

KONDISI PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI DI KOTAMALANG

Sudomo
Tri Kuncoro

Abstrak: Pekerjaan konstruksi yang berisiko besar dan/atau yang berteknologi tinggi dan/atau berbiaya besar harus dilakukan oleh badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas (PT) atau badan usaha asing yang dipersamakan. Pembatasan jenis pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap para pihak maupun masyarakat atas risiko pekerjaan konstruksi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut: (1) Personal factors, (2) Leadership factors, (3) Team factors, (4) System factors, and (5) Contextual/situational factors. Personal factors. Faktor-faktor yang menunjang terhadap kinerja perusahaan jasa konstruksi meliputi: personalia/sumber daya manusia, faktor keuangan, faktor pengalaman kerja, dan faktor peralatan. Faktor personalia/sumber daya manusia untuk menjelaskan tingkat pendidikan penanggung jawab badan usaha, tingkat pendidikan penanggung jawab teknik badan usaha, jumlah tenaga kerja, asal tenaga kerja serta kondisi tenaga ahli yang dipekerjakan. Keberhasilan perusahaan salah satunya bukan diukur dari ukuran besar keuangannya dan tidak dapat lagi menjadi satu-satunya penentu keberhasilan perusahaan.

Kata-kata kunci: kondisi, dan kinerja industri konstruksi.

Abstract: High risk and / or high-tech and / or high-cost construction works must be undertaken by a business entity in the form of a limited liability company (PT) or a foreign business entity. The limitation of this type of work is intended to provide protection to both parties and the public at risk of construction work. Factors that affect performance are as follows: (1) Personal factors, (2) Leadership factors, (3) Team factors, (4) System factors, and (5) Contextual / situational factors. Personal factors. Factors that support the performance of construction service companies include: personnel / human resources, financial factors, factors of work experience, and equipment factors. Factors of personnel / human resources to explain the level of education of the responsible corporate body, the level of education in charge of technical entities, the number of workers, the origin of labor and the conditions of experts employed. One company's success is not measured by its large financial size and can no longer be the sole determinant of corporate success.

Keywords: condition, and performance of construction industry.

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) diberlakukan pada akhir 2014 dan awal 2015 adalah masa dimana kita harus berfikir dan bertindak secara global. Pemberlakuan MEA menjadi satu langkah awal bagi perkembangan dan pengembangan bisnis jasa konstruksi yang ada di Indonesia. Diberlakukannya MEA tersebut, saatnya pelaku jasa konstruksi yang ada di kawasan ASEAN memiliki kemampuan dalam mengembangkan bisnis di sektor industri konstruksi. Di samping itu Lembaga Pengem-

bangun Jasa Konstruksi Nasional (LPJK) harus mampu menjadi mitra strategis bagi dunia usaha bidang konstruksi dan pemerintah yang terkait dengan bidang konstruksi. LPJK harus mampu memiliki peran ganda yaitu memberikan dukungan dan membina kepada pelaku jasa konstruksi nasional, yang berkinerja baik.

Profil (penampilan, munculnya, kehadiran, timbulnya) lembaga jasa konstruksi merupakan karakteristik/gambaran yang menyeluruh tentang jasa konstruksi (konsul-

tan perencana, kontraktor pelaksana, dan pengawasan) dengan segala aktifitas dan kegiatannya. Jenis usaha jasa konstruksi meliputi: (1) jasa perencanaan/gambar, (2) jasa pelaksanaan, dan (3) jasa pengawasan.

Bentuk usaha jasa konstruksi berupa perorangan baik warga Negara Indonesia maupun asing hanya khusus untuk pekerjaan-pekerjaan konstruksi berskala terbatas/kecil seperti: (1) Pelaksanaan konstruksi yang bercirikan: risiko kecil, teknologi sederhana, dan biaya kecil; (2) Perencanaan konstruksi atau pengawasan konstruksi yang sesuai dengan bidang keahliannya. Sesuai dengan ketentuan Pasal 5 UU No.18/1999 bentuk usaha jasa konstruksi dapat berupa badan usaha atau orang perseorangan. Bentuk badan usaha nasional dapat berupa badan hukum seperti: Perseroan Terbatas (PT), Koperasi, ataupun bukan badan hukum seperti: CV, atau Firma. Sedangkan badan usaha asing adalah badan usaha yang didirikan menurut hukum dan berdominisili di negara asing, memiliki kantor perwakilan di Indonesia, dan dipersamakan dengan badan hukum Perseroan Terbatas (PT). Bentuk usaha jasa pelaksana konstruksi meliputi: (1) usaha orang perseorangan, dan (2) badan usaha nasional maupun asing. Badan Usaha Nasional Badan Hukum yang meliputi: (1) Perseroan Terbatas, akta notaris pendiriannya harus telah disahkan oleh Menteri terkait; (2) Koperasi; dan (3) Badan Usaha Nasional bukan Badan Hukum yang meliputi antara lain CV, Firma, UD, PB.

Pekerjaan konstruksi yang berisiko besar dan/atau yang berteknologi tinggi dan/atau berbiaya besar harus dilakukan oleh badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas (PT) atau badan usaha asing yang dipersamakan. Pembatasan jenis pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap para pihak maupun masyarakat atas risiko pekerjaan konstruksi. Pada dasarnya penyelenggaraan jasa konstruksi berskala kecil melibatkan usaha orang perseorangan atau usaha kecil.

Industri konstruksi merupakan usaha jasa pelaksana konstruksi dengan segenap sumber daya yang ada, untuk melayani segala kebutuhan steack holder/konsumen pada bidang jasa konstruksi. Profesionalisme lembaga jasa konstruksi dicerminkan dalam, inovasi, kecepatan, keakuratan, dan komitmen yang akan senantiasa dijaga sebagai lembaga layanan Jasa Konsultan dan Kontraktor Pelaksana Struktur Bangunan Konstruksi. Di samping itu dicerminkan dalam memberikan pelayanan kinerja yang terbaik di dunia Jasa Konsultan perencanaan, pengawas, dan Kontraktor Pelaksana jasa konstruksi teknik sipil terhadap setiap konsumen bidang jasa konstruksi, (LPJK, 2009).

Kinerja (performance) merupakan suatu keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan organisasi merefleksikan suatu pencapaian dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan organisasi (LPJK), baik yang diukur dari visi, misi, tujuan dan target sasaran. Pencapaian ini tidak terlepas dari individu-individu yang bekerja dalam organisasi tersebut. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepuasan kerja individu akan mempengaruhi kinerja. Namun ada juga yang berpendapat sebaliknya bahwa kinerja justru mempengaruhi kepuasan karyawan dalam organisasi (Gibson, dkk 1990).

Pengelolaan kinerja yang dilakukan secara strategis merupakan hal utama bagi perusahaan jasa konstruksi untuk membangun dan meraih keunggulan kompetitif melalui peran sumber daya manusia dalam menjalankan strategi organisasi perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap kinerja sebenarnya tidak lahir dari manajer namun dari individu pekerja/karyawan. Apabila dalam organisasi perusahaan setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi perusahaan tersebut akan bekerja secara baik. Dengan

demikian, kinerja organisasi perusahaan merupakan cermin dari kinerja individu pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Amstrong dan Baron (1998), yaitu sebagai berikut: (1) Personal factors, (2) Leadership factors, (3) Team factors, (4) System factors, and (5) Contextual/situational factors. Personal factors, yaitu kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dengan indikator, tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. Leadership factors, yaitu keberhasilan ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal yang terjadi. Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi perusahaan. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya.

Masalah mendasar yang dihadapi para pekerja konstruksi dan profesional konstruksi adalah masalah pengaturan spesialisasi keahlian yang belum terbakukan dan belum tuntasnya kesepakatan saling pengakuan secara internasional sehingga tidak dapat menikmati kesempatan kerja antar negara (crossborder), kecuali untuk skill dan unskilled labour dengan upah yang rendah. Di samping itu, saat ini asosiasi profesi sedang mencoba untuk membenahinya dengan melakukan koordinasi yang baik antara perguruan tinggi, pemerintah, asosiasi profesi dan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi. Efisiensi usaha, biaya transaksi ekonomi masih terlalu tinggi, mengakibatkan biaya overhead perusahaan menjadi tinggi menyebabkan kegiatan usaha

secara umum belum efisien (Soeparto, 2005).

Produktivitas tenaga kerja yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan proyek konstruksi. Produktivitas tenaga kerja akan sangat berpengaruh juga terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu proyek. Dalam pelaksanaan di lapangan hal tersebut terkadang bisa terjadi dikarenakan tenaga kerja yang kurang efektif didalam pekerjaannya. Contoh tindakan yang menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif tersebut antara lain menganggur, ngobrol, makan, merokok, istirahat, yang kesemuanya itu dilaksanakan pada saat jam kerja. Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan dalam artikel ini yaitu: 1) Bagaimana profil lembaga jasa konstruksi di Malang Raya?; dan 2) Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja lembaga jasa konstruksi di Malang Raya?

PEMBAHASAN

Kondisi Industri Jasa Konstruksi

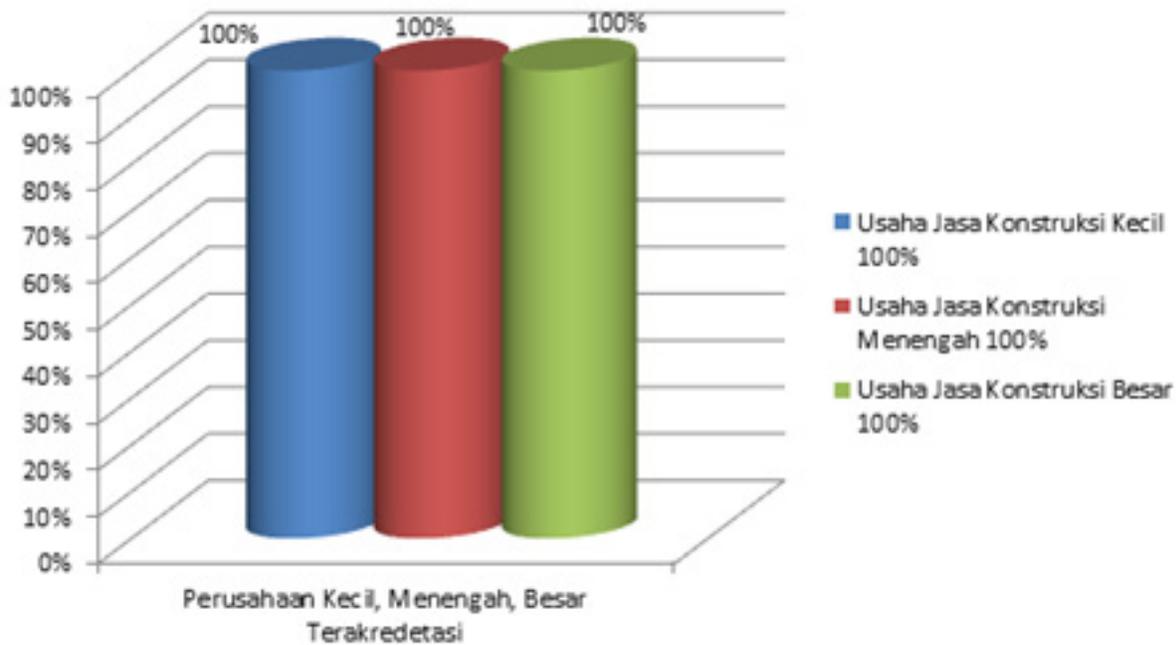
Peran industri konstruksi dalam ekonomi juga dapat dilihat dari segi potensi lapangan kerja, kebutuhan material dan dampaknya, peraturan publik yang mendukung ekonomi, dan termasuk dampak perluasan industri konstruksi terhadap ekonomi, distribusi pendapatan bagi masyarakat lapisan bawah (Lopes, 1997; Ofori, 1990). Hasil penelitian yang dilakukan oleh World Bank pada Tahun 1984 terhadap negara-negara berkembang juga menunjukkan bahwa sektor konstruksi mempunyai kontribusi dan pengaruh yang cukup penting terhadap pembangunan. Sektor ini mempengaruhi hampir seluruh sektor di bidang perekonomian (World Bank, 1984). Layanan jasa konstruksi meliputi: Jalan, bendungan, pekerjaan irigasi, perumahan, sekolah, dan pekerjaan konstruksi lain adalah landasan fisik dimana usaha pengembangan dan peningkatan standar hidup dibentuk. Layanan tersebut dalam upaya, meningkatkan kapasitas dan kapabilitas konstruksi bangunan.

Hal tersebut dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi biaya, waktu, dan kualitas pekerjaan konstruksi. Kondisi (profil) industri jasa konstruksi kualifikasi yang ada di Malang Raya meliputi, berikut:

Perusahaan Jasa Konstruksi Terakreditasi

Perusahaan jasa konstruksi yang terakreditasi yaitu perusahaan kualifikasi kecil, menengah, dan besar, dapat digambarkan sebagai berikut :

tuk diakreditasi dalam menyampaikan pelatihan berbasis kualifikasi KKNI atau SKKNI atau standar kompetensi internasional atau standar kompetensi khusus. Tidak terakreditasi, yaitu suatu LPK tidak memenuhi sebagian atau seluruh syarat untuk diakreditasi dalam menyampaikan program, baik yang terkait dengan kualifikasi KKNI atau SKKNI, atau kompetensi khusus lain yang diakui. Badan Akreditasi Nasional (BAN) LPJK



Gambar 1. Perusahaan Jasa Konstruksi Terakreditasi

Dari gambar 1 di atas merupakan hasil penelitian, yang dapat dijelaskan bahwa perusahaan jasa konstruksi kualifikasi kecil, menengah, dan besar, keseluruhan sudah terakreditasi 100%. Hal tersebut merupakan persyaratan wajib yang harus dipenuhi perusahaan untuk mendapatkan paket pekerjaan dari tender. Sertifikat Akreditasi adalah sebuah dokumen yang diterbitkan oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK) tentang status akreditasi, yang menyatakan pemberian akreditasi kepada LPK untuk suatu ruang lingkup LPK. Terakreditasi, yaitu suatu LPK memenuhi seluruh syarat un-

adalah merupakan suatu badan yang independen dan mandiri, baik dalam organisasi maupun pendanaan, serta diakui sebagai otoritas nasional dalam bidang akreditasi dan penilaian Industri Jasa Konstruksi. Selanjutnya, misi dari BAN itu sendiri ialah: melindungi masyarakat melalui pengendalian mutu IJK dengan menggunakan instrument akreditasi yang valid, reliabel, disertai rujukan norma akreditasi yang jelas, mudah, dan layak diterapkan kepada semua IJK, dan hasil akreditasi dapat dipergunakan sebagai informasi yang terpercaya di masyarakat. Sumber daya manusia dan sertifikasi baik

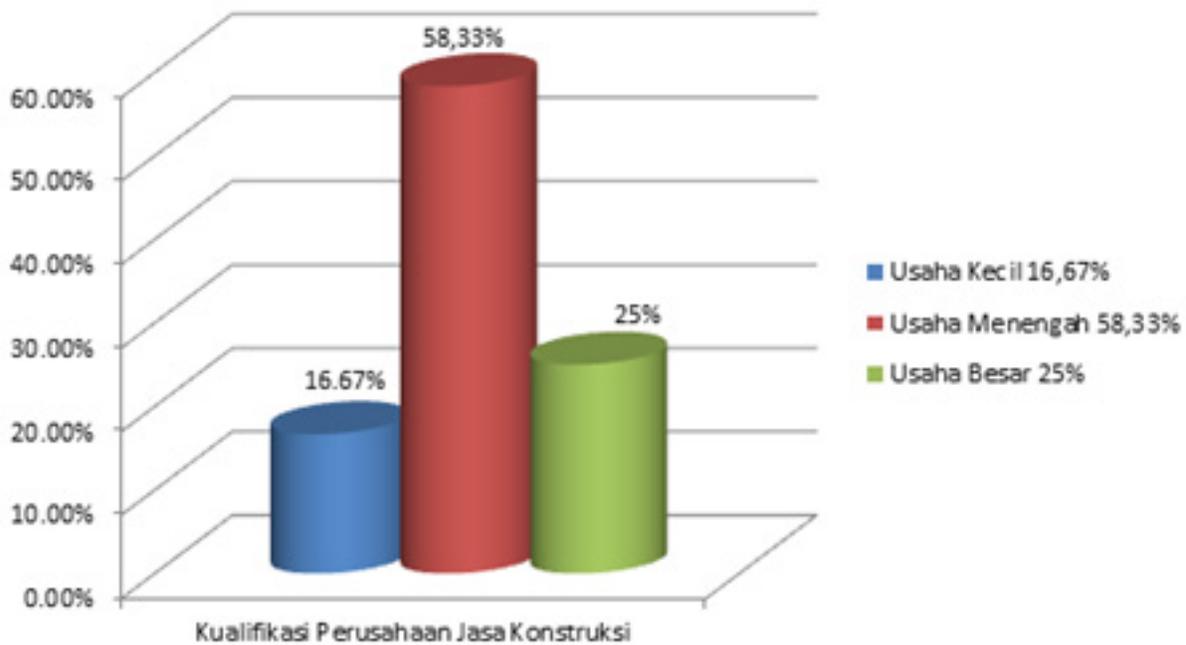
bagi lembaga maupun professional adalah merupakan aspek perdebatan yang selama ini masih berlangsung. Asosiasi profesi merupakan badan atau lembaga yang berhak mengeluarkan sertifikasi bagi anggotanya. Sehingga sertifikasi beragam asosiasi yang ada, berlomba-lomba mengadakan sertifikasi. Tetapi sangat disayangkan, bahwa para asosiasi tersebut amat jarang yang secara bertahap meng-upgrade kompetensinya. Sehingga, yang telah dikeluarkanpun, ternyata tidak dapat dipakai baik pada level regional maupun internasional.

Selanjutnya, perlunya meninjau ulang kinerja dari lembaga-lembaga yang terlibat dalam proses perijinan, akreditasi dan sertifikasi di industry konstruksi. Lembaga-lembaga yang diberi wewenang untuk melakukan perijinan, akreditasi dan sertifikasi hendaknya bekerja sama dengan lembaga-lembaga sejenis dari negara lain, baik secara bilateral dan multi-

lateral. Akreditasi bagi tenaga professional hendaknya dapat berlaku secara internasional.

Asosiasi Konstraktor Indonesia (AKI) sebagai salah satu asosiasi perusahaan yang terdaftar di Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK), telah diberi kewenangan untuk melakukan verifikasi dan validasi terhadap badan usaha pelaksana konstruksi yang mengajukan permohonan untuk mendapatkan Sertifikat Badan Usaha (SBU). Sertifikat Badan Usaha ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan kontraktor sebagai persyaratan untuk mendapatkan Izin Usaha Jasa Konstruksi (IUJK) yang dikeluarkan oleh Pemerintah. Bagi Anda yang membutuhkan Sertifikat Badan Usaha (SBU), salah satu persyaratan yang dibutuhkan adalah menjadi anggota asosiasi perusahaan yang terdaftar di LPJK seperti Asosiasi Kontraktor Indonesia (AKI).

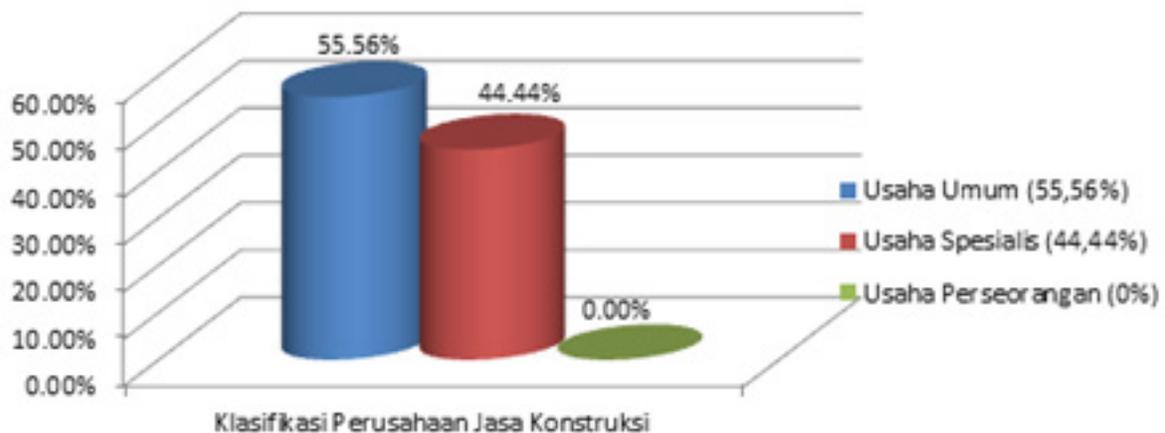
Kualifikasi Perusahaan Jasa Konstruksi



Gambar 2. Kualifikasi Perusahaan Jasa Konstruksi

Dari gambar 2 di atas merupakan kualifikasi perusahaan jasa konstruksi, yang meliputi usaha kecil 16,67%, usaha menengah 58,33%, dan usaha besar 25%. Penggolongan usaha di bidang jasa konstruksi tersebut, didasarkan menurut tingkat/kedalaman kompetensi dan kemampuan usaha pada setiap bidang dan sub bidang pekerjaan konstruksi. Penggolongan kualifikasi usaha jasa perencana konstruksi dan usaha jasa pengawas konstruksi didasarkan pada kriteria tingkat/kedalaman kompetensi dan potensi kemampuan usaha, serta kemampuan melakukan perencanaan dan pengawasan pekerjaan berdasarkan kriteria resiko dan/atau kriteria penggunaan teknologi dan/atau kriteria besaran biaya (nilai proyek/nilai pekerjaan). Kualifikasi Usaha pasal 14 (1) penggolongan kualifikasi usaha jasa pelaksana didasarkan pada kriteria tingkat/kedalaman/kompetensi dan potensi kemampuan usaha

Klasifikasi Perusahaan Jasa Konstruksi



Gambar 3. Klasifikasi Perusahaan Jasa Konstruksi

terdiri dari kecil, menengah dan besar; kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan kriteria resiko dan kriteria penggunaan teknologi; Penggolongan kualifikasi usaha jasa pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibagi dalam Gred: (a) Gred 1: Orang Perseorangan Kualifikasi usaha kecil; (b) Gred

2, Gred 3 dan Gred 4: Kualifikasi usaha kecil; (c) Gred 5: Kualifikasi usaha menengah; (d) Gred 6: Kualifikasi usaha besar; dan (e) Gred 7.

Dari data dan pembahasan dapat disimpulkan kualifikasi usaha jasa konstruksi di Malang raya termasuk Kualifikasi jasa konstruksi usaha menengah 58,33% (Gred 5). Kualifikasi Menengah M2 dan M1 adalah kualifikasi perusahaan atau badan usaha jasa pelaksana konstruksi atau Kontraktor yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan resiko tinggi, berteknologi tinggi dan biaya yang besar.

Dari gambar 3. di atas merupakan klasifikasi penggolongan usaha dibidang jasa konstruksi menurut bidang dan sub bidang pekerjaan jasa konstruksi, yang meliputi usaha layanan umum (55,56%), usaha layanan spesialis (44,44%). Klasifikasi Usaha (Peraturan LPJK, No. 11, tahun 2006) Pasal 13 meliputi: (1) Penggolongan klasifikasi usaha di bidang jasa konstruksi dibagi dalam bidang, sub bidang dan bagian sub bidang pekerjaan

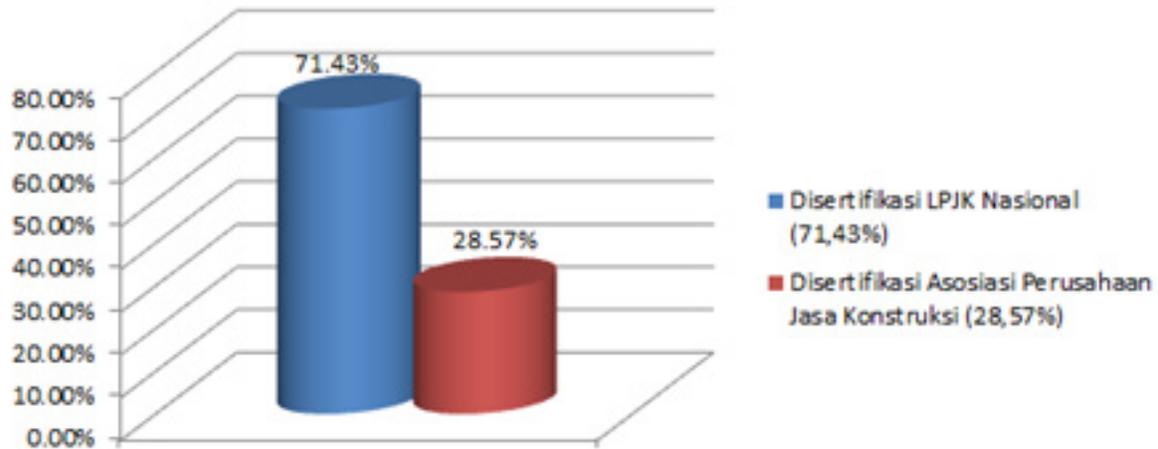
sebagaimana yang diuraikan dalam Lampiran; (2) Usaha pelaksanaan konstruksi yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan bidang, sub bidang dan bagian sub bidang pekerjaan sesuai penggolongan klasifikasi usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bersifat: (a) usaha yang bersifat umum; (b)

usaha yang bersifat spesialis; dan (2) usaha orang perseorangan yang berketerampilan kerja. Kualifikasi Perusahaan Jasa Konstruksi Kualifikasi Perusahaan Jasa Konstruksi

Sertifikasi Badan Usaha (SBU)

tidak jelas yaitu untuk melihat klasifikasi bidang, dan sub bidang penyedia jasa konstruksi, termasuk konsultan jasa konstruksi.

Persyaratan utama untuk mengajukan permohonan Sertifikasi dan Registrasi Badan Usaha (SBU) bidang Jasa Konstruksi adalah me-



Gambar 4. Usaha Jasa Konstruksi yang Tersertifikasi Badan Usaha

Gambar 4. di atas merupakan usaha Jasa Konstruksi yang tersertifikasi Badan Usaha, yang sudah disertifikasi LPJK Nasional (71,43%), dan disertifikasi Asosiasi Perusahaan Jasa Konstruksi (28,57%). Sertifikasi Badan Usaha (SBU) LPJK adalah merupakan syarat mutlak dalam mengikuti pelelangan di pemerintahan. Sertifikat Badan Usaha/SBU adalah sertifikat tanda bukti pengakuan formal atas tingkat/kedalaman kompetensi dan kemampuan usaha dengan ketetapan klasifikasi dan kualifikasi Badan Usaha. SBU ini yang diutamakan harus dimiliki perusahaan untuk bisa mendapatkan Ijin Usaha Jasa Konstruksi (IUJK). Persyaratan ijin usaha untuk pekerjaan konstruksi sesuai Perpres 70 tahun 2012 pasal 19 ayat 1 adalah surat IUJK yang dikeluarkan dinas terkait. Meskipun IUJK baru diterbitkan setelah SBU diperoleh dari asosiasi pengusaha jasa konstruksi yang terdaftar di LPJK, namun SBU tidak dipersyaratkan dalam pemenuhan ijin usaha. SBU baru diminta untuk disampaikan bila IUJK

memiliki tenaga ahli bersertifikat keahlian (SKA) untuk ditetapkan sebagai Penanggung Jawab Teknik (PJT) atau Penanggung Jawab Klasifikasi (PJK). SKA untuk tenaga ahli perusahaan Jasa Pelaksana Konstruksi (kontraktor). Setiap perusahaan jasa pelaksana konstruksi yang ingin mengajukan permohonan Sertifikasi dan Registrasi Badan Usaha (SBU) khususnya golongan Menengah (Kualifikasi M2 dan M1), golongan Besar (Kualifikasi B2 dan B1) harus memiliki tenaga ahli bersertifikat keahlian sebagai persyaratan untuk dapat ditetapkan sebagai Penanggung Jawab Teknik (PJT) dan Penanggung Jawab Klasifikasi (PJK).

Faktor-Faktor yang Menunjang Kinerja

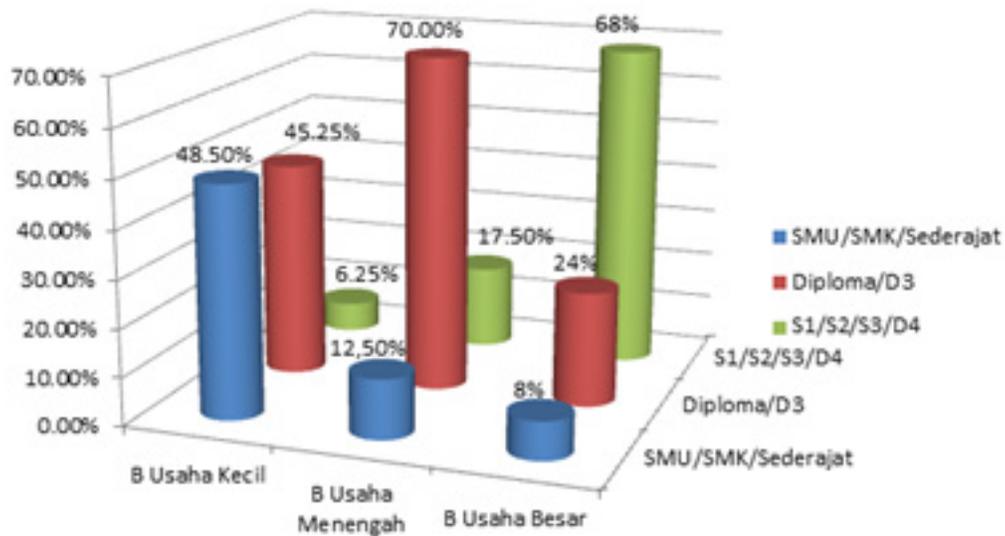
Faktor-faktor yang menunjang terhadap kinerja perusahaan jasa konstruksi meliputi: personalia/sumber daya manusia, faktor keuangan, faktor pengalaman kerja, dan faktor peralatan. Faktor personalia/sumber daya manusia untuk menjelaskan tingkat pendidikan penanggung jawab badan usaha, tingkat

pendidikan penanggung jawab teknik badan usaha, jumlah tenaga kerja, asal tenaga kerja serta Kondisi tenaga ahli yang dipekerjakan. Faktor keuangan terdiri dari tiga pertanyaan untuk mengetahui nilai paket pekerjaan tujuh tahun terakhir, kekayaan bersih, dan modal yang dimiliki. Faktor pengalaman kerja untuk memaparkan jumlah paket pekerjaan yang

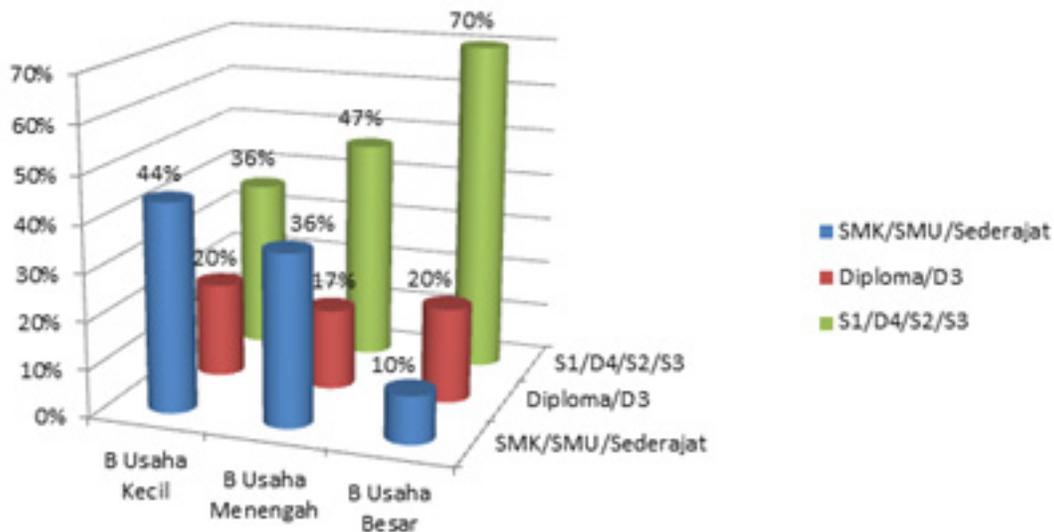
dikerjakan dalam tujuh tahun terakhir, pengguna jasa yang paling sering memakai jasa perusahaan, lama pengalaman di bidang konstruksi, lokasi pekerjaan, sub bidang pekerjaan yang sering dikerjakan, sistem pengadaan dalam memperoleh pekerjaan, dan lingkup wilayah lelang yang diikuti. Faktor peralatan untuk memaparkan kondisi peralatan yang dimiliki, jumlah peralatan kerja yang dimiliki dan umur peralatan kerja yang dimiliki.

1. Sumber Daya Manusia

1. Tingkat Pendidikan Direktur dan Penanggung Jawab Perusahaan Jasa Konstruksi



Gambar 5a. Tingkat Pendidikan Direktur Perusahaan Jasa Konstruksi



Gambar 5b. Tingkat Pendidikan Penanggung Jawab Perusahaan Jasa Konstruksi

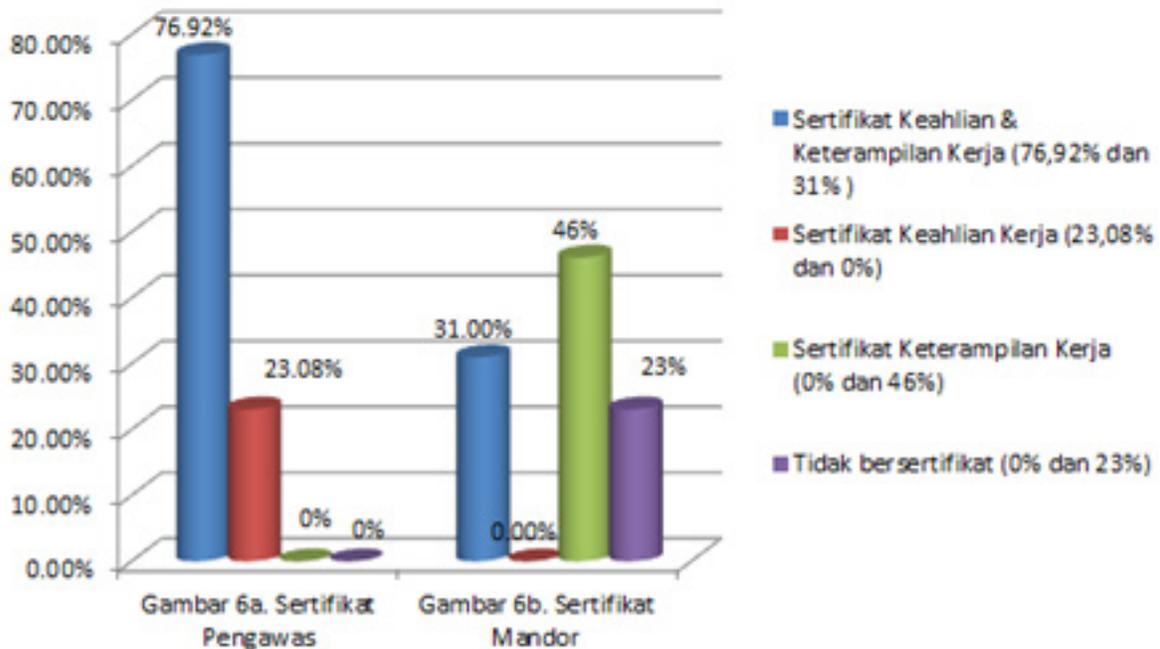
Dari gambar 5a. sebelumnya dapat dijelaskan bahwa Penanggung Jawab Badan Usaha (PJBU) untuk Usaha kecil adalah 48,50% berlatar belakang pendidikan SMU/SMK atau sederajat, 45,25% berlatar belakang diploma teknik dan non teknik masing-masing sarjana, sedangkan dengan latar belakang pendidikan (S1/S2/S3) sebesar 6,25%. Usaha Menengah yaitu 12,50% memiliki latar belakang SMU/SMK atau sederajat, 70% memiliki latar belakang S1/S2/S3, dan 17,50% dengan latar belakang pendidikan non teknik. Selanjutnya Badan Usaha untuk Besar adalah 8% memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK atau sederajat, 24% memiliki latar belakang pendidikan S1/S2/S3 serta 68% dengan latar belakang pendidikan non teknik. Dari uraian tersebut dijelaskan bahwa sebagian besar perusahaan jasa konstruksi tingkat pendidikan Direktur Diploma/D3 46,42% dan Penanggung jawab badan usaha (PJBU) dengan latar belakang pendidikan S1/D4/S2/S3 51%.

Peraturan LPJK No. 11a tahun 2008 ti-

tidak disebutkan pendidikan minimal bagi penanggungjawab badan usaha tetapi disebutkan bahwa PJBU adalah pimpinan badan usaha yang ditetapkan sebagai penanggungjawab badan usaha sedangkan dalam Undang-undang No. 18 tahun 1999 juga tidak menyebutkan pendidikan minimal bagi penanggungjawab badan usaha. Meskipun tidak disebutkan tentunya orang yang menjadi penanggungjawab badan usaha merupakan orang yang memiliki kemampuan manajerial tinggi sehingga bisa memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Sertifikat Keahlian (SKA) adalah sertifikat yang diterbitkan LPJK dan diberikan kepada tenaga ahli konstruksi yang telah memenuhi persyaratan kompetensi berdasarkan disiplin keilmuan, kefungsian dan/atau keahlian tertentu. Kualifikasi tenaga ahli Jasa Konstruksi adalah: (1) Ahli Utama, (2) Ahli Madya, (3) Ahli Muda. Tenaga ahli yang sudah memiliki SKA dengan kualifikasi muda dapat ditingkatkan/up-grade menjadi ahli madya, dan tenaga ahli madya dapat ditingkatkan/up-grade menjadi ahli utama. SKA sebagai persyaratan sertifikasi dan registrasi usaha jasa konstruksi

Sertifikat yang dimiliki oleh Pengawas dan Mandor



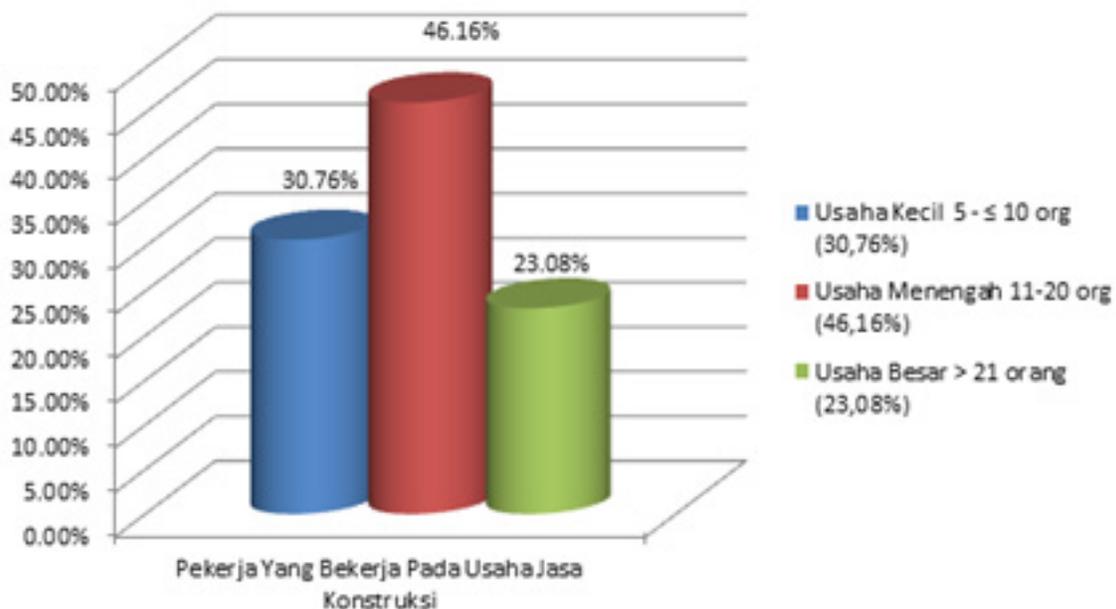
Gambar 6a dan gambar 6b. Menunjukkan sertifikat yang dimiliki oleh Pengawas Sertifikat Keahlian & Keterampilan Kerja (76,92%); Sertifikat Keahlian Kerja (23,08% dan 31%). Sertifikat yang dimiliki Mandor meliputi Sertifikat Keahlian & Keterampilan Kerja (31%); Sertifikat Keahlian Kerja (0%); Sertifikat Keterampilan kerja (46%) dan tidak bersertifikat (23%).

Kepemilikan sertifikat keahlian maupun sertifikat keterampilan bagi mereka yang bekerja di bidang jasa konstruksi tertuang dalam ketentuan dalam Pasal 9 UU No. 18/1999 tentang Jasa Konstruksi yang menyatakan bahwa: (1) Perencana konstruksi dan pengawas konstruksi orang perseorangan harus memiliki sertifikat keahlian; (2) Pelaksana konstruksi orang perseorangan harus memiliki sertifikat keterampilan kerja dan sertifikat keahlian kerja; (3) Orang perseorangan yang dipekerjakan oleh badan usaha sebagai

perencana konstruksi, pengawas konstruksi atau tenaga tertentu dalam badan usaha pelaksana konstruksi harus memiliki sertifikat keahlian; dan (4) Tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan keteknikan yang bekerja pada pelaksana konstruksi harus memiliki sertifikat keterampilan dan keahlian kerja.

Pada Pasal 1 PP No. 28/2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU No. 18/1999 tersebut menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Sertifikat adalah tanda bukti pengakuan atas kompetensi dan kemampuan profesi keterampilan kerja dan keahlian kerja orang perseorangan di bidang jasa konstruksi menurut disiplin keilmuan dan atau keterampilan tertentu atau kefungsiian dan atau keahlian tertentu. SKA adalah sertifikat yang diterbitkan LPJK dan diberikan kepada tenaga ahli konstruksi yang telah memenuhi persyaratan kompetensi berdasarkan disiplin keilmuan, kefungsiian dan/atau keahlian tertentu.

Sumber Daya Tenaga Kerja

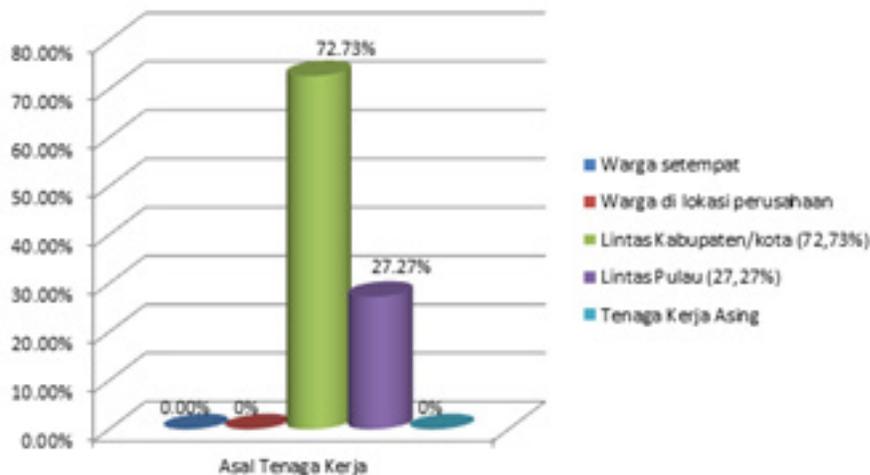


Gambar 7. Pekerja Yang Bekerja Pada Usaha Jasa Konstruksi

Gambar 7. Menunjukkan pekerja yang bekerja pada Usaha Jasa Konstruksi Kecil 5 - ≤ 10 org (30,76%), Usaha Jasa Konstruksi Menengah 11-20 org (46,16%), dan Usaha Jasa Konstruksi Besar > 21 orang (23,08%). Pekerja merupakan salah satu unsur penting dalam pelaksanaan suatu proyek konstruksi, karena pengaruhnya yang cukup besar terhadap biaya dan durasi waktu penyelesaian suatu pekerjaan proyek konstruksi. Dalam mengelola tenaga kerja penting untuk diperhatikan bahwa tenaga kerja manusia merupakan sumber daya yang kompleks dengan segala dimensinya, sehingga diperlukan adanya usaha dan pengelolaan tenaga kerja yang dinamis. Dalam pengelolaan tenaga kerja terdapat proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan: (1) Penentuan ukuran dan jumlah tenaga kerja; (2) Rekrutmen dan pembagian tenaga kerja kedalam kelompok kerja; (3) Komposisi tenaga kerja untuk setiap jenis pekerjaan; (4) Pengendalian jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan selama proyek berlangsung; dan (5) Perencanaan, penjadualan, pengarahan dan pengawasan kegiatan tenaga kerja selama pelaksanaan pekerjaan proyek.

Tenaga kerja yaitu semua orang yang terlibat dalam pelaksanaan suatu proyek, baik dari yang ahli/ profesional sampai tenaga kerja pemborong, pelaksana maupun pekerja. Penempatan tenaga kerja harus disesuaikan antara keahlian tertentu sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi efisien dan efektif. Dalam pelaksanaan pekerjaan, tenaga kerja dibagi beberapa bagian sebagai berikut:

Kondisi Tenaga Kerja



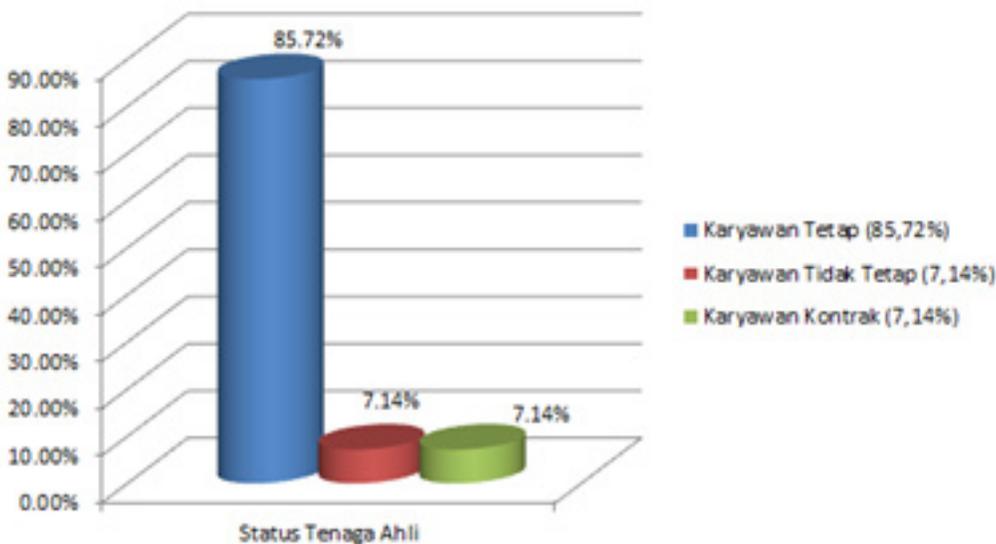
Gambar 8. Kondisi Tenaga Kerja

1. Tenaga kerja ahli, adalah pegawai yang ditempatkan dalam pekerjaan proyek yang sedang berlangsung. Jenis tenaga kerja ini memegang peranan yang penting terhadap sistem koordinasi dan sistem manajemen dengan tenaga kerja lainnya untuk menghasilkan prestasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Meliputi tenaga pelaksana yang tingkat pendidikannya sarjana, sarjana muda dan memiliki pengalaman di bidang masing-masing
2. Tenaga kerja Mandor dituntut untuk memiliki pengetahuan teknis dalam taraf tertentu misalnya: dapat membaca gambar konstruksi, dapat membuat perhitungan ringan, dapat membedakan kualitas bahan bangunan yang akan digunakan, menanggapi pekerjaan acuan, pembesaran, pengecoran, dan mengawasi pekerjaan tenaga kerja bawahannya.
3. Tenaga kerja tukang, harus ahli dalam bidangnya berdasarkan pengalaman dan cara kerja yang sederhana. Tukang dalam proyek tempat penulis kerja praktek dibagi menjadi lima bagian yaitu tukang besi (rebarman), tukang batu (mason), tukang kayu (carpenter), tukang las, dan tukang listrik (ME). Tukang besi mengurus segala macam kegiatan yang berhubungan dengan pemasangan tulangan, tukang batu bertugas dalam pengecoran dan pembuatan lantai keramik, tukang kayu bertugas mengurus segala macam pekerjaan yang berhubungan dengan kayu baik bekesting hingga servis lainnya.

Gambar 8. Asal tenaga kerja proyek bangunan dari lintas kabupaten/kota (72,73%) dan lintas pulau (22,27%). Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang kompleks dibutuhkan pengelolaan yang cermat, agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. Pekerja merupakan keseluruhan orang yang terlibat dalam pelaksanaan suatu pekerjaan proyek, baik dari yang ahli/ profesional sampai tenaga kerja pemborong, pelaksana, dan pekerja. Penempatan tenaga kerja harus disesuaikan antara keahlian tertentu sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi efisien dan efektif. Hal tersebut, menunjukkan tim work tenaga kerja yang utuh dan menyatu dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam perekrutan tenaga kerja dibutuhkan pekerja yang sehat, dapat bekerja dengan tim, dan kekompakan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskannya, secara efisien dan efektif. Terkait pengendalian jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan selama proyek berlangsung; perencanaan, penjadwalan, pengarahan dan pengawasan; dan kegiatan tenaga kerja, perekrutan pekerja pertimbangan asal tenaga kerja berasal bukan satu-satunya pertimbangan tersebut yang menjadi dasar perekrutan.

Kondisi Tenaga Ahli

Gambar 9. Menunjukkan Kondisi tenaga kerja ahli, yaitu sebagai karyawan tetap (85,72%), karyawan tidak tetap (7,14%), dan karyawan kontrak (7,14%). Tenaga kerja ahli merupakan karyawan yang ditempatkan dalam pekerjaan proyek yang sedang berlangsung. Jenis tenaga kerja ini memegang peranan yang penting terhadap sistem koordinasi dan sistem manajemen dengan tenaga kerja lainnya untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Penggolongan profesi dan keahlian kerja orang perseorangan di bidang jasa konstruksi adalah pengertian dari tenaga kerja yang berdasarkan keahlian dan keterampilan, atau yang disebut tenaga ahli (SKA) dan tenaga trampil (SKT). Tenaga kerja ahli dibutuhkan untuk persyaratan mendirikan badan usaha Jasa Konstruksi. Tenaga kerja ahli merupakan bagian kualifikasi perusahaan jasa konstruksi. Kualifikasi tenaga ahli Jasa Konstruksi terdiri: Tenaga Ahli Utama, Ahli Madya, dan Ahli Muda. Tenaga ahli yang sudah memiliki SKA dengan kualifikasi muda dapat ditingkatkan/up-grade menjadi ahli madya, dan tenaga ahli madya dapat ditingkatkan/up-grade menjadi ahli utama seterusnya. Keberhasilan perusahaan salah satunya bu-



Gambar 9. Kondisi Tenaga Ahli

kan diukur dari ukuran besar keuangannya dan tidak dapat lagi menjadi satu-satunya penentu keberhasilan perusahaan (Ali, 2011). Lain indikator kinerja seperti kepuasan pelanggan eksternal, keamanan, efisiensi bisnis, dan efisiensi, ketekunan perencanaan semakin menjadi penting.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Kondisi industri jasa konstruksi, yaitu Perusahaan jasa konstruksi yang terakreditasi 100%; Kualifikasi jasa konstruksi usaha menengah 58,33% (Gred 5); kualifikasi penggolongan usaha dibidang jasa konstruksi menurut bidang dan sub bidang pekerjaan jasa konstruksi, yang meliputi usaha layanan umum (55,56%); usaha Jasa Konstruksi yang tersertifikasi Badan Usaha, yang sudah disertifikasi LPJK Nasional (71,43%), dan disertifikasi Asosiasi Perusahaan Jasa Konstruksi (28,57%).
2. Faktor-Faktor yang Menunjang Kinerja Faktor-faktor yang menunjang terhadap kinerja perusahaan jasa konstruksi meliputi: personalia/sumber daya manusia, faktor keuangan, faktor pengalaman kerja, dan faktor peralatan. Faktor personalia/sumber daya manusia untuk menjelaskan tingkat pendidikan penanggung jawab badan usaha, tingkat pendidikan penanggung jawab teknik badan usaha, jumlah tenaga kerja, asal tenaga kerja serta Kondisi tenaga ahli yang dipekerjakan. Faktor keuangan terdiri dari tiga pertanyaan untuk mengetahui nilai paket pekerjaan tujuh tahun terakhir, kekayaan bersih, dan modal yang dimiliki. Faktor pengalaman kerja untuk memaparkan jumlah paket pekerjaan yang dikerjakan dalam tujuh tahun terakhir, pengguna jasa yang paling sering memakai jasa perusahaan, lama pengalaman di bidang konstruksi, lokasi pekerjaan,

sub bidang pekerjaan yang sering dikerjakan, sistem pengadaan dalam memperoleh pekerjaan, dan lingkup wilayah lelang yang diikuti. Faktor peralatan untuk memaparkan Kondisi peralatan yang dimiliki, jumlah peralatan kerja yang dimiliki dan umur peralatan kerja yang dimiliki.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, Hany Abd Elshakour M., Ibrahim A. Al-Sulahi *, Khalid S. Al-Gahtani. 2011. Indicators for measuring performance of building construction companies in Kingdom of Saudi Arabia Civil Engineering Department, College of Engineering, King Saud University, Saudi Arabia. Received 28 October 2011; accepted 27 March 2012. Available online 12 April 2012
- BPKSDM, 2006. Tenaga Kerja Konstruksi Indonesia Butuh Pengakuan, www.bpkspm.go.id, diunduh tanggal 7 Agustus 2007.
- Budiwibowo, A. 2005. Cluster Konstruksi Indonesia. Bidang kekhusuan Manajemen Konstruksi, Program Pascasarjana Bidang Ilmu Teknik. Jakarta: Magister Ilmu Teknik, Universitas Indonesia.
- Cahyono, A., 2005. Sertifikat Profesi, Kebutuhan atau Sekedar Persyaratan, Consulting Edisi 06/VIII/2005, Semarang.
- Dipohusodo, Istimawan. 1995. Manajemen Proyek & Konstruksi. Jilid 2. Yogyakarta: Badan Penerbit Kanisius.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly Jr. 2005. Organizations: Behaviour, Structure and Process, McGraw-Hill: Prentice Hall.
- <http://gapeksindotasik.blogspot.co.id/2012/05/kebijakan-sertifikasi-tenaga-kerja-jasa.html>. diunduh tanggal 17 Desember 2016.
- <http://kontruksibangunan-kb1.blogspot.co.id/2011/12/hak-dan-kewajiban-pengguna-jasa.html>. diunduh tanggal 15 Nopember 2016.

- <http://kontruksibangunan-kb1.blogspot.co.id/2011/12/hak-dan-kewajiban-pengguna-jasa.html>. diunduh tanggal 15 Nopember 2016.
- <http://lkppbarangjasa.blogspot.co.id/2012/07/kompetensi-teknis-usaha-kecil.html>). diunduh tanggal 15 Nopember 2016.
- <http://lkppbarangjasa.blogspot.co.id/2012/07/kompetensi-teknis-usaha-kecil.html>. diunduh tanggal 10 Nopember 2016.
- <http://www.ijintender.biz/sbu.php>. diunduh tanggal 15 Nopember 2016.
- <http://www.mudjisantosa.net/2012/07/sisa-kemampuan-paket.html>. diunduh tanggal 15 Nopember 2016.
- <http://yusuf-arnold.blogspot.co.id/2015/01/sertifikasi-peralatan-kerja-peraturan.html>
- Jakti, Dorodjatun Kuncoro. 2004. Kiat Meraih Peluang di Era Kebangkitan Jasa Konstruksi, Profesionalisme Tulang Punggung Kompetensi dan Daya Saing. Jakarta: PT Tren Pembangunan
- Keputusan Menteri Pekerjaan Umum No 340, 2007. Penetapan Standar Kompetensi Kerja Tenaga Terampil dan Tenaga Ahli. Jakarta: Departemen Pekerjaan Umum.
- LPJK 2006. Daftar Badan Usaha Tahun 2006. Website LPJK pada alamat <http://www.lpjk.org>
- LPJK Nasional. 2008. Peraturan LPJK No.11 Tahun 2006. Jakarta: LPJK Nasional.
- LPJK Nasional. 2014. Buletin Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional. Jakarta: LPJKN.
- LPJK. 1999. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi. Jakarta: Departemen Pekerjaan Umum.
- LPJK. 2002. Keputusan Dewan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional tentang Pedoman Sertifikasi dan Registrasi Badan Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi Nasional. Jakarta: Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi.
- LPJK. 2006. Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nomor.11 Tahun 2006, Tentang Registrasi Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi. Jakarta: LPJK
- LPJK. 2010. Rancangan Standar Kompetensi Kerja Khusus (RSKK Khusus). Asesor Kemampuan Badan Usaha pada jasa konstruksi Jakarta: LPJK Nasional.
- Moedjiman, M., 2007. Badan Nasional Sertifikasi Pekerja Tonggak Reformasi SDM di Indonesia, www.nakertrans.go.id, diunduh 18 April 2007.
- Oglesby, Dkk. 1989. Productivity Improvement in construction. McGraw-Hill Book Company: New York
- Randy Kristovandy Tanesia, Dwi Suryani, Frederick Martce Yudha, Juniastuti Ramba. 2015. Kajian Segmentasi Pasar dan Strategi Pemasaran Usaha Jasa Konstruksi Di Negara-Negara Asean (Studi Kasus: Indonesia vs Filipina). Jurnal Teknik Sipil Volume 12, No. 3, April 2015.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soemardi, B.W., Wirahadikusumah, R.D., dan Abduh, M. (2006), Pengembangan Model Penilaian Kinerja Jasa Konstruksi, Prosiding Conference on Toward Sustainability Civil Engineering Practice, UKI Petra Surabaya, 25-26 Agustus 2006.
- Soeparto, Hari G., Bambang Trigunarsyah. 2005. Industri Konstruksi Indonesia: Masa Depan dan Tantangannya. Peringatan 25 Tahun Pendidikan MRK di Universitas Indonesia.
- Stewart, V. and Stewart, A. 1977. Practical Performance Appraisal. England: Gower

- Press
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yasin, N. 2006. *Mengenal Kontrak Konstruksi di Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yosafat. 2013. "Hubungan Antara Kualifikasi Kontraktor Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi Di Yogyakarta". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

