan atau tidak suatu pekerjaan
3. Mampu memperbaiki rancangan insinyur yang salah atau tidak bisa dikerjakan dilapangan sehingga dapat dikerjakan

2.4. Kompetensi

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 mendefinisikan kompetensi kerja sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan aspek kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perlu dipahami bahwa kompetensi tidak terbatas pada pengetahuan semata atau keterampilan, tapi ada aspek – aspek tertentu yang dinilai seperti sikap, tanggap, dll. Spencer mengemukakan lima komponen kompetensi yang menjadi dasar kompetensi sebagai berikut (Basuki & Putro, 2008):

1. Motif

Motif adalah Segala sesuatu yang secara konsisten menjadi alasan untuk mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motif dapat mempengaruhi tindakan seseorang

2. Karakter

Karakter sangat mempengaruhi sikap seseorang. Prestasi seseorang secara umum dipengaruhi oleh karakter orang itu sendiri. Karakter dapat berbentuk fisik seperti bentuk tubuh, tinggi, berat badan, bentuk rambut, atau dapat berbentuk watak.

3. Konsep diri

Konsep diri yang dimaksud dalam hal ini adalah segala sesuatu yang diyakini oleh seseorang, termasuk gambaran diri orang tersebut. Hal – hal yang dipercayain oleh seseorang dapat membantu orang tersebut untuk mencapai tujuan.

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu area disiplin tertentu.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik dan mental.

Kompetensi seseorang yang telah diuji pada umumnya dikaitkan dengan empat hal, yaitu: jenis pekerjaan, kualitas, kuantitas, dan waktu yang dibutuhkan. Kompetensi kerja dikaitkan terhadap jenis pekerjaan (X) diselesaikan dengan

kualitas (Y) dengan kuantitas (Z) dan durasi yang dibutuhkan (T) (Basuki & Putro, 2008). Berikut adalah data kompetensi tukang yang dirangkum menurut SKKNI:

Tabel 2.2. Kompetensi tukang di Indonesia berdasarkan SKKNI

No	Kompetensi
1	Mengetahui informasi peraturan perundang-undangan terkait pelaksanaan pekerjaan
2	Menerapkan peraturan perundang-undangan terkait pelaksanaan pekerjaan
3	Memahami informasi konsep K3&L dalam pekerjaan
4	Memakai APD dan APK sesuai dengan pekerjaan
5	Mengidentifikasi potensi bahaya dan penanggulangan serta pencegahannya
6	Memeriksa dan memelihara peralatan K3&L secara rutin
7	Bekerja dengan memperdulikan kondisi lingkungan
8	Berkomunikasi aktif timbal balik dalam bekerja
9	Memahami gambar kerja
10	Menyiapkan alat kerja sesuai pekerjaan
11	Memeriksa kondisi alat kerja sebelum bekerja
12	Merawat alat kerja dengan prosedur yang benar
13	Membuat laporan persiapan pekerjaan dan selesai pekerjaan
14	Mengestimasi kebutuhan bahan
15	Bekerja sesuai SOP yang benar
16	Mutu pekerjaan sesuai dengan instruksi/spesifikasi teknis
17	memeriksa dan memperbaiki pekerjaan yang salah
18	Membersihkan lokasi kerja setelah selesai bekerja
19	Membuat laporan harian operasi
20	Membuat laporan K3
21	Bekerja dengan cermat