

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Jasa Konstruksi

2.1.1. Pengertian Jasa Konstruksi

Menurut Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional No 10 Tahun 2013 memberikan definisi bahwa Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi adalah jenis usaha jasa konstruksi yang menyediakan layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, yang dibedakan menurut bentuk usaha, klasifikasi dan kualifikasi usaha jasa pelaksana konstruksi. Sedangkan Pekerjaan Konstruksi menurut Undang-undang No.18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian dari rangkaian kegiatan perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang menyangkut pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal, dan tata lingkungan, masing-masing beserta kelengkapannya, untuk mewujudkan suatu bentuk bangunan atau bentuk fisik lainnya.

2.1.2. Kualifikasi Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi

Menurut PerLem LPJK No.10 Tahun 2013 menyatakan bahwa kualifikasi adalah bagian kegiatan registrasi untuk menetapkan penggolongan usaha di bidang jasa konstruksi menurut tingkat atau kedalaman kompetensi dan kemampuan usaha, atau penggolongan profesi keterampilan dan keahlian kerja orang perseorangan di bidang jasa konstruksi menurut tingkat/kedalaman kompetensi dan kemampuan profesi dan keahlian.

Kualifikasi Usaha Jasa Pelaksanaan Konstruksi Nasional didasarkan pada tingkat/kedalaman kompetensi dan kemampuan usahanya yang ditinjau dari :

1. Aspek Penanggung Jawab Badan Usaha (PJBU), adalah pimpinan Badan Usaha yang ditetapkan sebagai Penanggung Jawab Badan Usaha. PJBU merupakan Direktur Utama atau anggota Direksi atau Pimpinan Badan Usaha untuk Kantor Pusat dan Kepala Cabang/Perwakilan untuk Kantor Cabang/Perwakilan yang bertanggung jawab atas berjalannya operasional Badan Usaha.
2. Penanggung Jawab Klasifikasi yang selanjutnya disebut PJK adalah tenaga ahli tetap yang ditunjuk pimpinan Badan usaha untuk bertanggung jawab terhadap aspek keteknikan satu klasifikasi tertentu yang dimiliki Badan usaha sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
3. Penanggung Jawab Teknik selanjutnya disebut PJT adalah tenaga kerja tetap yang ditunjuk PJBU untuk bertanggungjawab terhadap aspek keteknikan dalam operasionalisasi Badan usaha jasa konstruksi.

Penggolongan kualifikasi Badan usaha jasa pelaksana konstruksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 didasarkan pada kriteria tingkat/kedalaman kompetensi dan potensi kemampuan usaha, yang selanjutnya dibagi menurut kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan kriteria risiko, dan/atau kriteria penggunaan teknologi, dan/atau kriteria besaran biaya, dapat dibagi jenjang kompetensinya sebagai berikut :

- 1) Badan Usaha Kualifikasi Kecil :
 - a) Kualifikasi Kecil 1 (K1)

- b) Kualifikasi Kecil 2 (K2)
 - c) Kualifikasi Kecil 3 (K3),
- 2) Badan Usaha Kualifikasi Menengah :
- a) Kualifikasi Menengah 1 (M1)
 - b) Kualifikasi Menengah 2 (M2)
- 3) Badan Usaha Kualifikasi Besar :
- a) Kualifikasi Besar 1 (B1)
 - b) Kualifikasi Besar 2 (B2)

2.1.3. Karakteristik Jasa Pelaksana Pekerjaan Konstruksi

Pengelolaan dan karakter sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan sangat menentukan posisi suatu organisasi perusahaan. Perlu adanya keunggulan kompetitif dalam meningkatkan daya saing dari sebuah organisasi perusahaan. Menurut Surat Keputusan LPJK No.10 Tahun 2013, diterangkan bahwa karakteristik jasa pelaksana pekerjaan konstruksi berkaitan dengan kualifikasi bentuk badan usaha. Kualifikasi merupakan penggolongan usaha di bidang jasa konstruksi menurut tingkat/kedalaman/kompetensi dan kemampuan usaha yang dijalankan dapat ditinjau dari beberapa aspek yaitu :

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kualifikasi usaha berdasarkan potensi kemampuan tenaga kerja sebagai keunggulan kompetitif dalam melakukan pengelolaan usaha. Sumber daya manusia yang digunakan harus memiliki kualifikasi dan klasifikasi yang sesuai seperti pendidikan, keterampilan kerja, keahlian kerja serta pengalaman kerja.

Tabel. 2.1 Persyaratan PJK, PJT dan PJB

No	Sub Kualifikasi	Penanggung Jawab Klasifikasi (PJK)	Penanggung Jawab Teknik (PJT)	Penanggung Jawab Badan Usaha (PJB)
1	K 1	boleh dirangkap antara PJB dan PJT	1 orang bersertifikat minimal SKT tingkat 3	Boleh dirangkap PJT
2	K 2	boleh dirangkap antara PJB dan PJT	1 orang bersertifikat minimal SKT tingkat 3	Boleh dirangkap PJT
3	K 3	boleh dirangkap antara PJB dan PJT	1 orang bersertifikat minimal SKT tingkat 1	Boleh dirangkap PJK atau PJT
4	M 1	memiliki PJK yang terpisah dari PJT dan PJB, PJK boleh merangkap untuk paling banyak 2 klasifikasi yang berbeda dan PJK minimal memiliki sertifikat setara dengan PJT	1 orang bersertifikat minimal SKA tingkat muda	Wajib memiliki PJB yang terpisah dari PJT dan PJK
5	M 2	wajib memiliki PJK yang terpisah dari PJT dan PJB namun PJK boleh merangkap untuk paling banyak 2 klasifikasi yang berbeda	1 orang bersertifikat minimal SKA tingkat madya	Wajib memiliki PJB yang terpisah dari PJT dan PJK
6	B 1	Wajib memiliki PJB, PJT dan PJK secara terpisah, untuk setiap klasifikasi memiliki PJK yang tidak boleh merangkap (PJK minimal memiliki sertifikat setara PJT)	1 orang bersertifikat minimal SKA tingkat madya	Wajib memiliki PJB yang terpisah dari PJT dan PJK
7	B 2	Wajib memiliki PJB, PJT dan PJK secara terpisah, untuk setiap klasifikasi memiliki PJK yang tidak boleh merangkap (PJK minimal memiliki sertifikat setara PJT)	1 orang bersertifikat minimal SKA tingkat utama atau SKA tingkat madya	Wajib memiliki PJB yang terpisah dari PJT dan PJK

(Sumber : LPJK No. 10 Tahun 2013)

2. Kekayaan Bersih

Kekayaan bersih merupakan kemampuan modal keuangan yang digunakan untuk membiayai pengelolaan perusahaan dan pelaksanaan pekerjaan, juga dapat digunakan sebagai penilaian atas kemampuan badan usaha dalam menetapkan kualifikasi perusahaan.

Tabel. 2.2 Kekayaan Bersih Perusahaan

No	Sub Kualifikasi	Kekayaan Bersih (Rp)
1.	K1	>50.000.000 s/d 200.000.000
2.	K2	>50.000.000 s/d 200.000.000
3.	K3	>350.000.000 s/d 500.000.000
4.	M1	>500.000.000 s/d 2.000.000.000
5.	M2	>2.000.000.000 s/d 10.000.000.000
6.	B1	>10.000.000.000 s/d 50.000.000.000
7.	B2	>50.000.000.000 s/d tidak dibatasi

(Sumber : LPJK No. 10 Tahun 2013)

3. Kemampuan Menangani Paket Pekerjaan

Kemampuan menangani paket pekerjaan merupakan batasan kompetensi perusahaan berdasarkan pengalaman yang dimiliki dalam menangani paket pekerjaan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Pengalaman tersebut dapat juga dilihat dari nilai minimum kumulatif pekerjaan yang diselesaikan selama kurun waktu sepuluh tahun terakhir.

Tabel 2.3 Kemampuan Menangani Paket Pekerjaan

No	Sub Kualifikasi	Minimal Komulatif Pekerjaan (Rp)
1	K1	0 - 1.000.000.000
2	K2	0 - 1.750.000.000
3	K3	0 - 2.500.000.000
4	M1	0 - 10.000.000.000
5	M2	0 - 50.000.000.000
6	B1	0 - 250.000.000.000
7	B2	0 - Tak terbatas

(Sumber : LPJK No. 10 Tahun 2013)

4. Peralatan

Peralatan pada dasarnya merupakan teknologi yang digunakan sebagai sarana pendukung dalam pelaksanaan operasional pekerjaan. Kriteria dalam penggunaan teknologi pada pelaksanaan pekerjaan ditentukan berdasarkan besaran biaya dan volume pekerjaan yang terdiri dari :

- a) Badan Usaha Kualifikasi Kecil (K1, K2, K3) dapat melaksanakan pekerjaan konstruksi dengan kriteria risiko kecil, berteknologi sederhana, dan berbiaya kecil. Risiko kecil, mencakup pekerjaan konstruksi yang pelaksanaannya dan pemanfaatan bangunan-konstruksinya tidak membahayakan keselamatan umum dan harta benda. Teknologi sederhana, mencakup pekerjaan konstruksi yang pelaksanaannya menggunakan alat kerja sederhana dan tidak memerlukan tenaga ahli.
- b) Badan Usaha Kualifikasi Menengah (M1, M2) dapat melaksanakan pekerjaan dengan kriteria risiko sedang, berteknologi madya dan berbiaya sedang. Risiko sedang, mencakup pekerjaan konstruksi yang pelaksanaannya dan pemanfaatan bangunan-konstruksinya dapat membahayakan keselamatan umum, harta benda, dan jiwa manusia. teknologi madya, mencakup pekerjaan konstruksi yang pelaksanaannya menggunakan sedikit peralatan berat dan memerlukan tenaga ahli.
- c) Badan Usaha Kualifikasi Besar (B1, B2) yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dapat melaksanakan pekerjaan berisiko tinggi,

berteknologi tinggi, dan berbiaya besar. Risiko tinggi, mencakup pekerjaan konstruksi yang pelaksanaannya dan pemanfaatan bangunan-konstruksinya sangat membahayakan keselamatan umum, harta benda, jiwa manusia, dan lingkungan. Teknologi tinggi, mencakup pekerjaan konstruksi yang pelaksanaannya menggunakan banyak peralatan berat serta banyak memerlukan tenaga ahli dan tenaga terampil.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Menurut Alwi (2001) kinerja merupakan kegiatan yang berhubungan dengan tujuan strategis organisasi berdasarkan atas motivasi, kemampuan dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja dalam suatu organisasi yang didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan sebagai suatu keunggulan kompetitif memiliki peranan penting

untuk meningkatkan kualitas serta kemampuan daya saing perusahaan terhadap perusahaan lain.

2.2.2. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer. Informasi tentang kinerja organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyatannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja organisasi tidak hanya merupakan pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, tapi juga bagaimana proses yang dialami oleh organisasi tersebut dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan, visi, dan misi organisasi.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Mahmudi (2005) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut.

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja sering kali hanya dikaitkan dengan faktor personal. Namun dalam kenyataannya, kinerja sering dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim. Proses penilaian kinerja individual tersebut harus diperluas dengan penilaian kinerja tim dan efektivitas manajernya. Hal itu karena yang dilakukan individu merupakan refleksi perilaku anggota grup dan pimpinan dari organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2007) Ada beberapa komponen pokok yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan yaitu :

- a. Keuangan (*Money*)

Keuangan berkaitan dengan adanya dukungan modal dalam suatu perusahaan yang berguna untuk memperlancar program peningkatan kinerja. Menurut Iman Suharto (1995), bahwa keuangan dalam suatu perusahaan adalah modal yaitu dana yang disiapkan untuk pendanaan jangka panjang, yang difungsikan untuk membiayai seluruh aktivitas dan kebutuhan perusahaan dalam melakukan suatu pekerjaan dan dalam

pengelolaan proses manajemen perusahaan. Sumber pendanaan bagi suatu perusahaan dapat dikelompokkan menjadi :

1. Modal sendiri (*equity capital*), diperoleh melalui penerbitan saham baru atau menahan laba dalam kurun waktu tertentu.
2. Modal dari luar, berupa hutang baik jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Tenaga kerja (*Manpower*)

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan, dengan menilai kemampuan, motivasi, kreatif dan mampu mngembangkan inovasi. Syafarudin Alwi (2001) menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang kompetitif sebagai suatu keunggulan daya saing yang difungsikan untuk mampu mengantisipasi perubahan dan melakukan pengelolaan terhadap perubahan secara cepat sehingga sumber daya manusia pada manajemen organisasi dapat menentukan tingkat keberhasilan dalam persaingan atau sering disebut dengan keunggulan kompetitif.

c. Peralatan dan mesin-mesin (*Machines*)

Peralatan merupakan modal lain yang harus dimiliki oleh perusahaan sebagai peningkatan kualitas dan profesionalisme perusahaan yang mengedepankan teknologi sebagai sumbernya untuk mampu meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan, disamping menunjukkan kemampuan kualitas serta tingkat profesionalisme perusahaan yang dimiliki. Selain sumber daya manusia, perusahaan harus mampu memiliki

object embodied technology (technopower) yang mengacu pada teknologi peralatan, perkakas, fasilitas fisik dan lain-lain sebagai penunjang kegiatan operasional. Disamping itu kesiapan peralatan yang dimiliki akan menunjukkan faktor finansial perusahaan dan menunjang proses pelaksanaan proyek. Produktifitas dan kualitas perusahaan sebagian besar dipacu melalui proses adopsi teknologi yang memberikan dampak positif menuju era globalisasi. Semakin besar dan semakin canggihnya kemampuan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan akan menunjukkan tingginya kemampuan sumber daya manusia yang dipakai untuk mengoperasikan peralatan tersebut.

d. Material (*Materials*)

Material merupakan salah satu bagian dari sumber daya perusahaan, yang ketersediaannya dibutuhkan untuk membantu proses pelaksanaan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan perencanaan. Kebutuhan material sangat tergantung dari program kerja yang telah disusun perusahaan, keberhasilan suatu hasil pekerjaan dan kualitasnya akan ditentukan oleh ketersediaan material atau stok material perusahaan yang digunakan untuk mendukung dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan.

e. Metode (*Methods*)

Metode sangat berkaitan dengan bagaimana cara mencapai hasil kerja yang maksimal dalam suatu perusahaan, dengan melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang ada untuk mendukung peningkatan kinerja

perusahaan. Menurut Iman Suharto (1995), dalam suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan suatu aspek perencanaan dan pengendalian sumber daya untuk memudahkan dalam proses dan pengoperasian sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan lebih mudah. Untuk memudahkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya perusahaan dibutuhkan suatu sistem yang berbasis teknologi yaitu Sistem Informasi Manajemen (SIM), terdiri dari perangkat keras dan lunak, yang digunakan untuk mendukung operasi unit fungsional dalam struktur perusahaan. Sistem ini merupakan kombinasi personil, kebijakan, prosedur dan sistem (manual atau komputer) yang membantu terlaksananya kegiatan, pengendalian dan kinerja perusahaan.