

KOMPETENSI TENAGA KERJA KONSTRUKSI DALAM MENGHADAPI ERA LIBERALISASI

Bada Haryadi¹

ABSTRACT

One factor affecting the quality in the construction section is the quality of the work force. As we have seen in the last decade, the order of life in general and the order of economic, in particular, is undergoing to shift the paradigm towards global. In one side, the opportunity of cooperativeness among countries become wide open, the competition among countries increasingly tight. The un-competitive countries will be wiped out by those free trade and only the competitive countries will survive. To enhance the ability of competition in the free trade, required capabilities and competitiveness of power of human resources. The ability or the competence of the human resources in the construction services sector, is the only active resources that can determine the stability of the construction process. Construction of labour in conditions more commonly known by the constructors (construction's craft) is the most advanced involved and deal directly with the implementation of a construction site. As a builder of the most advanced labor course must have specialization and competence in specific areas and certified. This is important and needs to be prepared within the framework of the current workforce in the era of liberalization. Given the specialization and certification of construction of Indonesian workers are expected to be accepted and able to compete with foreign construction workers. Besides having the competence and certification of construction workers are expected to not be labeled as low labor who only follow orders from the foreman, but also can take the initiative and be proactive to avoid failures during construction. One way that can be taken so that workers have the adequate specialization and competence is to conduct training and certification required by the engineer.

Keyword: workforce, competence, certified.

PENDAHULUAN

1. Analisis Situasi

Tenaga kerja konstruksi yang paling bawah yang biasa disebut dengan tukang (*construction craft*) merupakan tenaga kerja yang paling terdepan yang terlibat dan berhadapan langsung dengan pelaksanaan suatu pekerjaan konstruksi. Sebagai tenaga kerja yang paling terdepan tentu saja tukang sebaiknya memiliki spesialisasi dan kompetensi pada bidang tertentu dan bersertifikat.

Dari 4,9 juta tenaga konstruksi di Indonesia, baru sekitar 3 persen yang telah memiliki sertifikat dan berkompeten, padahal, sertifikat tersebut merupakan bentuk pengakuan atas kompetensi tenaga kerja konstruksi dibidangnya masing-masing.

Menurut U.S. Departement of Labour yang dikutip oleh Imam Satyarno (2004), tenaga kerja konstruksi (*construction crafts*) yang biasa disebut dengan tukang dapat dibagi menjadi beberapa bidang diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Tukang batu (*brickmasons/ blockmasons/ stone masons*) adalah tenaga kerja konstruksi yang mempunyai pekerjaan mulai dari yang sederhana yaitu membuat tembok sampai mengerjakan ornamen luar bangunan.

¹ Dosen Jurusan Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan FT UNY

- b. Tukang kayu (*carpenters*) adalah tenaga kerja yang mempunyai pekerjaan memotong, menyambung dan merangkai kayu dan material lain untuk konstruksi bangunan, jalan, jembatan, struktur dan lain sebagainya.
- c. Tukang beton (*cement masons* atau *concrete finisher*), adalah tenaga kerja yang mengerjakan beton mulai dari penyiapan bekisting, pengecoran, perawatan sampai finishing.
- d. Operator peralatan konstruksi (*construction equipment operators*) adalah tenaga kerja yang mengoperasikan peralatan atau mesin yang dibunakan dalam konstruksi, termasuk pemeriksaan dan perbaikan yang diperlukan.
- e. Tukang baja (*reinforcing iron* dan *metal worker*) adalah tenaga kerja yang merangkai baja tulangan beton dan baja konstruksi.
- f. Laden (*construction laborer*), adalah tenaga kerja yang membantu para tukang.

Menurut undang-undang nomor 18 tahun 1999 tentang jasa konstruksi, pasal 1, pelaksana konstruksi adalah penyedia jasa orang perorang atau badan usaha yang dinyatakan ahli yang profesional di bidang pelaksanaan jasa konstruksi yang mampu menyelenggarakan kegiatannya untuk mewujudkan suatu hasil perencanaan menjadi bentuk bangunan / bentuk fisik yang lain. Mengingat tenaga kerja konstruksi atau tukang merupakan bagian dari pelaksana konstruksi, maka kemampuan yang dimaksud tidak terlepas dari kemampuan atau kompetensi dari para tukang itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pasal.9 ayat 4 UU nomor 18 tahun 1999, bahwa tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan keteknikan yang bekerja pada pelaksana konstruksi bangunan harus memiliki sertifikat ketrampilan dan keahlian kerja. Namun kompetensi tukang sampai saat ini nampaknya kebanyakan baru dapat ditunjukkan secara realitas dan belum dapat ditunjukkan secara legalitas dan secara akademik. Kompetensi tukang secara realitas ini dapat ditunjukkan dengan kinerja mereka di lapangan, kompetensi tukang ini hanya dapat diketahui oleh orang yang pernah memakainya saja, orang lain yang pernah memakainya tak akan tahu. Kompetensi tukang secara legalitas dapat ditunjukkan dengan menggunakan sertifikat, sedangkan kompetensi tukang secara akademis adalah tukang yang pernah mengikuti pendidikan baik secara formal maupun secara non formal yang dapat ditunjukkan dengan hasil uji tertulis maupun uji lisan.

2. Permasalahan

Kompetensi tukang secara legalitas dan akademis ini dirasa perlu dalam rangka menyambut era liberalisasi tenaga kerja beberapa tahun mendatang. Dalam era ini dimungkinkan pemakaian tenaga kerja lintas negara. Tentu saja pelaksanaan konstruksi dari luar negeri sebagaimana kebiasaan mereka akan menuntut tukang yang mempunyai kompetensi, selain secara realitas dan legalitas, akan mungkin sekali menuntut kompetensi secara akademis yaitu lewat tes tertulis maupun tes lisan, Apabila ketiga ukuran kompetensi ini tidak bisa dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia, maka bisa digunakan sebagai justifikasi pelaksana konstruksi dari luar negeri untuk menolak pemakaian tenaga kerja konstruksi dari Indonesia.

a. Tujuan dan Manfaat Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi

Tujuan yang diharapkan tenaga kerja konstruksi yang mempunyai kompetensi tidak hanya sekedar mengikuti perintah dalam melakukan tugasnya namun juga dapat melakukan beberapa hal sebagai berikut:

- Mempunyai inisiatif dan bisa berinovasi dalam menghadapi kendala di lapangan
- Bisa membuat keputusan penting yang bersifat darurat yaitu mengerjakan atau tidak mengerjakan suatu pekerjaan
- Memperbaiki rancangan insinyur sehingga bisa dikerjakan

- b. Manfaat Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi harus bisa dirasakan oleh tenaga kerja konstruksi itu sendiri dan pihak lain yang menggunakannya. Bagi tenaga kerja manfaat kompetensi dapat dirasakan dengan dibangunnya suatu sistem yang mendukung untuk di lapangan, misal seorang tenaga kerja konstruksi yang mampu menunjukkan kompetensi secara legalitas, akademis serta realitas akan dibayar lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak mampu menunjukkan kompetensi. Akan lebih menarik lagi jika para tenaga kerja konstruksi juga akan mendapat bagian sisa hasil usaha (SHU), jika perusahaan bisa untung lebih besar karena kinerja kerja mereka yang baik dan tinggi. Hal ini tentu saja akan memacu para tenaga kerja konstruksi untuk dapat bekerja lebih rajin, tekun, sabar dan teliti serta hati-hati. Bagi pihak yang memakai tenaga kerja konstruksi yang telah mempunyai kompetensi, manfaat yang dirasakan adalah keberhasilan. Keberhasilan pelaksanaan pekerjaan proyek konstruksi dapat diukur dengan menggunakan parameter tercapainya waktu, biaya, kualitas dan fungsi struktur yang telah ditentukan serta memenuhi kaidah K3 yaitu kesehatan dan keselamatan kerja sebagai kompensasi lebih tinggi upah tenaga kerja konstruksi yang mempunyai kompetensi. Seperti menurut Smith (1995) salah satu cara untuk mencegah terjadinya kegagalan struktur adalah dengan mengeluarkan dana untuk pelatihan yang berkualitas dan layak. Hal ini perlu dilakukan untuk mencegah biaya kegagalan atau kehilangan yang lebih mahal karena penolakan hasil pekerjaan berupa (1). perbaikan, pembongkaran dan pengerjaan ulang, pelaksanaan pengujian atau tes, jaminan kualitas dan keterlambatan penyelesaian.

PENDEKATAN PEMECAHAN MASALAH

Dalam UU Jasa Konstruksi No 18 Tahun 1999 pasal 1 antara lain menyebutkan bahwa pelaksana konstruksi adalah penyedia jasa orang perorang atau badan usaha yang dinyatakan ahli yang profesional dibidang pelaksanaan jasa konstruksi yang mampu menyelenggarakan kegiatan untuk mewujudkan suatu hasil perencanaan menjadi bentuk bangunan atau bentuk fisik yang lain. Mengingat tenaga kerja konstruksi atau yang disebut dengan tukang merupakan bagian dari pelaksana konstruksi fisik, maka kompetensi atau kemampuan yang dimaksud tidak lepas dari kemampuan atau kompetensi dari para tukang. Hal tersebut juga sesuai dengan pasal 9 antara lain disebutkan bahwa tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan keteknikan yang bekerja pada pelaksana konstruksi harus memiliki sertifikat ketrampilan dan keahlian kerja. Selanjutnya pada UU no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 menyebutkan bahwa Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sejalan dengan Undang-undang No. 18 tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi mengamanatkan agar setiap tenaga teknik jasa konstruksi wajib memiliki sertifikat keterampilan kerja (SKTK) sebagai bentuk pengakuan kompetensi tenaga teknik jasa konstruksi yang pada akhirnya diharapkan akan mampu meningkatkan kualitas hasil pekerjaan konstruksi di Indonesia. Pada saat ini SKTK merupakan syarat mutlak bagi tenaga teknik untuk dapat bekerja di bidang konstruksi. Selanjutnya pada Peraturan Pemerintah no. 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional sertifikasi Profesi pada pasal 1 disebutkan bahwa Sertifikasi kerja adalah proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia/dan atau internasional. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari uraian tersebut diatas akan lebih jelas bahwa sertifikat merupakan bentuk pengakuan atas kompetensi tenaga kerja konstruksi bersangkutan mencakup tiga hal, yakni sejauhmana menguasai bidang yang dikerjakan, ketrampilan yang dimiliki dan attitude atau perilaku. Lebih lanjut dikatakan bahwa, perilaku tersebut penting karena tenaga kerja konstruksi bekerja dalam suatu tim kerja. Ketiga hal tersebut diperlukan untuk bekerja di dalam maupun luar negeri. Dijelaskan Sertifikasi adalah suatu proses administrasi yang diakui dengan baik. Dengan demikian, ketrampilan dan keahlian tenaga kerja konstruksi Indonesia akan diakui di negara-negara lain, seperti di Malaysia, Timur Tengah dan lain sebagainya.

Selain tujuan tersebut sertifikasi tenaga kerja adalah dalam upaya untuk sustainability dalam pelaksanaan konstruksi termasuk hasil yang baik dari mutu konstruksi dan memproteksi tenaga kerja. Selain itu, sertifikasi juga untuk membuktikan kemahiran seorang tenaga konstruksi dalam bidangnya dan lebih penting untuk pekerjaan yang beresiko tinggi. Dengan demikian didalam melaksanakan pekerjaan seorang tenaga kerja (tukang) dalam melaksanakan pekerjaannya disamping harus memiliki sertifikat keahlian dan ketrampilan sebaiknya harus juga memiliki sertifikasi K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), karena pencegahan adalah merupakan cara yang paling efektif untuk mencegah kecelakaan. Secara umum ada dua hal terbesar yang menjadi penyebab kecelakaan kerja yaitu : perilaku yang tidak aman dan kondisi lingkungan yang tidak aman, berdasarkan data dari Biro Pelatihan Tenaga Kerja, penyebab kecelakaan yang pernah terjadi sampai saat ini adalah diakibatkan oleh perilaku yang tidak aman sebagai berikut:

- Sembrono dan tidak hati – hati
- Tidak mematuhi peraturan
- Tidak mengikuti standar prosedur kerja.
- Tidak memakai alat pelindung diri
- Kondisi badan yang lemah

Persentase penyebab kecelakaan kerja yaitu 3% dikarenakan sebab yang tidak bisa dihindarkan (seperti bencana alam) , selain itu 24% dikarenakan lingkungan atau peralatan yang tidak memenuhi syarat, dan 73% dikarenakan perilaku yang tidak aman. Cara efektif untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja adalah dengan menghindari terjadinya lima perilaku tidak aman yang telah disebutkan di atas. Khusus untuk pekerjaan di bidang industri konstruksi jenis kecelakaan meliputi : jatuh terpeleset, kejatuhan barang dari atas, terinjak, terkena barang yang runtuh, roboh, berkontak dengan suhu panas, suhu dingin, terjatuh, terguling, terjepit, terlindas, tertabrak, tindakan yang tidak benar, terkena benturan keras, tersengat aliran listrik, terpukul, dan tergores.

PEMBAHASAN

1. Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Secara Realistik

Kompetensi tenaga kerja konstruksi secara realistik dapat diukur atau ditunjukkan pada ketrampilannya di lapangan, misalnya dalam pekerjaan pengecoran kolom beton, salah satunya adalah mereka harus mengerti tentang *Standard Operating Procedure* (SOP), dan prosedurnya. Contoh untuk pekerjaan beton beberapa SOP di lapangan yang dapat mempengaruhi kualitas dan keselamatan kerja, mereka akan melakukan hal-hal antara lain :

- a. Tidak menggunakan bahan yang tidak memenuhi standar.
- b. Penambahan air pada campuran beton misalnya akan membuat kuat tekan beton monoton.
- c. Sambungan lewatan baja tulangan adalah sekitar 40 kali diameter tulangan dan semua begel harus mempunyai kait yang memadai dengan jarak antara begel maksimum sebesar tinggi elemen.
- d. Beton harus dirawat setelah bekisting dibuka.

- e. Mengetahui secara dini dan tidak menutup-nutupi potensi kegagalan konstruksi yang akan terjadi.
- f. Beton yang keropos tidak langsung ditutup dengan plesteran sebelum mengetahui seberapa dalam keroposnya.
- g. Mengetahui risiko fatal dari kesalahan pengoperasian mesin.

2. Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Secara Legalitas

Kompetensi tenaga kerja konstruksi secara legalitas dapat diukur atau ditunjukkan dengan menggunakan sertifikasi. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) pasal 1 ayat 1 dan 2 yaitu tentang kompetensi dijelaskan sebagai berikut :

- a. Sertifikasi kompetensi tenaga kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja Nasional Indonesia dan/atau internasional.
- b. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari uraian di atas nampak bahwa standar kompetensi diarahkan pada standar nasional maupun internasional. Selanjutnya guna terlaksananya tugas sertifikasi kompetensi kerja, BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

3. Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Secara Akademis

Kompetensi tenaga kerja konstruksi secara akademis didapat setelah mereka melalui pendidikan dalam suatu masa tertentu baik secara formal maupun secara non formal. Pendidikan secara formal umumnya diselenggarakan oleh universitas, politeknik, sekolah lanjutan kejuruan dan lainnya, sedangkan pihak pendidikan secara non formal bisa dilakukan lewat program latihan kerja. Mengingat jumlah tenaga kerja konstruksi di Indonesia sangat banyak, sedangkan jumlah badan penyelenggara pendidikan formal sangat terbatas, maka pendidikan non formal berupa latihan kerja diharapkan bisa berperan lebih banyak. Menurut PP no.71 tahun 1991 pasal 1 dijelaskan beberapa istilah tentang latihan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.
- b. Program latihan kerja adalah pernyataan tertulis yang memuat tentang tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan secara sistematis yang disusun menurut bidang kejuruan, jenjang dan atau tingkat, standar latihan, metode, peserta, instruktur, sarana , pembiayaan, sertifikasi dan lisensi kerja.
- c. Metode latihan kerja adalah cara penyajian pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja kepada peserta oleh instruktur dengan menggunakan sarana yang tersedia.
- d. Sertifikasi latihan kerja adalah suatu proses pemberian sertifikat bagi seseorang yang telah lulus ujian akhir latihan kerja

- e. Sertifikasi keterampilan adalah suatu proses pemberian sertifikat melalui suatu pengujian yang didasarkan pada standar kualifikasi keterampilan dan atau jabatan yang berlaku.
- f. Lisensi adalah surat keterangan yang diberikan kepada seseorang yang telah memiliki sertifikat keterampilan kerja tertentu yang dinyatakan berhak untuk melakukan kegiatan pekerjaan dibidangnya, yang mengandung risiko bahaya baik bagi tenaga kerja yang bersangkutan maupun lingkungan.
- g. Etos kerja adalah jiwa dan semangat yang didasari oleh cara pandang yang menilai pekerjaan sebagai pengabdian terhadap diri sendiri, masyarakat, maupun Tuhan Yang Maha Esa
- h. Kualifikasi ketrampilan adalah uraian keterampilan yang baku berdasarkan analisis suatu jabatan yang harus dikuasai oleh seseorang tenaga kerja untuk mampu melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif.

Latihan kerja disusun dan dilaksanakan secara bertahap, berjenjang, berkesinambungan dan sistematis sepanjang karier tenaga kerja sesuai dengan perkembangan pasar kerja, persyaratan jabatan dan teknologi. Latihan kerja bertujuan untuk memberikan, memperoleh dan meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, disiplin, sikap kerja dan etos kerja berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori

Sertifikasi latihan kerja diberikan dalam bentuk sertifikat latihan kerja dan sertifikat keterampilan. Diberikan kepada peserta melalui penilaian selama proses latihan kerja sesuai dengan jenjang dan tingkat latihan kerjanya. Sertifikat keterampilan diberikan kepada peserta melalui uji keterampilan sesuai dengan klasifikasi atau tingkat jabatan. Uji keterampilan dapat diikuti oleh para lulusan sekolah, tamatan latihan kerja, maupun oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman di bidang yang bersangkutan dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Diharapkan bahwa penyelenggara latihan kerja ini adalah lembaga latihan kerja baik pemerintah maupun swasta yang meliputi lembaga penyelenggara, lembaga pembina, lembaga penasehat dan lembaga uji keterampilan.

4. Komitmen Pemerintah

Pemerintah telah menyatakan siap menghadapi liberalisasi tenaga kerja yang akan diterapkan pada tahun 2009 terkait dengan perdagangan bebas. Salah satu kesiapan pemerintah diwujudkan dalam pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Badan ini sebenarnya diharapkan sudah beroperasi pada tahun 2005, namun pelaksanaannya masih dirasa kurang maksimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan minat dari masyarakat terkait. Badan ini juga akan memberikan ujian tingkat akhir bagi proses pelatihan yang dilakukan oleh balai-balai pelatihan. Misalnya di balai pelatihan tukang las, BNSP akan menguji pada tingkat akhir dan mengeluarkan sertifikat bagi tukang las.

Sertifikat yang dikeluarkan ini diharapkan berlaku paling tidak dikawasan ASEAN. Dengan adanya sertifikat tersebut, jika kualifikasi untuk suatu bidang pekerja sudah ada, kita bisa menolak tenaga kerja asing yang akan masuk ke bidang tersebut. Dengan demikian tenaga kerja Indonesia akan terlindungi meskipun pasar kerja Indonesia juga terbuka bagi masuknya tenaga kerja asing. Kualifikasi kompetensi tersebut akan dibuka di berbagai bidang dan tidak ada yang high labour maupun yang low labour. Dengan demikian meskipun ada liberalisasi, kita siap menghadapinya. Demikian juga negara lain juga bisa menolak tenaga kerja asing kalau memang mereka sudah memiliki tenaga kerja yang sudah memiliki

sertifikasi kualifikasi profesi tersebut. Standar kompetensi kerja sangat penting untuk pengembangan tenaga profesi dan ahli, khususnya di bidang/ sektor industri logam dan mesin mengingat perkembangan teknologi dan rekayasa yang cukup pesat dan tinggi.

Salah satu aspek yang penting dalam liberalisasi di bidang jasa adalah pergerakan orang (personal movement) dari suatu negara ke negara lain. Sebagai contoh dalam liberalisasi di bidang jasa tenaga kerja asing dari berbagai bidang, seperti bidang kesehatan, transportasi, jurnalistik dan lain-lain dapat bebas dan masuk ke Indonesia dan menjalankan praktek usahanya. Oleh karena itu perlu sekali adanya standarisasi dan sertifikasi profesi khususnya sertifikasi kompetensi kerja dan standar kompetensi kerja nasional Indonesia, yang harus mengacu pada standar kompetensi kerja nasional dan internasional.

5. Komitmen Pihak Swasta

Berhasilnya tenaga kerja konstruksi yang mempunyai kompetensi tidak bisa dicapai hanya dengan mengandalkan pemerintah atau tenaga kerja konstruksi itu sendiri, tapi pihak swasta atau stake holder yang banyak terlibat di bidang konstruksi seperti Kontraktor dan Suplaiyer material juga diharapkan banyak berperan dan meningkatkan kompetensi mereka. Sebagai misal beberapa produsen semen mempunyai komitmen untuk meningkatkan kompetensi tukang secara nyata. Salah satu produsen semen melakukan kerja sama dengan pihak Universitas dalam melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

Demikian juga pihak Kontraktor, pelatihan dapat dilakukan dengan melakukan uji material yang melibatkan calon tenaga kerja konstruksi yang akan melaksanakan suatu pekerjaan yang dianggap cukup rumit, dan uji tersebut akan mempunyai beberapa keuntungan misalnya (1) akan meningkatkan kompetensi tukang, (2) mengetahui apakah suatu metode dapat dilakukan oleh tenaga kerja dan peralatan yang ada.

6. Kendala di Lapangan

Terdapat beberapa kenyataan di lapangan kemungkinan bisa menjadi kendala tercapainya tenaga kerja mempunyai kompetensi dan bersertifikat antara lain sebagai berikut:

- a. Kesiapan para stake holder dan para tenaga kerja konstruksi sendiri untuk mendapatkan kompetensi dalam rangka menghadapi era liberalisasi tenaga kerja, belum serius.
- b. Bahasa bisa merupakan penghambat jika akan melakukan sertifikasi secara Internasional
- c. Beberapa tenaga yang mengikuti pelatihan akan mempunyai masalah keuangan jika upah dari tempat asal bekerja dihentikan selama mengikuti pelatihan.
- d. Perbedaan penghasilan atau upah antara yang bersertifikat dengan yang tidak bersertifikat, bisa menimbulkan konflik.

KESIMPULAN

Dari uraian tentang kompetensi tenaga kerja pada bidang jasa industri konstruksi dalam menghadapi era liberalisasi tenaga kerja dapat disimpulkan sbb:

1. Kompetensi tenaga kerja konstruksi harus dapat ditunjukkan secara realitas, legalitas dan akademik
2. Tenaga kerja konstruksi harus mempunyai kompetensi dan bersertifikat
3. Untuk bisa meningkatkan kompetensi tenaga kerja konstruksi dapat dilakukan dengan banyak melakukan pelatihan-pelatihan

4. Selain pemerintah, peran semua stake holder dibidang konstruksi sangat diharapkan, untuk bisa meningkatkan kompetensi tenaga kerja konstruksi.
5. Untuk merangsang para tenaga kerja mempunyai kompetensi, perlu sekali dikembangkan sistem insentif seperti penghasilan yang berbeda atau mendapat sisa hasil usaha, jika kontraktor memperoleh untung yang lebih besar akibat kinerja tenaga kerja yang sangat baik.
6. Penyebab kecelakaan yang pernah dialami tenaga kerja sampai saat ini adalah diakibatkan oleh perilaku yang tidak aman seperti sembrono dan tidak hati – hati, tidak mematuhi peraturan, tidak mengikuti standar prosedur kerja., tidak memakai alat pelindung diri dan kondisi badan yang lemah

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1997). *Ketrampilan menjelang 2020 Untuk Era Global*. Jakarta. Depdikbud
- [2] Iman Satyarno.(2007). *Tenaga Kerja Konstruksi*. Yogyakarta. Teknik Sipil dan Lingkungan, Fakultas teknik Universitas Gajah Mada
- [3] John Ridley.(2002). *Kesehatan dan keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga
- [4] PP no. 23 tahun 2004.(2004). *Badan Nasional Sertifikasi Profesi*. Jakarta : BNSP
- [5] PP no. 71 tahun 1991.(1991). *Latihan Kerja*. Jakarta : Bapenas
- [6] Schexnayder, C.J. And Mayo. (2004). *Construction Management Fundamental*. Boston : Higher Education
- [7] UURI No. 13 tahun 2003. (2003). *Ketenaga Kerjaan*. Jakarta: Lembaga Negara
- [8] UU no.18 tahun 1999.(1999). *Jasa Konstruksi*. Jakarta : Lembaga Negara RI .