

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung dengan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan oleh perusahaan. Karena itu perusahaan harus merekrut yang berkompeten dalam bidangnya.

Agar tepat sasaran perusahaan harus mendaftarkan karyawannya untuk mengikuti uji sertifikasi kompetensi agar semua karyawan dapat menjalankan tugas di bidangnya.

Masalah tenaga kerja dan kesempatan kerja merupakan salah satu diantara banyaknya permasalahan yang ada di Indonesia. Dengan bertambahnya penduduk dari tahun ke tahun, pertambahan angkatan kerja semakin besar, sedangkan bertambahnya angkatan Ekerja belum tentu dapat dikejar oleh pertambahan penyediaan kesempatan kerja/lapangan pekerjaan dan itu menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh semua pihak termasuk mahasiswa. Mahasiswa diharapkan dapat memiliki gambaran yang lebih dalam tentang kondisi nyata tentang dunia kerja.

Untuk membuat usaha jasa konstruksi di Indonesia menjadi kokoh, andal, berdaya saing tinggi dan menghasilkan pekerjaan konstruksi yang berkualitas, setiap tenaga kerja konstruksi harus memiliki Sertifikat Keahlian (SKA). Hal ini tercantum dalam Undang-undang Jasa Konstruksi Nomor 18 Tahun 1999 (UUK) dan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi beserta perubahannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2010.

Perusahaan PT Tri Cahaya Teknik sebagai badan usaha yang bergerak dibidang ketenaga listrik tentunya harus mempunyai sertifikat badan layak usaha, begitu pun dengan para tenaga kerjanya. Mereka harus mempunyai sertifikat keahlian

kelistrikan yang di keluarkan oleh asosiasi maupun lembaga yang terkait. Namun disayangkan untuk membuat sertifikat keahlian kelistrikan ini memiliki kendala di mahalnya pembuatan sertifikat untuk 1/orang tenaga kerja.

Berdasarkan hal-hal yang disampaikan diatas, untuk itu IBI Darmajaya menerapkan program Kerja Praktek. Kerja Praktek merupakan salah satu alternative kegiatan untuk mahasiswa syarat mata kuliah sekaligus sarana pengembangan ide kreatif di perusahaan PT Tri Cahaya Teknik.

Praktek kerja merupakan sarana mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang telah di dapat di perkuliahan dalam bentuk memberikan informasi kepada perusahaan konstruksi PT Tri Cahaya Teknik.

Sehubungan dengan hal-hal yang melatar belakangi masalah-masalah diatas tersebut penulis tertarik mengadakan pengamatan tentang “PROGRAM SERTIFIKAT KEAHLIAN TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN KONSTRUKSI PT TRI CAHAYA TEKNIK “ yang diharap mampu mengatasi permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan PT Tri Cahaya Teknik.

## 1.2 Ruang Lingkup Program Kerja Praktek

Kerja Praktek dilaksanakan di Perusahaan konstruksi PT Tri Cahaya Teknik yang terletak di Jalan.Tamin NO.40 B Sukajawa Bandar Lampung. Laporan ini hanya membahas sertifikat keahlian tenaga kerja di perusahaan maka lingkup program praktek kerja ini hanya untuk observasi pengaruh sertifikat keahlian tenaga kerja saja.

## 1.3 Tujuan dan Manfaat

### 1.3.1 Tujuan diadakannya program Praktek Kerja sebagai berikut:

1. Mahasiswa dapat merasakan langsung bekerja pada suatu perusahaan
2. Untuk memperoleh pengalaman kerja di perusahaan.

3. Untuk mengetahui lingkungan kerja yang sebenarnya dalam suatu perusahaan
4. Untuk mengetahui proses-proses kerja yang terdapat di perusahaan. Proses kerja yang dimaksud adalah bagaimana tenaga kerja, dan kedisiplinan
5. Membandingkan ilmu yang diperoleh di perkuliahan dengan pelaksanaan kerja praktek di kantor
6. Untuk memperoleh pengetahuan dari tempat magang.

1.3.2 Manfaat diadakannya program Kerja Praktek adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Mahasiswa

Menjadikan sarana pembelajaran bagi mahasiswa juga menambahkan ilmu untuk bekal kedepannya, juga memberikan manfaat ilmu yang didapatkan dari kampus untuk perusahaan PT TRI CAHAYA TEKNIK.

2. Manfaat bagi perusahaan PT Tri Cahaya Teknik

Sebagai masukan untuk perusahaan agar dapat menjadikan semua tenaga kerja ahli ada diperusahaan PT Tri Cahaya Teknik.

3. Manfaat bagi bagi IBI Darmajaya

1. Terjalinnnya kerjasama “bilateral” antara IBI Darmajaya dengan perusahaan.
2. IBI Darmajaya akan dapat meningkatkan kualitas lulusannya melalui pengalaman kerja Magang.
3. Universitas yang akan dikenal di dunia industri.

1.4 .Waktu dan Tempat pelaksanaan

1.4.1 Waktu program Kerja Praktek

Kerja Praktek dilaksanakan tanggal 20 Agustus 2019 sampai dengan 20 sempter 2019.

#### 1.4.2 Tempat program Kerja Praktek

Di perusahaan Pt Tri Cahaya Teknik yang berada di Jalan.Tamin NO.40 B Sukajawa Bandar Lampung.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan laporan Kerja Praktek ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan sistematika sebagai berikut :

##### BAB I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, tujuan, manfaat, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

##### BAB II Sejarah perusahaan

Pada bab ini berisi tentang Gambaran umum perusahaan PT Tri Cahaya teknik dimulai dari sejarah berdirinya, visi dan misi, bidang usaha, lokasi perusahaan, dan struktur organisasi.

##### BAB III Permasalahan Perusahaan PT Tri Cahaya Teknik

Dalam bab ini akan diuraikan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan PT Tri Cahaya Teknik , Temuan masalah, Perumusan masalah, kerangka pemecahan masalah, landasan teori, dan rancangan program yang akan dilakukan.

##### BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan menguraikan tentang perusahaan setelah adanya suatu pemecahan masalah.

## BAB V Simpulan dan Saran

Berisi mengenai kesimpulan dari hasil penulisan serta saran yang berisi ide-ide yang dapat membangun dan mengembangkan kegiatan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **2.1 Sejarah Perusahaan**

PT. Tri Cahaya Teknik adalah kontraktor listrik yang tergabung dalam PAKKLINDO (Perkumpulan Kontraktor Konstruksi Umum dan Ketenagalistrikan Indonesia) didirikan di Bandar Lampung, 8 Oktober 2015 tepatnya di di Jl. Tamin Nomor 40B Sukajawa Bandar Lampung. Sejak saat itu PT. Tri Cahaya Teknik telah melaksanakan berbagai jenis proyek di bidang ketenagalistrikan seperti diantaranya instalasi listrik dan pemasangan kwh meter pada bangunan baik rumah maupun gedung, pembangunan gardu sisipan, perubahan atau penambahan daya listrik, perbaikan seri banyak, membantu mengurus prabayar dan pascabayar listrik, serta pembuatan sertifikat layak operasi. PT. Tri Cahaya Teknik merupakan perusahaan yang bersertifikat ISO dalam meningkatkan kualitas dan mutu pekerjaan dalam memberikan pelayanan terhadap perusahaan yang memiliki ikatan kerja seperti contohnya PT. PLN (Persero).

#### **2.2 Visi dan Misi**

##### **Visi :**

Menjadikan PT. Tri Cahaya Teknik sebagai Perusahaan Penyedia Barang & Jasa Konstruksi khususnya di bidang KONTRAKTOR LISTRIK yang memiliki Kompetensi, Kualifikasi dan Klasifikasi Kinerja Nasional.

##### **Misi :**

Menuju terselenggaranya pembangunan dan pengelolaan sarana Konstruksi khususnya di bidang Elektrikal oleh tenaga kerja bangsa Indonesia, dengan memperhatikan mutu, keandalan dan keamanan yang tinggi, serta kemanfaatan bagi manusia dan lingkungan untuk menuju Bandar Lampung terang benderang.

### 2.3 Kegiatan Utama Perusahaan

PT. Tri Cahaya Teknik adalah Kontraktor Listrik yang tergabung dalam PAKKLINDO (PERKUMPULAN KONTRAKTOR KONSTRUKSI UMUM DAN KETENAGALISTRIKAN INDONESIA). PT.Tri Cahaya Teknik memiliki Penanggung Jawab Teknik yang memiliki kompetensi dan kemampuan serta dapat melaksanakan konstruksi listrik di Lampung khususnya di wilayah Wayhalim, Tanjung Karang dan Teluk Betung. Berikut kegiatan utama PT. Tri Cahaya Teknik :

1. Perbaikan Seri Banyak
2. Pembangunan Gardu Sisipan
3. Perubahan/Tambah Daya
4. Migrasi dan Perubahan Daya
5. Prabayar dan Pascabayar
6. Pembuatan Sertifikat Layak Operasi

### 2.4 Lokasi Perusahaan

PT.Tri Cahaya Teknik berlokasi di Jl. Tamin Nomor 40B Sukajawa Bandar Lampung.

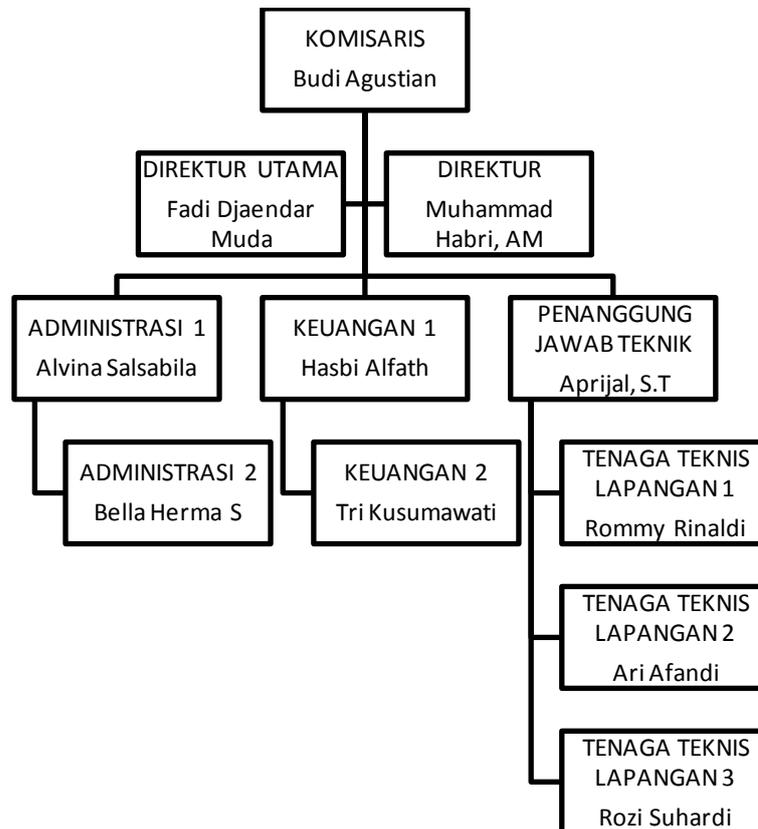
### 2.5 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi mempunyai peranan dan arti yang sangat penting, baik dalam suatu perusahaan atau lembaga instansi lainnya, karena tanpa adanya struktur organisasi yang sistematis maka akan sulit bagi suatu perusahaan untuk menjalankan segala aktivitas kegiatannya secara terarah dan teratur dalam mencapai tujuan-tujuannya.Struktur organisasi menggambarkan urutan jabatan dalam perusahaan mulai dari yang tertinggi sampai pada yang terendah.

Namun, struktur organisasi suatu perusahaan belum tentu sama dengan struktur organisasi perusahaan lainnya walaupun perusahaan tersebut bergerak di bidang

yang sama. Struktur organisasi perusahaan disusun berdasarkan strategi perusahaan, sesuai dengan keadaan dan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan.

Adapun struktur organisasi PT. Tri Cahaya Teknik secara umum sebagai berikut :



Gambar 2.1 struktur perusahaan

1. Komasariss dalam perusahaan adalah sebagai pimpinan atau pengawas tertinggi dalam perusahaan yang bertanggung jawab mengawasi atas kelancaran serta kesehatan keuangan perusahaan
2. Direktur utama dalam perusahaan adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan Perseroan Terbatas (PT).

3. Direktur dalam perusahaan adalah memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi. memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan.
4. Administrasi 1 dalam perusahaan adalah membantu perusahaan agar berjalan sesuai dengan tujuannya dan mengkoordinasi segala sesuatu yang ada diperusahaan.
5. Administrasi 2 dalam perusahaan adalah membantu segala sesuatu agar berjalan sesuai dengan tujuannya dan mengkoordinasi segala sesuatu yang ada diperusahaan.
6. Keuangan 1 dalam perusahaan adalah membantu dan mengelola keuangan yang ada diperusahaan sebaik mungkin.
7. Keuangan 2 dalam perusahaan adalah membantu dan mengelola keuangan yang ada diperusahaan sebaik mungkin.
8. Penanggung jawab teknik dalam perusahaan adalah merencanakan dan mengkoordinasi barang-barang dan alat yang akan digunakan dalam proses pekerjaan.
9. Tenaga teknis lapangan 1 adalah tenaga kerja yang melakukan teknisi listrik di lapangan secara langsung.
10. Tenaga teknis lapangan 2 adalah tenaga kerja yang melakukan teknisi listrik di lapangan secara langsung.
11. Tenaga teknis lapangan 3 adalah tenaga kerja yang melakukan teknisi listrik di lapangan secara langsung.

## **BAB III**

### **PERMASALAHAN PERUSAHAAN**

#### 3.1 Analisa permasalahan yang ada di perusahaan konstruksi PT Tri Cahaya Teknik

Selama melaksanakan program Praktek Kerja di perusahaan kostruksi PT Tri Cahaya Teknik penulis menemukan adanya masalah pada perusahaan terutama di sumber daya manusia-nya. Dalam melakukan pekerjaan dilapangan para tenaga kerja harus memiliki standar, salah satu standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah adalah setiap tenaga kerja konstruksi wajib memiliki sertifikat keahlian kelistrikan. Namun di perusahaan PT Tri Cahaya teknik beberapa tenaga kerja masih ada yang belum memiliki sertifikat kompetensi. Para tenaga kerja yang belum memiliki sertifikat terpaksa selama mengerjakan proyek dilapangan harus hati-hati atau jangan sampai diketahui oleh pengawas. Hal tersebut menjadi kendala tersendiri untuk tenaga kerja dan akan menjadi masalah bagi perusahaan.

##### 3.1.1 Temuan masalah

Sebuah instansi / perusahaan tentu akan dihadapkan dengan suatu masalah atau hambatan, begitu juga dengan perusahaan konstruksi PT Tri Cahaya Teknik. Permasalahan yang terjadi di perusahaan antara lain :

1. Beberapa tenaga kerja di lapangan belum memiliki sertifikat keahlian kelistrikan yang harusnya mereka miliki sebagai standar.

##### 3.1.2 Perumusan Masalah

1. Apa penyebab tenaga kerja lapangan belum memiliki sertifikat kompetensi?
2. Bagaimana cara menjalankan program sertifikat kompetensi kepada semua tenaga kerja yang ada di perusahaan PT Tri Cahaya Teknik?

### 3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Perusahaan konstruksi PT Tri Cahaya Teknik memiliki permasalahan di tenaga kerjanya yaitu masih belum mempunyai sertifikat keahlian tenaga kerja sedangkan itu menjadi standar dalam tenaga kerja konstruksi lapangan oleh karena itu penulis memberi masukan kepada perusahaan untuk mengadakan program yang dimana tidak membebankan 1 pihak atau perusahaan membuka pinjaman untuk tenaga kerja yang akan membuat sertifikat keahlian tenaga kerja.

## 3.2 Landasan Teori

### 3.2.1 Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien (Arep dan Tanjung, 2003).

Manajemen adalah satu aktivitas yang sudah dipraktekkan sejak manusia hidup (Baldry dan Amaratunga, 2002). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alatkerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri

sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Makin besar perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat di mana karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang. Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kita dapat melihat adanya perbedaan antarperusahaan dalam penyediaan waktu, biaya, dan usaha dalam pengelolaan SDM

Perkembangannya kita melihat bahwa sampai dengan akhir abad ke-20 hampir semua negara di dunia terlibat dengan isu ekonomi, teknologi dan keamanan, dan sekaligus merupakan masalah yang dikembangkan di seluruh dunia. Memasuki abad ke-21 atau yang dikenal juga dengan era globalisasi, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam bersaing, praktis tidak ada lagi batas antarsatu negara dengan negara lain. Kebebasan berusaha sudah menjadi tuntutan semua masyarakat di seluruh dunia. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen SDM menggunakan pendekatan modern dan kajiannya secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Di samping itu SDM dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik, dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai

### 3.2.2 Fungsi Manajemen SDM

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Para manajer yang efektif menyadari bahwa sebagian besar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program perusahaan yang akan membantu tercapainya sasaran. Dengan perkataan lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan penuh dari manajer sumber daya manusia dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia (*human resources*)

#### 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah apa yang akan dilakukan diputuskan maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya, organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia tertentu

akan membantu ke arah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer sumber daya manusia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada, banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer sumber daya manusia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.

### 3. Pengarahan(*Directing*)

Jika kita sudah memiliki rencana dan organisasi untuk melaksanakannya, maka fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. Tetapi telah terbukti bahwa fungsi yang menghidupkannya menjadi semakin penting. Maka definisi dari fungsi di atas diberi nama pengarahan, tetapi fungsi tersebut mungkin dapat diberi nama lain seperti motivasi, pelaksanaan, atau memberikan perintah. Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam menyuruh orang lain untuk bekerja dengan efektif, meskipun tingkat kesulitan itu tentubermacam-macam

### 4. Pengendalian(*Controlling*)

Fungsi yang keempat dari manajemen adalah fungsi pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau, kalau perlu, menyesuaikan kembali rencana yang dibuat. Dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana sumber daya manusia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

#### 3.2.3 Tenaga Kerja

Menurut Soeharto (1995) bahwa untuk menyelenggarakan proyek, salah satu sumber daya yang menjadi faktor penentu keberhasilannya adalah tenaga kerja. Memperkirakan jumlah tenaga kerja yang diperlukan, yaitu dengan

mengkonversikan lingkup proyek dari jumlah jam-orang menjadi jumlah tenaga kerja. Secara teoritis, keperluan rata-rata jumlah tenaga kerja dapat dihitung dari total lingkup kerja proyek yang dinyatakan dalam jam-orang atau bulan-orang (*man-month*) dibagi dengan kurun waktu pelaksanaan.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai pengertian sebagai berikut (Handoko, 1984):

1. Manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, pekerja, atakaryawan).
2. Potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaannya.
3. Potensi yang berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi, untuk mewujudkan eksistensi (keberadaan) organisasi.
4. Dilihat dari bentuk hubungan kerja yang dipakai, maka tenaga kerja proyek, khususnya tenaga kerja konstruksi (Soeharto, 1990), dapat dibedakan menjadi:

1. Tenaga kerja tetap

Tenaga kerja tetap merupakan pegawai tetap dari perusahaan (kontraktor utama) yang bersangkutan dengan ikatan kerja secara perseorangan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

2. Tenaga kerjasementara

Ikatan kerja yang ada adalah antara perusahaan penyedia tenaga kerja (*man power supplier*) dan kontraktor utama untuk jangka waktu pendek. Proyek konstruksi selalu membutuhkan pekerja untuk bekerja dengan menggunakan fisik mereka untuk bekerja di lapangan terbuka dalam cuaca dan kondisi apapun (Ervianto, 2002).

### 3.2.4 Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi

Sertifikasi adalah proses penilaian kompetensi dan kemampuan profesi keahlian dan keterampilan kerja seseorang di bidang jasa konstruksi menurut disiplin keilmuan dan atau keterampilan tertentu dan atau kefungsiian dan atau keahlian tertentu. 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 dan atau kefungsiian dan atau keahlian tertentu. Sertifikat Keahlian Kerja (SKA) adalah sertifikat yang diterbitkan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi dan diberikan kepada tenaga ahli konstruksi yang telah memenuhi persyaratan berdasarkan disiplin keilmuan, kefungsiian dan/atau keahlian tertentu (Peraturan LPJK No. 04 Tahun 2011). Sertifikat Keterampilan Kerja (SKTK) adalah sertifikat yang diberikan tenaga kerja terampil yang telah memenuhi persyaratan berdasarkan disiplin keilmuan dan atau keterampilan tertentu (Peraturan LPJK No. 05 Tahun 2011).

### 3.2.5 Sertifikat Keahlian

Sertifikat yang diterbitkan LPJK dan diberikan kepada tenaga ahli konstruksi yang telah memenuhi persyaratan kompetensi berdasarkan disiplin keilmuan, kefungsiian dan/ atau keahlian tertentu. Setiap perusahaan jasa pelaksana konstruksi yang ingin mengajukan permohonan sertifikasi dan registrasi badan usaha dan mendapatkan Sertifikat Badan Usaha (SBU) untuk golongan Kecil (K1, K2 atau K3) harus memiliki tenaga kerja bersertifikat keterampilan (SKT) sebagai persyaratan untuk dapat ditetapkan sebagai Penanggung Jawab Teknik (PJT). SKA tersebut dikeluarkan diajukan melalui asosiasi profesi jasa konstruksi atau instansi lain yang telah diakreditasi LPJK. Berdasarkan kualifikasi SKA di bagi menjadi 3 (Tiga) tingkatan yaitu:

1. SKA Muda (Memiliki pengalaman minimal 3 tahun)
2. SKA Madya (Memiliki pengalaman minimal 5 tahun)
3. SKA Utama (Memiliki pengalaman minimal 10 tahun)

## 3.3 Metode Penelitian

Melakukan pengamatan dan pendekatan kepada para tenaga kerja yang ada diperusahaan konstruksi PT Tri Cahaya Teknik adalah salah satu cara atau metode yang penulis gunakan.

#### 1. Survei

Di perusahaan konstruksi PT Tri Cahaya Teknik yang dipimpin oleh Bapak Fadi Djaendar Muda penulis melakukan survey kepada semua tenaga kerja yang ada baik yang memiliki sertifikat maupun tidak memiliki sertifikat keahlian tenaga kerja. Dilihat dari tenaga kerja yang memiliki sertifikat keahlian dan tidak sebenarnya tidak memiliki perbedaan signifikan namun letak perbedaannya apabila tenaga kerja memiliki SKA tentunya akan menjadi penunjang hasil dalam suatu proyek konstruksi dan menjadi acuan jaminan kualitas setiap pekerja jadi kemampuan seseorang dapat dilihat dari sertifikat keahlian ini jadi akan lebih menguntungkan untuk perusahaan maupun tenaga kerja.

#### 2. Wawancara

Setelah melakukan survey penulis menggunakan metode wawancara langsung kepada tenaga kerja yang ada diperusahaan konstruksi PT Tri Cahaya Teknik. Dari wawancara dengan pihak tenaga kerja di duga yang mempengaruhi tenaga kerja tidak memiliki sertifikat, yaitu :

1. Kurangnya sosialisasi mengenai SKA dari instansi/asosiasi
2. Masih bisa mendapatkan pekerjaan tanpa memiliki SKA
3. SKA belum sepenuhnya disyaratkan pada semua proyek pemerintah
4. SKA belum disyaratkan pada proyek non pemerintah
5. Biaya yang dikeluarkan untuk mencari SKA
6. Tidak menjamin peningkatan upah/gaji bila memiliki SKA

#### 3.4. Rancangan Program yang akan dilakukan untuk PT Tri Cahaya Teknik

Pada proses pembuatan program sertifikat keahlian tenaga kerja di perusahaan konstruksi PT Tri Cahaya Teknik sebelumnya saya melakukan observasi terlebih dahulu kepada para tenaga kerja lapangan yang ada. Sasaran objek dari program ini adalah semua tenaga kerja lapangan yang belum memiliki sertifikat keahlian tenaga kerja kelistrikan dan terkendala dalam melaksanakan pekerjaannya karna hal tersebut. Agar semua tenaga kerja yang ada bisa dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan sendiri. Untuk melakukan pendekatan kepada tenaga kerja lapangan saya menggunakan metode survei dan wawancara.

Setelah melakukan survei terhadap masalah yang terdapat di perusahaan adalah ketidak pemilikan sertifikat keahlian tenaga kerja penulis memiliki beberapa program yang dapat dipertimbangkan.

Jika dilihat dari hasil wawancara para tenaga kerja tidak memiliki sertifikat keahlian adalah karena tidak memiliki dana yang cukup untuk mengikuti sertifikasi tersebut. Hal ini dapat dibenarkan dengan mahalnya pembuatan sertifikat yaitu 4,5-7 juta/sertifikat itu tidak sebanding dengan gaji yang mereka dapatkan. Tetapi mereka tetap membutuhkan sertifikat itu untuk melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu penulis memberikan masukan program kepada perusahaan yaitu :

1. Program pertama yang akan menjadi masukan untuk perusahaan PT Tri Cahaya Teknik adalah Tidak membebankan seluruh biaya pada 1 pihak. Yang dimaksud tidak membebankan seluruh biaya pada 1 pihak adalah beban biaya tersebut bisa ditanggung dengan cara masing-masing 50%. Karna dalam hal ini kedua pihak sama-sama membutuhkan satu sama lain, simbiosis mutualisme akan menjadi jalan tengah untuk tenaga kerja yang butuh untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Sesuai dengan standar tenaga kerja di perusahaan konstruksi. Dan keuntungan untuk pihak perusahaan adalah tenaga kerja yang memiliki SKA akan menjadi penunjan hasil proyek perusahaan.

2. Program kedua untuk memberimasukan kepada perusahaan PT Tri Cahaya Teknik adalah Perusahaan diharapkan dapat membuat program pinjaman kepada tenaga kerja lapangan yang ingin membuat sertifikasi keahlian dengan syarat dan ketentuan yang di atur sendiri oleh perusahaan. Dengan diadakannya program ini maka menjadi jalan untuk para tenaga kerja agar tetap dapat memenuhi standar tenaga kerja tanpa harus merasa berat dan terbebani dengan biaya.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### 4.1 Hasil

.Dalam Undang-Undang Jasa Konstruksi No. 18 Tahun 1999 jelas telah dipersyaratkan sebagaimana tertuang dalam bagian kedua tentang Persyaratan Usaha, Keahlian dan Keterampilan, dalam pasal 9, sebagai berikut:

- Perencana Konstruksi dan Pengawas orang perseorangan harus memiliki sertifikat keahlian.
- Pelaksana Konstruksi orang perseorangan harus memiliki sertifikat keterampilan kerja dan sertifikat keahlian kerja.
- Orang perseorangan yang dipekerjakan oleh badan usaha sebagai perencana konstruksi atau pengawas konstruksi atau tenaga tertentu dalam badan usaha pelaksana konstruksi harus memiliki sertifikat keahlian.
- Tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan keteknikan yang bekerja pada pelaksana konstruksi harus memiliki sertifikat keterampilan dan keahlian kerja

Dan saat ini telah ada Undang-Undang Jasa Konstruksi No. 2 Tahun 2017 sebagai pengganti (penyempurnaan) UUKJ sebelumnya yang mengaskan kembali bahwa “Setiap Tenaga Kerja Konstruksi Yang Bekerja di Bidang Jasa Konstruksi Wajib Memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja.”

Sertifikasi sendiri adalah proses penilaian untuk mendapatkan pengakuan atas kompetensi dan kemampuan dari seseorang, untuk memenuhi persyaratan perundang-undangan melalui uji kompetensi (Nursyirwan, 2006 dan Moedjiman, 2007) tujuan sertifikat sendiri adalah memberikan informasi objektif kepada para pengguna jasa bahwa kompetensi tenaga kerja yang bersangkutan memenuhi bakuan kompetensi yang ditetapkan untuk klasifikasi dan kualifikasinya. Oleh sebab itu sudah seharusnya seluruh tenaga kerja konstruksi yang bekerja di perusahaan berkewajiban untuk memiliki sertifikat. Namun faktanya, kinerja (*performance*) penyelenggaraan sertifikasi terhadap tenaga ahli maupun tenaga

terampil masih memprihatinkan. Sampai saat ini baru 107.562 orang tenaga kerja konstruksi yang bersertifikat (sekitar 6,46%). Jumlah tersebut terdiri atas 29.417 jiwa yang memiliki sertifikat keahlian (SKA) dan 78.145 jiwa yang memiliki sertifikat keterampilan kerja (SKT).

Dapat di simpulkan dari pengertian dan teori sertifikasi tenaga kerja konstruksi diatas yaitu “Sertifikat adalah tanda bukti pengakuan atas kompetensi dan kemampuan profesi keterampilan kerja dan keahlian kerja orang perseorangan di bidang jasa konstruksi” maka sertifikat keahlian tenaga kerja sangat mempengaruhi perusahaan bukan hanya karena standar pemerintah akan tetapi hal itu juga mempengaruhi kepada kinerja tenaga kerja perusahaan. Karena setiap tenaga kerja konstruksi yang memiliki sertifikat telah mendapat pengakuan tentang kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk perusahaan.

PT Tri Cahaya Teknik merupakan perusahaan konstruksi dibidang listrik yang membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten dan ahli untuk kemajuan perusahaan. Dengan memiliki sertifikat keahlian untuk setiap tenaga kerja yang ada diperusahaan akan menunjang hasil konstruksi yang lebih baik karena tenaga kerja yang memiliki sertifikat keahlian telah mendapat pengakuan tentang kemampuannya. Didasari hal itu penulis sadar betapa pentingnya sertifikat keahlian untuk perusahaan maka penulis memberi masukan berupa program-program kepada perusahaan konstruksi PT Tri Cahaya Teknik dengan harapan dapat memecahkan masalah sertifikat tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Penulis memberikan masukan Program sertifikat keahlian tenaga kerja konstruksi diperusahaan PT Tri Cahaya Teknik adalah :

1. Program pertama yang akan menjadi masukan untuk perusahaan PT Tri Cahaya Teknik adalah tidak membebankan seluruh biaya pada 1 pihak. Yang dimaksud tidak membebankan seluruh biaya pada 1 pihak adalah beban biaya tersebut bisa ditanggung dengan cara masing-masing 50%. Karna dalam hal ini kedua pihak sama-sama membutuhkan satu sama lain, simbiosis mutualisme akan menjadi jalan tengah untuk tenaga kerja

yang butuh untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Sesuai dengan standar tenaga kerja di perusahaan konstruksi. Dan keuntungan untuk pihak perusahaan adalah tenaga kerja yang memiliki SKA akan menjadi penunjang hasil proyek perusahaan.

2. Program kedua untuk memberimasukan kepada perusahaan PT Tri Cahaya Teknik adalah Perusahaan diharapkan dapat membuat program pinjaman kepada tenaga kerja lapangan yang ingin membuat sertifikasi keahlian dengan syarat dan ketentuan yang di atur sendiri oleh perusahaan. Dengan diadakannya program ini maka menjadi jalan untuk para tenaga kerja agar tetap dapat memenuhi standar tenaga kerja tanpa harus merasa berat dan terbebani dengan biaya.

Tujuan sertifikasi keahlian dimaksudkan agar kegiatan atau suatu proses kerja perusahaan PT Tri Cahaya Teknik yang telah dibakukan memberikan hasil akhir sebagaimana yang diharapkan karena dilaksanakan oleh tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan. Dengan adanya sertifikasi ini maka jika ada seribu pekerjaan yang sama, yang dilakukan diberbagai tempat oleh seribu orang yang berbeda tetapi memiliki tingkat kompetensi yang sama, maka dapat memberikan hasil yang sama. Dengan adanya sertifikasi keahlian perusahaan mendapatkan jaminan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

## 4.2 Pembahasan

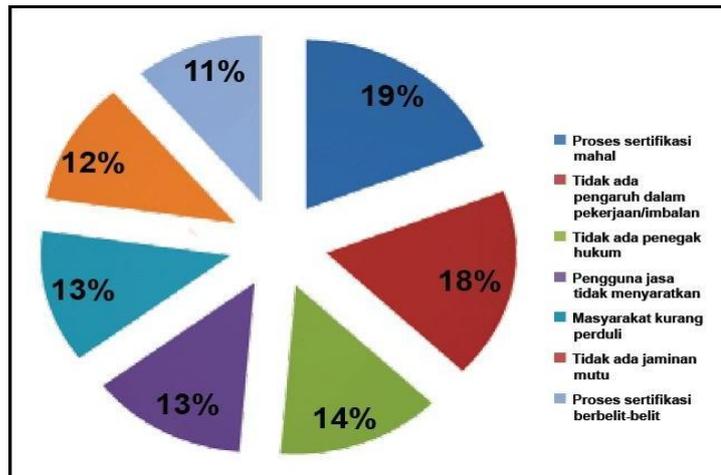
Sesuai dengan pertimbangan pemerintah bahwa bidang jasa ahli konstruksi merupakan salah satu bagian kecil dari kegiatan bidang ekonomi, budaya, dan sosial yang memiliki peran penting dalam mencapai sasaran guna membantu terwujudnya arah pembangunan nasional. Oleh karena itu, Lembaga Sertifikasi Perhimpunan Ahli Indonesia melakukan kegiatan sertifikasi keahlian untuk meningkatkan derajat tenaga kerja Indonesia melalui kegiatan sertifikasi bagi tenaga kerja yang professional dan memiliki moral yang tinggi untuk pembangunan. Hal ini berdasar kepada Surat Keterangan Terdaftar Nomor: 01-00-00/0039/D.III.4/VI/2013 dari Dirjen Kesbangpol Kementerian Dalam Negeri, memperhatikan PP Nomor 18 Tahun 1986, Permendagri Nomor 33 Tahun 2012 dan Guna memenuhi isi UU No.18 Tahun 1999 melaksanakan pekerjaan bidang keteknikan dan bekerja pada pelaksana konstruksi wajib memiliki sertifikat mendapatkan akreditasi oleh LPJK sesuai dengan Surat Keputusan Dewan LPJK No.042/KPTS/LPJK/D/IV/2004.

Gerakan sertifikasi merupakan bagian dari target sertifikasi tenaga konstruksi secara nasional hingga 2019 sebanyak 750.000 tenaga konstruksi ahli dan terampil. Sertifikasi tidak lain adalah untuk meningkatkan daya saing para tenaga konstruksi itu sendiri, termasuk menyiapkan tenaga konstruksi nasional bersaing pada era Masyarakat Ekonomi ASEAN yang berlaku sejak 2015. Kepala Pusat Kompetensi dan pelatihan Konstruksi Kementerian Pekerjaan Umum menyebutkan jumlah tenaga konstruksi terampil Indonesia sekitar dua juta, namun baru 500 ribuan yang bersertifikasi. Pelatihan kompetensi yang dilakukan dalam rangka memberikan sertifikasi keterampilan bagi mereka sehingga memiliki peluang bersaing dengan tenaga konstruksi dari negara lain.

Sertifikasi sendiri adalah proses penilaian untuk mendapatkan pengakuan atas kompetensi dan kemampuan dari seseorang, untuk memenuhi persyaratan perundang-undangan melalui uji kompetensi (Nursyirwan, 2006 dan Moedjiman, 2007). Sertifikasi kompetensi kerja konstruksi juga di atur UU Jasa Konstruksi nomor 2 tahun 2017 Pasal 70, memuat hal-hal berikut :

- (1) Setiap tenaga kerja konstruksi yang bekerja di bidang Jasa Konstruksi wajib memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja.
- (2) Setiap Pengguna Jasa dan/atau Penyedia Jasa wajib mempekerjakan tenaga kerja konstruksi yang memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui uji kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja.
- (4) Sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diregistrasi oleh Menteri.
- (5) Pelaksanaan uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi.
- (6) Lembaga sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) wajib mengikuti ketentuan pelaksanaan uji kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi, Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi adalah proses penilaian kompetensi dan kemampuan profesi keterampilan kerja dan keahlian kerja seseorang di bidang jasa konstruksi menurut disiplin keilmuan dan atau keterampilan tertentu dan atau kefungisian dan atau keahlian tertentu. Klasifikasi adalah bagian kegiatan registrasi untuk menetapkan penggolongan usaha di bidang jasa konstruksi menurut bidang dan sub bidang pekerjaan atau penggolongan profesi keterampilan dan keahlian kerja orang perorangan di bidang jasa konstruksi menurut dan atau keterampilan tertentu dan atau kefungisian dan atau keahlian masing-masing. Kualifikasi adalah bagian kegiatan registrasi untuk menetapkan penggolongan usaha di bidang jasa konstruksi menurut tingkat atau kedalaman kompetensi dan kemampuan usaha, atau penggolongan profesi dan keahlian kerja orang perseorangan di bidang jasa konstruksi menurut tingkat kedalaman kompetensi dan kemampuan profesi dan keahlian.



Gambar 4.1 Hasil Kuesioner Penyebab Rendahnya Kepemilikan SKA

(Sumber: Buku Konstruksi Indonesia (2012))

Penelitian mengenai rendahnya kepemilikan SKA pernah dilakukan di tahun 2012 oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Hasil penelitian menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kepemilikan SKA adalah : proses sertifikasi yang mahal (19%), tidak ada pengaruh dalam pekerjaan /imbalan (18%), tidak ada penegakan hukum (14%). Penelitian serupa untuk tenaga kerja konstruksi terampil jarang dilakukan mengingat selama ini SKTK tidak dilampirkan dalam persyaratan pengadaan barang dan jasa (lelang), padahal tenaga kerja konstruksi terampil merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi. Ketentuan tenaga kerja konstruksi terampil bersertifikat belum disyaratkan menunjukkan pada beberapa posisi jabatan dalam proyek, terutama untuk posisi mandor, operator dan tukang. Hal ini dilakukan karena dikhawatirkan kontraktor tidak mampu menyiapkan sertifikat untuk posisi tenaga kerja tersebut dan dengan demikian proyek masih bisa dilaksanakan.

Untuk Perusahaan Tri Cahaya Teknik sendiri permasalahan yang membuat tenaga kerja diperusahaan belum memiliki sertifikat keahlian sebagian besar karena biaya untuk sertifikasi dianggap mahal bagi tenaga kerja konstruksi pada tingkatan tukang yang upahnya relatif rendah. Dibandingkan oleh factor-faktor yan lain

biaya yang dianggap mahal menjadi kendala untuk semua tenaga kerja yang ada diperusahaan.

No	Kualifikasi	Biaya (Rp)SUBBID I	Biaya (Rp)SUBBID II
1	Muda	Rp 2000.000.-	Rp 1.900.000.-
2	Madya	Rp 4000.000.-	Rp 3.800.000.-
3	Utama	Rp 7000.000.-	Rp 6.700.000.-

Tabel 4.1 Daftar Biaya Penerbitan Sertifikat Keahlian (SKA)

Biaya untuk penerbitan SKA muda baru untuk sub bidang pertama yaitu sebesar Rp. 2.000.000,- dan sub bidang kedua Rp. 1.900.000,- hal ini dikarenakan pemohon tidak dikenakan lagi biaya keanggotaan untuk muda. SKA madya baru untuk sub-bidang pertama yaitu Rp. 4.000.000,- dan sub bidang kedua sebesar Rp. 3.800.000,-, pemohon tidak lagi dikenakan biaya keanggotaan madya. Untuk penerbitan SKA utama baru untuk sub bidang pertama yaitu sebesar Rp. 7.000.000,- dan sub bidang kedua Rp. 6.700.000,-, pemohon tidak lagi dikenakan biaya keanggotaan utama.

Berdasarkan hasil pengelohana data tersebut, penulis melakukan pengamatan bahwa dalam kepengurusan penerbitan SKA ternyata tidaklah mudah dan murah, hal ini didasari karena banyaknya persyaratan yang harus dilampirkan serta dipenuhi oleh pemohon dan biaya SKA yang terbilang cukup mahal.

Menurut teori-teori dan peraturan yang ada perusahaan konstruksi yang berhasil menerapkan sertifikat keahlian tenaga kerja dan terbukti dapat membuat kemajuan untuk perusahaan mereka adalah LSP PPT MIGAS Pada kurun waktu 1984 -1986 sering terjadi Kecelakaan Kerja bidang industri minyak dan gas bumi dikarenakan oleh SDM yang tidak kompeten, selanjutnya Ditjen Migas sebagai regulator mewajibkan adanya Sertifikasi Tenaga Teknik Khusus (STTK) dan menunjuk Pusat Pengembangan Tenaga Perminyakan dan Gas Bumi (PPT Migas) sebagai penyelenggara sertifikasi berdasarkan KEPRES No. 15 tahun 1984 tanggal 6 Maret 1984 dan KEPMEN Pertambangan dan Energi No. 1092 tahun 1984

tanggal 5 Nopember 1984. Pada tahap awal STTK yang diselenggarakan ada 3 (tiga) ruang lingkup yaitu :

1. Pemboran,
2. Siesmik Dan Penanganan
3. Pengawasan Mutu Bahan Bakar Minyak Dan Pelumas Penerbangan.

Pada tahun 1991 berkembang menjadi 6 (enam) ruang lingkup (PERMEN Pertambangan dan Energi No.07.P/075/M.PE/1991), saat ini LSP PPT Migas menyelenggarakan uji kompetensi sejumlah 21 ruang lingkup berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sektor industry migas dimana 16 diantaranya adalah ruang lingkup yang telah terakreditasi. Sejak tahun 1999 LSP PPT Migas telah melaksanakan sistem manajemen mutu BSN 501 -1994 pada pelaksanaan sertifikasi, dan tahun 1999 itu pula LSP PPT Migas secara resmi ditunjuk melaksanakan sertifikasi STTK secara penuh berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Minyak dan Gas Bumi No. 101.K/60.05/DJM/1999 tanggal 29 September 1999, dan tahun 2006 telah terakreditasi dan mendapatkan lisensi dari BNSP. Bisa dikatakan, peran LSP adalah sebagai perpanjangan tangan BNSP untuk melakukan sertifikasi para pekerja migas di Indonesia, sertifikat kompetensi yang telah diterbitkan oleh LSP PPT Migas hingga saat ini mencapai 100.800 sertifikat. Sertifikasi profesi LSP PPT MIGAS dilaksanakan secara transparan, dan bersifat terbuka untuk diikuti oleh setiap tenaga kerja tanpa diskriminasi, seluruh industri akan dilayani dengan jaminan kualitas prima.

Dengan uji kompetensi, dapat dibuktikan apakah seseorang telah kompeten atau belum kompeten sebagai tenaga ahli di bidangnya. Prinsip – prinsip LSP PPT MIGAS dalam uji kompetensi adalah: Valid, Realible, Fleksibel, Adil, Efektif dan efisien. Peserta yang dinyatakan lulus uji kompetensi adalah tenaga-kerja yang memiliki latar belakang pendidikan, pelatihan serta pengalaman kerja yang relevan dengan standar kompetensi dan terbukti berfungsi dengan baik dan bermanfaat, sedangkan peserta uji kompetensi adalah tenaga kerja yang dikirim/ditunjuk oleh perusahaan atau mendaftar secara individual. Dalam melakukan sertifikasi kompetensi kerja LSP PPT Migas selalu merujuk pada

Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia / Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia ( KKKNI / SKKNI ), sesuai dengan Perpres No. 08 tahun 2012

yang meliputi 3 (tiga) elemen kompetensi, yaitu :

1. Keterampilan,
2. Pengetahuan
3. Sikap.

Pelaksanaan uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang beretika moral dan professional dapat menjamin terbentuknya tenaga kerja yang professional dan bertanggung jawab.

Berdasarkan perbandingan perusahaan diatas maka sudah menjadi sebuah kewajiban untuk perusahaan memiliki sertifikat keahlian untuk setiap tenaga kerjanya. Begitu pula dengan perusahaan konstruksi PT Tri Cahaya Teknik untuk menjalankan program sertifikat tenaga kerja kepada seluruh tenaga kerja yang ada diperusahaan karena itu merupakan bagian penting dalam perusahaan. dikutip dari penelitian Ervianto (2008) dalam pengukuran produktivitas pekerja, salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja konstruksi adalah adanya standarisasi. Salah satu tujuan sertifikasi adalah peningkatan upah untuk tenaga yang sudah mempunyai kompetensi.

Karena hal itu penulis mencoba memberi masukan dengan program-program yang telah direncanakan. Program tersebut dibuat atas hasil dari apa yang penulis dapatkan selama melakukan praktek kerja di perusahaan PT Tri Cahaya Teknik. Program pertama adalah tidak membebankan biaya pada satu pihak dan program kedua adalah perusahaan membuat program pinjaman kepada tenaga kerja yang ingin membuat sertifikat keahlian. Contoh perusahaan yang sudah berhasil menggunakan program pinjaman kepada karyawannya adalah perusahaan PT Spirit Krida Indonesia.

PT Spirit Krida Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa outsourcing. PT Spirit Krida Indonesia ini berdiri sejak tahun 2012 dan sudah bekerjasama dengan beberapa instansi pemerintahan dalam rangka menyediakan jasa pelayanan, antara lain cleaning service, security, dan perawatan

gedung perkantoran, termasuk bekerjasama dengan salah satu instansi atau lembaga pendidikan tinggi di Kudus. Dalam melakukan tugasnya karyawan di perusahaan PT Spirit Kuda mengalami permasalahan dikebutuhannya. Yaitu mereka diharuskan membeli 3 seragam yang ada di perusahaan sebagai identitas perusahaan tapi hal itu memberatkan karyawan karena biayanya yang tidak sedikit. Karena permasalahan itu dan di dasari oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 tahun 2012 pasal 28 dan pasal 29 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang pada intinya melindungi hak-hak karyawan. Maka perusahaan itu membuat keputusan program pengajuan pinjaman kepada karyawan untuk membeli seragam perusahaan tapi tanpa membebani karyawan sendiri. Tapi dalam melakukan pinjaman ada syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan yaitu : Upah karyawan perusahaan PT Spirit Kuda minimal Rp. 1.380.000, tapi jika karyawan tidak memenuhi syarat PT Spirit Kuda Indonesia juga bersedia mengeluarkan surat rekomendasi maupun keterangan tentang gaji yang dibutuhkan pekerja untuk memenuhi sarat administrasi mengajukan kredit, bahkan PT Spirit Kuda Indonesia bersedia sebagai penjamin selama mereka masih sebagai pekerja di perusahaan tersebut dimana proses pembayarannya akan melalui potong gaji karyawan oleh perusahaan. Program ini dianggap efektif untuk perusahaan PT Spirit Kuda karena karyawan tetap bisa memenuhi kewajibannya dalam perusahaan tanpa membebankan kepada mereka.

Dengan berhasilnya program pinjaman di perusahaan PT Spirit Kuda menjadi dasar untuk penulis menyarankan program ini kepada perusahaan PT Tri Cahaya Teknik. Dengan harapan dilaksanakannya program dari penulis ini perusahaan dan tenaga kerja bisa sama-sama mendapatkan keuntungan untuk masing-masing pihak. Karena program ini tidak hanya menguntungkan untuk 1 pihak melainkan untuk kedua pihak. Tenaga kerja pun bisa melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya tanpa terhambat karena telah memiliki sertifikat. Begitupun dengan perusahaan yang dimana semua tenaga kerjanya memiliki sertifikat yang dibutuhkan sebagai peraturan untuk para tenaga kerjanya.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil kegiatan program praktek kerja di perusahaan PT Tri Cahaya Teknik dapat disimpulkan bahwa :

Perusahaan Tri Cahaya Teknik dibidang kontruksi listrik membutuhkan tenaga kerja yang professional untuk perusahaan oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya tenaga kerja membutuhkan sertifikat keahlian tenaga kerja sebagai bukti apabila tenaga kerja tersebut memang cukup memenuhi standar untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya. Dengan menjalankan program sertifikat keahlian tenaga kerja kepada semua tenaga kerja diperusahaan dapat meningkatkan kinerja untuk perusahaan itu sendiri.

#### 5.2 Saran

Mengacu kepada simpulan diatas maka penulis mengajukan saran untuk perusahaan PT Tri Cahaya Teknik adalah :

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian yang lebih besar kepada tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikat. Dengan program tidak membebankan kepada 1 pihak dan program membuka pinjaman untuk karawan yang di buat oleh penulis bisa menjadi sebuah masukan dan solusi untuk perusahaan dalam memberikan perhatian kepada tenaga kerja yang tidak memiliki sertifikat.
2. Setelah adanya kegiatan program praktek kerja diharapkan perusahaan dapat lebih peka terhadap masalah yang terjadi kepada dan memberikan solusi terbaik kepada tenaga kerja yang ada diperusahaan PT Tri Cahaya Teknik.

## DAFTAR PUSTAKA

Jelatik, J.M., Salain, K. 2014. *J. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Konstruksi Untuk Memiliki Ska/Skt Pada Kontraktor Di Kabupaten Badung*. Jakarta vol.2(1):37-43.

SST, Yamu'alim. 2015. *Sertifikat Kompetensi Sebagai Standar Kompetensi Kerja*. Jakarta. Vol.06(01):21-32.

Arifin, D., 2008. *Kebijakan Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi*.

[www.seputarindonesia.com](http://www.seputarindonesia.com), Senin 14 Januari 2008, diunduh 30 september 2019.

Cahyono, A., 2005. *Sertifikat Profesi, Kebutuhan atau Sekedar Persyaratan*, Consulting Edisi 06/VIII/2005, Semarang.

Undang – Undang RI No 18 Tahun 1999 Tentang Jasa Konstruksi.

2000. Peraturan Pemerintah No 29 Tahun 2000 Tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi.

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo, 2007

