

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualifikasi

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2001), definisi kualifikasi adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu. Jadi, kualifikasi mendorong seseorang untuk memiliki suatu “keahlian atau kecakapan khusus”.

2.2 Risiko

Pengertian risiko adalah bahaya, akibat atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang. Risiko dapat diartikan sebagai suatu ketidakpastian, dimana jika terjadi suatu keadaan yang tidak dikehendaki dapat menimbulkan suatu kerugian.

Risiko dapat dikategorikan ke dalam dua bentuk sebagai berikut ini:

a. Risiko spekulatif

Risiko spekulatif adalah suatu keadaan yang dihadapi perusahaan yang dapat memberikan keuntungan dan juga dapat memberikan kerugian. Risiko spekulatif terkadang dikenal pula dengan istilah risiko bisnis (*business risk*).

b. Risiko Murni

Risiko murni (*pure risk*) adalah sesuatu yang hanya dapat berakibat merugikan atau tidak terjadi apa-apa dan tidak mungkin menguntungkan. Salah satu cara menghindari risiko murni adalah dengan asuransi. Dengan demikian besarnya kerugian dapat diminimalkan.

Perbedaan utama antara risiko spekulatif dengan risiko murni adalah kemungkinan untung atau tidak, untuk risiko spekulatif masih terdapat kemungkinan untung, sedangkan untuk risiko murni tidak dapat kemungkinan untung (Wikipedia Indonesia).

2.3 Risiko Proyek

Risiko proyek adalah risiko murni yang secara potensial dapat mendatangkan kerugian dalam upaya mencapai sasaran proyek. Risiko tersebut dibedakan dari risiko usaha, yaitu suatu risiko yang berkaitan dengan keputusan atau kebijakan finansial/ekonomi yang dapat mendatangkan laba atau rugi. Risiko hanya boleh diambil bilamana potensi manfaat dan kemungkinan keberhasilannya lebih besar daripada biaya yang diperlukan untuk menutupi kegagalan yang mungkin terjadi. Dalam hubungannya dengan proyek, maka risiko dapat diartikan sebagai dampak kumulatif terjadinya ketidakpastian yang berdampak negatif terhadap sasaran proyek (Soeharto,1997).

2.4 **Identifikasi dan Klasifikasi Proyek**

Sumber risiko dapat diartikan sebagai faktor yang dapat menimbulkan kejadian yang bersifat negatif atau positif. Sebagai contoh, dibawah ini adalah sumber risiko dari sebuah proyek.

a. Risiko yang berkaitan dengan Bidang Manajemen

- Kurang tepatnya perencanaan lingkup, biaya, jadwal, dan mutu.
- Kurang tepatnya pengendalian lingkup, biaya, jadwal, dan mutu.
- Ketepatan penentuan struktur organisasi.
- Ketelitian pemilihan personil.
- Kekaburan kebijakan dan prosedur.
- Koordinasi pelaksanaan.

b. Risiko yang Berkaitan dengan Bidang Teknis dan Implementasi

- Ketepatan pekerjaan produk desain-engineering.
- Ketepatan pengadaan material dan peralatan (volume, jadwal, harga, dan kualitas).
- Tersedianya tenaga ahli dan penyelia.
- Tersedianya tenaga kerja lapangan.
- Variasi dalam produktivitas kerja.
- Kondisi lokasi.
- Ditemukannya teknologi baru (peralatan atau metode) dalam proses konstruksi dan produksi.

c. Risiko yang Berkaitan dengan Bidang Kontrak dan Hukum

- Pasal-pasal kurang lengkap, kurang jelas, dan interpretasi yang berbeda.
- Pengaturan pembayaran, *change order*, dan klaim.
- Masalah jaminan, *guaranty*, dan *warranty*.
- Lisensi dan hak paten.
- *Force majeure*.

d. Risiko yang Berkaitan dengan Situasi Ekonomi, Sosial, dan Politik

- Pengaturan perpajakan dan pungutan.
- Perijinan.
- Pelestarian lingkungan.
- Situasi pasar (persediaan dan penawaran material dan peralatan).
- Ketidakstabilan moneter / devaluasi.
- Realisasi pinjaman.
- Aliran kas.

2.5 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia menurut Soeharto, 1995 dalam proyek ialah seluruh tenaga kerja yang dipergunakan sebagai masukan atau input pada suatu rangkaian kegiatan proyek untuk memperoleh hasil proyek telah ditetapkan. Pada proyek konstruksi terdapat banyak pihak yang terlibat didalamnya, seperti pemilik proyek, kontraktor, konsultan, sub kontraktor

dan sebagainya yang masing – masing pihak memberikan peran yang cukup penting sesuai perannya masing – masing dan saling mendukung antar bagian tersebut. Hal ini dimungkinkan terjadi dikarenakan hasil akhir pekerjaan suatu konstruksi bergantung pada kinerja tenaga kerja pada tiap pekerjaan yang dikerjakannya dilapangan, walaupun tanpa mengesampingkan adanya faktor lain yang berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan proyek konstruksi seperti peralatan yang digunakan, bahan pekerjaan konstruksi maupun yang lainnya.

Beberapa contoh tenaga kerja yang terlibat secara langsung dilapangan dalam pekerjaan proyek konstruksi dan memiliki peranan yang cukup dominan seperti :

a. Project Manager

Merupakan orang yang bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan proyek, ia mengawasi semua tenaga kerja yang terlibat dalam proyek, baik yang berada di lapangan serta yang bertugas di kantor.

b. Site Manager

Merupakan staff ahli untuk mewakili pekerjaan kontraktor di lapangan dan memiliki wewenang penuh untuk mengambil tindakan – tindakan yang berkaitan dengan pelaksanaan semua pembangunan serta bertanggung jawab atas segala hal yang terjadi pada pekerjaan proyek konstruksi.

c. **Site Engineer**

Site Engineer merupakan pembantu tugas manager proyek yang memiliki tugas dalam perencanaan teknis dan material yang meliputi menyediakan seluruh shop drawing, membuat perhitungan konstruksi yang diperlukan, menentukan spesifikasi data teknis bahan dan volume pekerjaan. Selain itu, juga membuat metode pelaksanaan yang diperlukan oleh proyek dan waktu kerja yang diperlukan.

d. **Administrasi atau Keuangan**

Bagian ini merupakan bagian yang membantu project manager dalam menangani masalah administrasi atau keuangan. Tugasnya adalah mengatur administrasi proyek, mengurus keuangan proyek, mengurus upah tenaga kerja dan mengatur surat – surat yang diperlukan.

e. **Logistik atau Gudang**

Merupakan orang yang mengurus pengadaan barang, peralatan dan material untuk pelaksanaan proyek.

f. **Kepala Pelaksana**

Merupakan tenaga kerja yang mengkoordinir berbagai pekerjaan di lapangan dan bertanggung jawab kepada site manager atas kemajuan pelaksanaan pekerjaan. Tugas kepala pelaksana diantaranya mengkoordinir pelaksana dan mengawasi pelaksanaan

pekerjaan sehari – hari serta menetapkan jenis dan bagian – bagian pekerjaan untuk setiap mandor.

g. Pelaksana

Pelaksana merupakan orang yang membantu kepala pelaksana dalam mengerjakan pekerjaan fisik secara keseluruhan. Tugas pelaksana adalah menghitung volume pekerjaan, mengawasi pelaksanaan pekerjaan di lapangan dan bertanggung jawab kepada kepala pelaksana. Bagian inilah yang secara intens berinteraksi dengan tenaga kerja di lapangan dan secara langsung pula memberi instruksi atau komando pada tenaga kerja.

h. Mandor

Mandor ialah orang yang dapat mengatur pekerjaan tertentu sehingga ia dapat mendatangkan sejumlah tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan, seperti kelompok tukang kayu, besi dan sebagainya.

i. Kepala Tukang

Kepala Tukang merupakan tenaga terampil yang mempunyai dasar pengetahuan teknik sampai tingkat tertentu seperti membaca atau memahami gambar konstruksi, menghitung kebutuhan bahan, dan sebagainya.

j. Tukang

Tukang merupakan orang yang mempunyai keahlian dan keterampilan tertentu dalam pekerjaan yang disebabkan karena

pengalaman dan kebiasaan, namun masih terbatas pada pekerjaan sederhana diantaranya adalah membuat bekisting, merakit tulangan, memplester dan lain – lain.

k. **Pekerja atau Laden**

Pekerja adalah orang yang tidak mempunyai keahlian sama sekali, hanya mengandalkan kemampuan fisik. Jenis pekerjaan yang dilaksanakan diantaranya adalah penggalian tanah, melayani dan mengangkut material.

2.6 Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia meliputi proses perencanaan dan penggunaan sumber daya dengan cara yang tepat (*effective*) untuk memperoleh hasil yang optimal. Sumber daya dapat berupa *human* (tenaga kerja, tenaga ahli, dan tenaga terampil), yang terdiri atas (Berdasarkan Pedoman Peningkatan Profesionalitas SDM Konstruksi, 2007).

a. **Tenaga Kerja Konstruksi**

Tenaga kerja konstruksi merupakan porsi terbesar dari proyek konstruksi. SDM Konstruksi adalah pelaku pekerjaan di bidang konstruksi yang terdiri atas perencana, pelaksana, dan pengawas. Sesuai struktur ketenagakerjaan yang pada umumnya berbentuk piramida, SDM konstruksi mencakup :

- pekerja yang mencakup pekerja tidak terampil, pekerja semi terampil, dan pekerja terampil;

- teknisi terampil yang mencakup teknisi terampil administrasi dan teknik terampil teknis;
- teknisi ahli dan teknisi profesional;
- tenaga Manajerial yang bisa dikelompokkan menjadi tenaga manajerial terampil dan tenaga manajerial ahli;
- tenaga profesional.

b. Dilihat dari tingkat pendidikan, struktur ketenagakerjaan SDM konstruksi pada umumnya adalah :

- pekerja : SD, SLTP;
- tenaga terampil : SMU;
- teknisi Ahli : D3 atau S1;
- tenaga manajerial terampil SMU, tenaga manajerial ahli D3 atau S1;
- tenaga profesional : berpendidikan S2 dan S3;

Menurut Sugiono (2001:8) tenaga kerja konstruksi dibagi menjadi dua macam, yaitu penyedia atau pengawas serta pekerja atau buruh lapangan (*Craft Labour*). Jumlah penyedia hanya sebesar 5-10% dari jumlah pekerja yang diawasi. Disamping itu jika dilihat dari bentuk hubungan kerja antar pihak yang bersangkutan, tenaga kerja proyek khususnya tenaga kerja konstruksi dibedakan menjadi dua, yakni :

- Tenaga kerja langsung (*Direct hire*), yaitu tenaga kerja yang direkrut dan menandatangani ikatan kerja perseorangan

dengan perusahaan kontraktor, diikuti dengan latihan, sampai dianggap cukup memiliki pengetahuan dan kecakapan.

- Tenaga kerja borongan, yaitu tenaga kerja yang bekerja berdasarkan ikatan kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja (*Labour supplier*) dengan kontraktor, untuk jangka waktu tertentu.

c. Perencanaan Tenaga Kerja Konstruksi

Menurut Soeharto (1997:213) dalam penyelenggaraan proyek, sumber daya manusia yang berupa tenaga kerja merupakan faktor penentu keberhasilan suatu proyek. Jenis dan intensitas kegiatan proyek berubah dengan cepat sepanjang siklusnya, sehingga penyediaan jumlah tenaga kerja harus meliputi perkiraan jenis dan kapan tenaga kerja diperlukan. Dengan mengetahui perkiraan angka dan jadwal kebutuhannya, maka penyediaan sumber daya manusia baik kualitas maupun kuantitas menjadi lebih baik dan efisien.