

KAJIAN EFEKTIVITAS MEKANISME SERTIFIKASI TENAGA AHLI MELALUI UNIT SERTIFIKASI TENAGA KERJA LEMBAGA PENGEMBANGAN JASA KONSTRUKSI

Irika Widiasanti

Mahasiswa Program Doktor Manajemen Rekayasa Konstruksi, Fakultas Teknik Sipil dan Lingkungan
Institut Teknologi Bandung
Jalan Ganesha 10, Bandung 40132, Indonesia, Tel. +62 22 250 4952 ; Fax +62 22 251 6586
Email : irika@ymail.com

Abstrak

Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi, mengatur perubahan mekanisme sertifikasi dengan proses assesment atau penilaian terhadap kemampuan badan usaha dan kompetensi tenaga kerja dilakukan oleh suatu unit sertifikasi. Ketentuan mengenai unit sertifikasi badan usaha dan tenaga kerja konstruksi diatur melalui Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 10/PRT/M/2010 tentang Tata Cara Pemilihan Pengurus, Masa Bakti, Tugas Pokok Dan Fungsi, Serta Mekanisme Kerja Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi. Mekanisme ini direncanakan akan diberlakukan secara nasional pada bulan Juli 2013. Penelitian ini bertujuan mengetahui keefektifan mekanisme sertifikasi ini, khususnya sertifikasi tenaga ahli dalam mengatasi permasalahan yang ditimbulkan dengan mekanisme sertifikasi yang terdahulu. Penelitian dilakukan dengan metode deskripsi. Tahap pertama dengan mengevaluasi kekurangan dan kelebihan mekanisme sertifikasi yang terdahulu. Selanjutnya, dilakukan kajian terhadap mekanisme sertifikasi yang baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan mekanisme sertifikasi ini, maka tidak ada lagi mekanisme yang tidak seragam dari masing-masing asosiasi. Pemerintah menjadi bisa mengontrol kualitas sertifikasi. Tiap tenaga ahli hanya akan memiliki sertifikat sesuai dengan kompetensi dan tidak bisa memiliki sertifikasi ganda.

Kata kunci: *unit; sertifikasi; tenaga kerja; tenaga ahli*

Pendahuluan

Peran penting dan strategis dari industri jasa konstruksi dalam pembangunan nasional dengan menghasilkan produk akhir berupa bangunan termasuk bangunan infrastruktur, yang berfungsi mendukung pertumbuhan dan perkembangan berbagai aspek kehidupan masyarakat serta menunjang terwujudnya tujuan nasional. Industri jasa konstruksi juga berperan dalam mendukung tumbuh dan berkembangnya industri barang dan jasa lain yang diperlukan dalam penyelenggaraan pekerjaan konstruksi.

Dalam menjaga kualitas industri jasa konstruksi nasional khususnya dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi, UU No. 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi pasal 9, mensyaratkan semua pihak yang berada pada perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan konstruksi baik perseorangan maupun orang yang bekerja pada badan usaha, diwajibkan mempunyai sertifikat keterampilan kerja dan sertifikat keahlian kerja. Selanjutnya dalam PP no. 28 tahun 2000, sertifikasi dibedakan atas sertifikasi ketrampilan kerja (SKT) dan sertifikasi keahlian kerja (SKA). SKT diberikan kepada tenaga kerja terampil yang telah memenuhi persyaratan ketrampilan tertentu, sedangkan SKA diberikan kepada tenaga kerja ahli yang memenuhi persyaratan berdasarkan keilmuan/ kefungisian/ keahlian tertentu.

SKT dan SKA dilakukan melalui klasifikasi dan kualifikasi tenaga kerja konstruksi yang ditetapkan oleh LPJK. Pelaksanaan sertifikasi dilakukan oleh asosiasi profesi atau institusi pendidikan dan pelatihan yang telah mendapat akreditasi dari LPJK. Tenaga kerja konstruksi yang telah memiliki SKT atau SKA melakukan registrasi di LPJK.

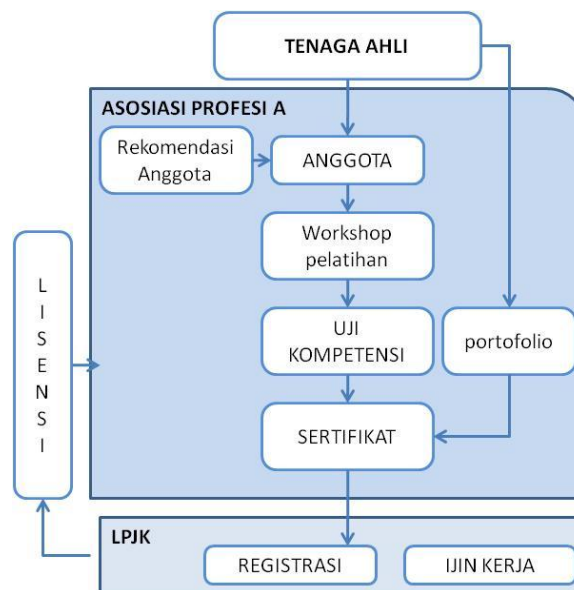
Sertifikat Ketrampilan ataupun Keahlian Kerja dimaksudkan sebagai Pengakuan kompetensi kerja [UU 13/2003, pasal 18] dan profesionalisme seseorang dalam memberikan layanan jasa konstruksi sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dimilikinya [PP No 4 tahun 2010, pasal 8C]. Sesuai Peraturan LPJK nomor 04 tahun 2011 pasal 5, tenaga ahli yang sudah disertifikasi, diregistrasi dan sekaligus mendapat ijin dari LPJK. Hal ini

berbeda dengan sistem yang berlaku secara internasional, yaitu sertifikasi diberikan oleh organisasi profesi dan lisensi (atau ijin kerja) diberikan oleh negara [Wilbanks, Gerald, 2011].

Dalam melaksanakan tugas sertifikasi (pemberian sertifikat kompetensi) tenaga kerja konstruksi ini, Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) memberikan kepercayaan kepada Asosiasi Profesi dan Institusi Pendidikan dan Pelatihan (Institusi Diklat) yang sebelumnya telah mendapatkan akreditasi dari LPJK. Tugas Asosiasi Profesi dan Institusi Diklat yang telah mendapat akreditasi meliputi antara lain untuk menentukan tingkat kompetensi tenaga kerja konstruksi, melakukan pembinaan tenaga kerja konstruksi, dan melakukan proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi.

Dalam perkembangannya, hal-hal yang mendorong penyelenggaraan sertifikasi tenaga kerja konstruksi adalah segmentasi pasar kerja bergeser dari pendekatan wilayah ke pendekatan profesi dan kompetensi, SDM kompetensi tinggi untuk memenangkan persaingan pasar (Henny Pratiwi Adi, 2010). Kualifikasi pendidikan resmi mandor tidak memberi pengaruh langsung terhadap kinerja, sertifikat menjadi bukti pengakuan kualifikasi tertulis (Soendaroe.B, 2000).

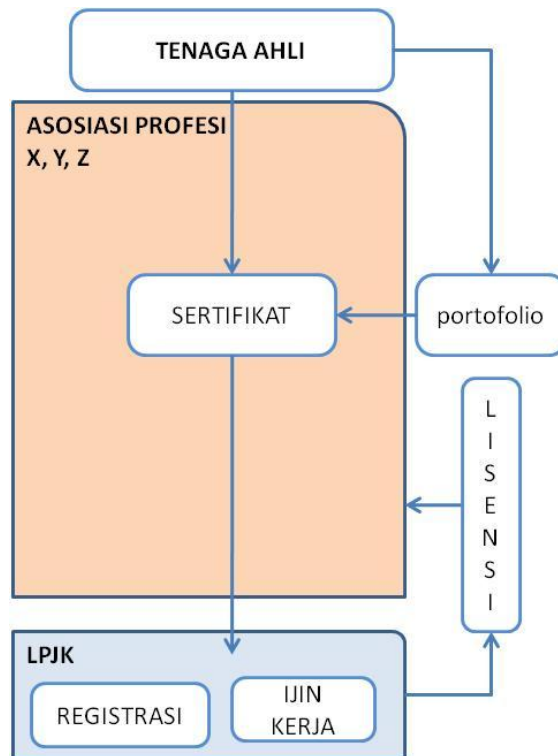
Proses sertifikasi tenaga ahli jasa konstruksi yang berlaku di Indonesia dimulai dengan Tenaga ahli menjadi anggota asosiasi profesi. Untuk menjadi anggota asosiasi profesi ini, dibutuhkan rekomendasi minimal dari dua orang anggota asosiasi tersebut. Setelah menjadi anggota, tenaga ahli mengikuti workshop atau pelatihan, untuk mendapatkan pengetahuan sesuai dengan standar yang berlaku di asosiasi tersebut. Workshop atau pelatihan diakhiri dengan uji kompetensi. Selain itu, tenaga ahli membuat portofolio yang selaras dengan bidang yang diujikan. Portofolio ini dilengkapi dengan bukti yang divalidasi oleh asosiasi. Perolehan sertifikasi ditentukan berdasarkan hasil uji kompetensi dan portofolio. Sertifikat yang didapat, didaftarkan atau diregistrasi ke LPJK, sekaligus sebagai ijin kerja dari tenaga ahli tersebut. Secara skematis, proses sertifikasi tenaga ahli dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Mekanisme Sertifikasi Tenaga Ahli Jasa Konstruksi
Sumber : Widiasanti I, 2013

Dari proses ini, sebagian orang beranggapan bahwa proses sertifikasi itu rumit, membutuhkan waktu yang lama, dan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Workshop berlangsung 1 – 2 minggu. Seperti kita ketahui, tenaga ahli adalah orang yang berpacu dengan waktu, workshop yang berlangsung selama 1 – 2 minggu tersebut dianggap tidak efisien.

UU No. 18 Tahun 1999 mewajibkan semua tenaga ahli harus memiliki sertifikat mengakibatkan munculnya ide untuk menyederhanakan proses perolehan sertifikat. Dalam proses ini tenaga ahli cukup membayar kepada asosiasi untuk mendapatkan sertifikat. Asosiasi ini tetap mewajibkan tenaga ahli untuk membuat portofolio sebagai persyaratan, tetapi asosiasi ini tidak memeriksa kebenaran dari portofolio ini. Sehingga, bagaimanapun portofolio yang diajukan oleh tenaga ahli ini, akan diterima oleh asosiasi. Sertifikat yang dikeluarkan oleh asosiasi profesi ini, kemudian diregistrasi ke LPJK dan sekaligus merupakan ijin kerja bagi tenaga ahli tersebut. Proses sertifikasi seperti ini, dianggap menguntungkan bagi asosiasi profesi dalam sudut pandang bisnis dan bagi tenaga kerja dalam hal mempersingkat waktu. Gambar 2 memberikan skematis proses sertifikasi ini.



Gambar 2. Praktek Menyimpang Mekanisme Sertifikasi Tenaga Ahli Jasa Konstruksi
 Sumber : Widiyanti I, 2013

Praktek sistem sertifikasi terdapat permasalahan-permasalahan yang menyebabkan proses sertifikasi tidak berjalan sesuai dengan tujuan yang diamanatkan dalam UU No. 18 Tahun 1999. Belum adanya ketidaktegasan aturan mengenai standar kompetensi yang dipergunakan, memungkinkan pelaksanaan program sertifikasi untuk suatu klasifikasi bidang/sub bidang yang sama menggunakan standar kompetensi yang berbeda. Tuntutan kepemilikan sertifikat pada setiap tenaga kerja konstruksi sebagai persyaratan untuk mengikuti pengadaan pekerjaan konstruksi, memberi peluang bagi Asosiasi Profesi untuk memberikan sertifikatnya tanpa adanya proses pembinaan dan pelatihan kepada tenaga kerja konstruksi (BPKSDM, 2007). Peluang tersebut dapat mengakibatkan Asosiasi Profesi menjadi lembaga yang hanya menerbitkan sertifikat saja, tanpa adanya peran memberikan pembinaan dan pelatihan kepada tenaga kerja konstruksi. Dengan tidak terbina dan terlatihnya tenaga kerja konstruksi Indonesia, menjadi tidak terjaminnya kompetensi atau kualitas tenaga kerja konstruksi tersebut.

Permasalahan kinerja sertifikasi tidak hanya dari segi kompetensi atau kualitas tenaga kerja konstruksi namun juga dari segi jumlah tenaga kerja konstruksi bersertifikat. Jumlah tenaga kerja konstruksi sekitar 6,34 juta orang [BPS, 2011 dalam Marhayudi,P, 2013]. Prosentase tenaga ahli yang bersertifikat berkisar 2,03%. Rincian tenaga kerja konstruksi nasional yang bersertifikat, dapat dilihat pada tabel 1. Rendahnya pencapaian target sertifikasi tenaga ahli konstruksi disebabkan oleh proses sertifikasi mahal, tidak ada pengaruh dalam imbalan/pekerjaan, tidak ada penegakan hukum (Arifin, D.Z, 2010).

Tabel 1. Tenaga Ahli konstruksi bersertifikat

| Kualifikasi | Jumlah | Prosentase |
|---------------------------|---------|------------|
| TENAGA AHLI Bersertifikat | 128.892 | 2,03 % |
| TA Pemula | 5.646 | |
| TA Muda | 88.558 | |
| TA Madya | 30.950 | |
| TA Utama | 3.743 | |

Sumber : Marhayudi,P, 2013

Kendala dari sistem penyelenggaraan sertifikasi berikutnya adalah terjadi “jual beli” SKA yang mengakibatkan kompetensi pemegang SKA tidak terjamin [Yoel Warman, 2008]. Pemerintah sebagai penerbit Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), yaitu standar ukur untuk kompetensi tenaga kerja untuk mendapatkan sertifikat, kurang memberikan informasi terkait [Bintang BB & Doyoroso HP, 2008]. SKKNI sebagai

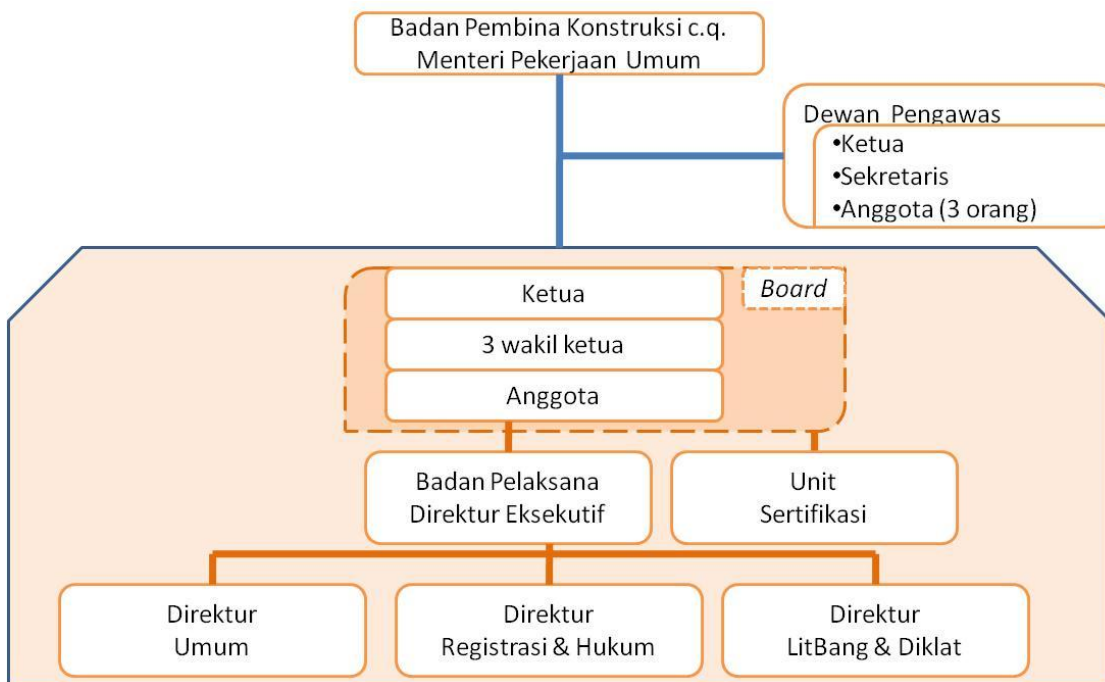
dasar pengujian disusun berdasarkan kompetensi sesuai dengan jabatan kerja sehingga sesuai digunakan sebagai dasar pengujian untuk mendapatkan Sertifikasi Tenaga Terampil tetapi tidak seluruhnya cocok untuk pengujian sertifikasi Tenaga Ahli.

Beberapa asosiasi profesi yang sudah dinyatakan berhak melakukan uji sertifikasi, pada prakteknya belum siap dalam melakukan sertifikasi [MR Sianturi, 2007], di samping itu belum ada kesatuan standar untuk mekanisme sertifikasi dari masing-masing asosiasi profesi [Maria Ulfah, 2012]. Secara umum, diperlukan restrukturisasi sistem sertifikasi tenaga kerja konstruksi [Reini D, Krishna SP, 2011].

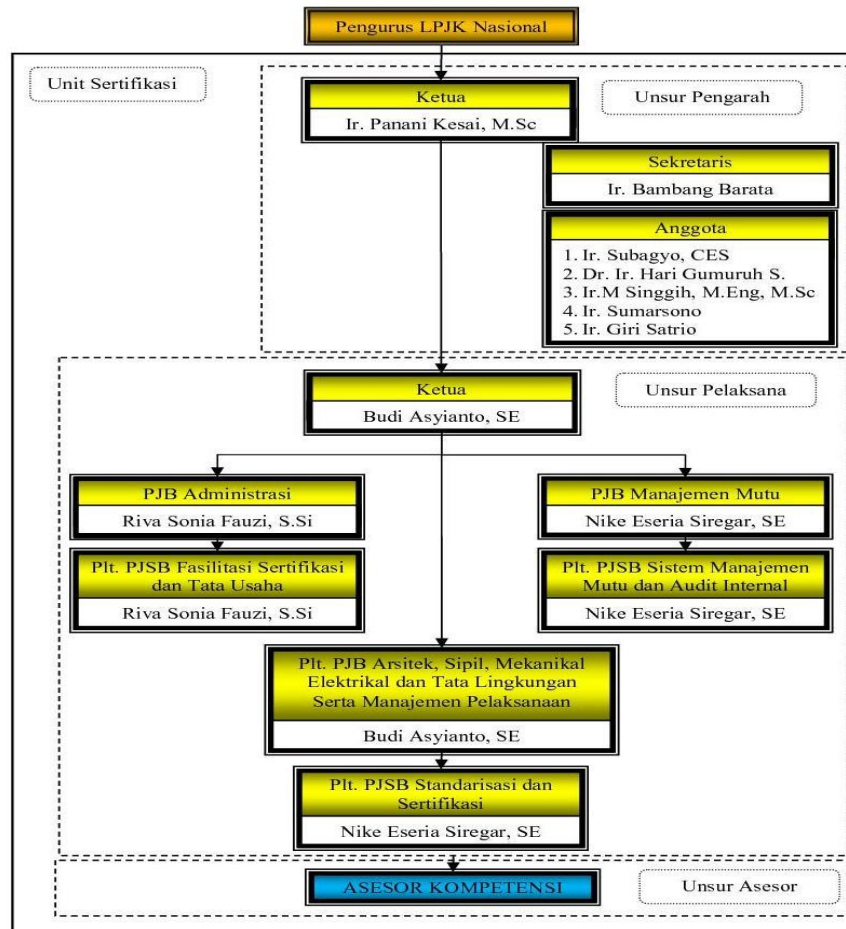
Bahan dan Metode Penelitian

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2010 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi, terdapat perubahan pada mekanisme sertifikasi dimana proses assesment atau penilaian terhadap kemampuan badan usaha dan kompetensi tenaga kerja dilakukan oleh suatu unit sertifikasi. Lebih lanjut, ketentuan mengenai unit sertifikasi badan usaha dan tenaga kerja konstruksi diatur melalui Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 10/PRT/M/2010 tentang Tata Cara Pemilihan Pengurus, Masa Bakti, Tugas Pokok Dan Fungsi, Serta Mekanisme Kerja Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi. Unit sertifikasi dibentuk langsung oleh Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (Lembaga), dan secara struktural unit sertifikasi bertanggung jawab kepada Lembaga. Posisi Unit Sertifikasi terhadap organisasi LPJK dapat dilihat pada Gambar 3. Sedangkan Struktur Organisasi Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Tingkat Nasional, dapat dilihat pada Gambar 4.

Untuk melaksanakan mekanisme sertifikasi tersebut perlu menetapkan Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi tentang Pembentukan Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi yang tertuang dalam Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nomor 09 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi. Kajian dalam penelitian ini didasarkan pada hal-hal yang diatur dalam peraturan ini.



Gambar 3. Bagan Struktur LPJK
Sumber : Marhayudi,P, 2013



Gambar 4. Struktur Organisasi Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Tingkat Nasional
Sumber : LPJK.net

Definisi [Pasal 1]

1. Badan Pelaksana LPJK adalah kesekretariatan LPJK yang merupakan unit kerja yang mendukung pelaksanaan tugas LPJK yang meliputi tugas: administratif, teknis, dan keahlian.
2. Registrasi adalah suatu kegiatan untuk menentukan kompetensi profesi keahlian dan keterampilan tertentu, orang perseorangan dan badan usaha untuk menentukan izin usaha sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang diwujudkan dalam sertifikat.
3. Sertifikasi adalah proses penilaian kompetensi dan kemampuan profesi keahlian dan keterampilan di bidangnya sesuai dengan disiplin keilmuan dan atau keterampilan tertentu dan atau keahliannya tertentu.
4. Unit Sertifikasi Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut USTK adalah unit kerja yang dibentuk oleh LPJK atau masyarakat jasa konstruksi untuk melaksanakan proses sertifikasi tenaga kerja konstruksi.
5. Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Tingkat Nasional yang selanjutnya disebut USTK Nasional adalah USTK yang dibentuk oleh LPJK Nasional.
6. Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Tingkat Provinsi yang selanjutnya disebut USTK Provinsi adalah USTK yang dibentuk oleh LPJK Provinsi.
7. Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Masyarakat Jasa Konstruksi yang selanjutnya disebut USTK Masyarakat adalah USTK yang dibentuk oleh Masyarakat Jasa Konstruksi.
8. Tim Pembentuk Unsur Pengarah Tingkat Nasional adalah tim yang dibentuk sesuai dengan Keputusan LPJK Nasional yang bertugas membentuk unsur pengarah pada USTK Nasional.
9. Tim Pembentuk Unsur Pengarah Tingkat Provinsi adalah tim yang dibentuk sesuai dengan Keputusan LPJK Provinsi yang bertugas membentuk unsur pengarah pada USTK Provinsi.
10. Asesor Kompetensi Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut AKTK adalah asesor yang telah terdaftar di LPJK Nasional dan sekurang-kurangnya memiliki satu kompetensi di bidang jasa konstruksi.
11. Komite Kode Etik Asesor LPJK Tingkat Nasional adalah komite penanganan pelanggaran kode etik asesor yang dibentuk oleh LPJK Nasional.
12. Komite Kode Etik Asesor LPJK Tingkat Provinsi adalah komite penanganan pelanggaran kode etik asesor yang dibentuk oleh LPJK Provinsi.

Asas USTK [Pasal2]

Pengaturan pembentukan USTK berlandaskan pada asas ketidak berpihakan, keadilan, kemanfaatan, kemandirian, keterbukaan, kemitraan, transparan, dan akuntabel.

Lingkup USTK [Pasal4]

Lingkup pengaturan meliputi Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Nasional, Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Provinsi, Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Masyarakat, Pembentukan Unit, Sanksi, Rehabilitasi Asesor Kompetensi, Pengaduan Masyarakat, Penyelenggaraan, Pengawasan, dan Manajemen Mutu Unit Sertifikasi Tenaga Kerja.

Hirarki USTK [Pasal5]

- (1) USTK terdiri atas USTK Nasional, USTK Provinsi, dan USTK Masyarakat.
- (2) USTK Nasional dibentuk oleh LPJK Nasional dengan keputusan LPJK Nasional.
- (3) USTK Provinsi dibentuk oleh LPJK Provinsi dengan keputusan LPJK Provinsi.
- (4) USTK Masyarakat Masyarakat Jasa Konstruksi dengan akte pembentukan yang disahkan oleh notaris, hanya melayani paling banyak 1 (satu) klasifikasi.

Kewenangan USTK [pasal 6] adalah menyelenggarakan sertifikasi tenaga kerja konstruksi .meliputi penerimaan permohonan sertifikasi, pemeriksaan kelengkapan berkas permohonan, melakukan verifikasi dan validasi data, serta melakukan penilaian klasifikasi dan kualifikasi tenaga kerja konstruksi. Kewenangan masing-masing USTK berdasarkan hirarki, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Wewenangan USTK

| Hirarki USTK | Wewenang |
|-----------------------------------|---|
| USTK Nasional | Sertifikasi tenaga ahli utama |
| | penyetaraan klasifikasi dan kualifikasi tenaga kerja konstruksi asing |
| USTK Provinsi dan USTK Masyarakat | Sertifikasi tenaga ahli madya dan muda |
| | Sertifikasi tenaga terampil |

Sumber : pasal 7

Fungsi USTK [pasal 7]

- a. Melakukan uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja (SKKNI), standar kompetensi tenaga kerja yang berlaku internasional yang telah diadopsi oleh Pemerintah dan atau bakuan kompetensi yang ditetapkan oleh LPJK.
- b. melakukan penilaian klasifikasi dan kualifikasi melalui program pengembangan profesional berkesinambungan (*continuing professional development/CPD*); dan
- c. menerbitkan berita acara hasil uji kompetensi tenaga kerja konstruksi.

Alat kelengkapan USTK [Pasal8] meliputi :

- Unsur Pengarah,
- Unsur Pelaksana, dan
- Asesor Kompetensi.

Fungsi Unsur Pengarah [Pasal13] adalah :

1. Menetapkan visi, misi, tujuan, dan program kerja serta mengangkat dan memberhentikan unsur pelaksana dana sesor.
2. Pengangkatan dan pemberhentian unsur pelaksana oleh unsur pengarah dilakukan dengan pertimbangan dan persetujuan Pengurus LPJK.

Tugas Unsur Pengarah [Pasal13], adalah :

- a. merumuskan kebijakan umum mengenai pelaksanaan penyelenggaraan sertifikasi;
- b. melakukan pemrograman kegiatan pelaksanaan sertifikasi;
- c. melakukan perencanaan anggaran biaya USTK;
- d. melakukan seleksi terhadap personel unsure pelaksana;
- e. mengangkat dan memberhentikan personel unsur pelaksana; dan
- f. melakukan pengawasan operasional USTK.

Organisasi UnsurPelaksana [Pasal19],

Organisasi Unsur Pelaksana USTK Nasional dan USTK Provinsi terdiri atas:

- a. Ketua Unsur Pelaksana;
- b. Penanggung Jawab Bidang Administrasi;
- c. Penanggung Jawab Bidang Manajemen Mutu;
- d. Penanggung Jawab Bidang Arsitektur;
- e. Penanggung Jawab Bidang Sipil;
- f. Penanggung Jawab Bidang Mekanikal dan Elektrikal; dan
- g. Penanggung Jawab Bidang Tata Lingkungan dan Manajemen Pelaksanaan.

Tabel 4. Fungsi dan Tugas Unsur Pelaksana USTK Nasional dan USTK Provinsi

| No. | Fungsi | tugas |
|-----|----------------|--|
| 1. | administrasi | a. memfasilitasi pelaksanaan sertifikasi; b. melaksanakan penatausahaan sertifikasi; dan c. memutakhirkan data dan informasi sertifikasi. |
| 2. | manajemen mutu | a. menyusun panduan mutu dan prosedur operasi standar; b. mengembangkan, menerapkan, dan memelihara system manajemen mutu; dan c. melakukan audit internal dan kaji ulang manajemen unit sertifikasi; |
| 3. | standarisasi | a. memfasilitasi kegiatan identifikasi kebutuhan jenis kompetensi tenaga kerja; b. memfasilitasi kegiatan pengembangan standar kompetensi; dan c. memfasilitasi pengusulan standar kompetensi baru untuk ditetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). |
| 4. | sertifikasi | a. memfasilitasi penyusunan materi uji kompetensi dan kualifikasi bagi USTK; dan b. memfasilitasi kegiatan uji kompetensi tenaga kerja. |

Sumber [Pasal20]

Fungsi Asesor Kompetensi [Pasal26] adalah melaksanakan fungsi penilaian kompetensi tenaga kerja konstruksi.

Tugas Asesor Kompetensi [Pasal26]

- a. melakukan persiapan penilaian;
- b. melakukan verifikasi dan validasi dokumen permohonan registrasi;
- c. melakukan uji kompetensi tenaga kerja;
- d. melakukan penilaian tenaga kerja melalui pelaksanaan pengembangan profesional berkesinambungan (*continuing professional development/CPD*);
- e. membuat rekomendasi kompetensi klasifikasi dan kualifikasi tenaga kerja; dan
- f. menyampaikan rekomendasi kompetensi klasifikasi dan kualifikasi tenaga kerja kepada ketua Unsur Pelaksana melalui Penanggung Jawab Subbidang Sertifikasi.

USTK paling sedikit memiliki 3 orang AKTK untuk setiap bidangnya [Pasal28], meliputi bidang :

- a. Arsitektur;
- b. Sipil;
- c. Mekanikal;
- d. Elektrikal;
- e. Teknik Lingkungan; dan
- f. Manajemen Pelaksanaan.

Prosedur penilaian kompetensi tenaga kerja konstruksi dapat diawasi oleh Masyarakat Jasa Konstruksi. dengan menyampaikan pengaduan terhadap penyimpangan [Pasal47] yang disampaikan kepada LPJK secara tertulis dengan identitas jelas

Pengawasan terhadap tenaga kerja dilakukan dengan cara survailen [Pasal 58]

- (1) Dalam rangka melaksanakan fungsi pengawasan terhadap tenaga kerja, USTK melaksanakan survailen untuk menilai kinerja tenaga kerjakonstruksi.
- (2) Untuk melaksanakan survailen USTK menyusun prosedur dan perencanaan survailen.
- (3) Pelaksanaan survailen dilaksanakan paling sedikit 1(satu) kali dalam1(satu)tahun.
- (4) Hasil survailen dilaporkan kepada LPJK Nasional sebagai bahan pertimbangan dalam proses permohonan perpanjangan lisensi.

Hasil dan Pembahasan,

Dari berbagai permasalahan pada sistem sertifikasi yang telah dibahas pada pendahuluan, dan setelah dilakukan kajian pada Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nomor 09 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi, dapat diketahui bahwa, beberapa permasalahan diperkirakan dapat diatasi, sebagaimana terlihat pada table 5.

Tabel 5. Efektifitas USTK

| No. | Kendala | Pasal terkait | Penjelasan |
|-----|--|----------------------------|---|
| 1. | Belum adanya ketidaktegangan aturan mengenai standar kompetensi | Pasal 4 Lingkup USTK | Lingkup pengaturan meliputi Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Nasional, Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Provinsi, Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Masyarakat, Pembentukan Unit Sertifikasi Tenaga Kerja, Sanksi, Rehabilitasi Asesor Kompetensi, Pengaduan Masyarakat, Penyelenggaraan, Pengawasan, dan Manajemen Mutu Unit Sertifikasi Tenaga Kerja. |
| 2. | kompetensi atau kualitas tenaga kerja konstruksi | Pasal 6 Kewenangan USTK | adalah menyelenggarakan sertifikasi tenaga kerja konstruksi .meliputi penerimaan permohonan sertifikasi, pemeriksaan kelengkapan berkas permohonan, melakukan verifikasi dan validasi data, serta melakukan penilaian klasifikasi dan kualifikasi tenaga kerja konstruksi. |
| 3. | proses sertifikasi mahal | Belum terlihat | |
| | tidak ada pengaruh dalam imbalan/ pekerjaan | Belum terlihat | |
| | tidak ada penegakan hukum | Belum terlihat | |
| | “jual beli” SKA kompetensi pemegang SKA tidak terjamin | | Proses sertifikasi dilakukan oleh USTK, seharusnya tidak dimungkinkan lagi terjadi “jual beli” SKA |
| | kurang memberikan informasi terkait standar ukur untuk kompetensi tenaga kerja | Pasal2 Asas USTK | Pengaturan pembentukan USTK berlandaskan pada asas ketidak berpihakan,keadilan, kemanfaatan, kemandirian, keterbukaan, kemitraan, transparan, dan akuntabel. |
| | SKKNI sebagai dasar pengujian disusun berdasarkan kompetensi sesuai dengan jabatan kerja sehingga tidak seluruhnya cocok untuk pengujian sertifikasi Tenaga Ahli | Belum diatur | |
| | Beberapa asosiasi profesi yang sudah dinyatakan berhak melakukan uji sertifikasi, pada prakteknya belum siap dalam melakukan sertifikasi | Pasal 7 FungsiUSTK | Proses sertifikasi dilakukan oleh USTK |
| | belum ada kesatuan standar untuk mekanisme sertifikasi dari masing-masing asosiasi profesi | Pasal 7 FungsiUSTK | melakukan uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja (SKKNI), standar kompetensi tenaga kerja yang berlaku internasional yang telah di adopsi oleh Pemerintah dan atau bakuan kompetensi yang ditetapkan oleh LPJK. |
| | diperlukan restrukturisasi sistem | | Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi |

| No. | Kendala | Pasal terkait | Penjelasan |
|-----|-------------------------------------|---------------|---|
| | sertifikasi tenaga kerja konstruksi | | Nomor 09 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi, mengatur restrukturisasi sistem sertifikasi tenaga kerja konstruksi |

Kesimpulan

Dengan diberlakukannya Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nomor 09 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi secara komprehensif, diharapkan pelaksanaan sertifikasi tenaga ahli jasa konstruksi akan memiliki ketegasan aturan mengenai standar kompetensi sehingga dapat menjamin kompetensi atau kualitas tenaga kerja konstruksi. Kompetensi ini juga dapat dijamin dengan proses sertifikasi dilakukan oleh USTK, seharusnya tidak dimungkinkan lagi terjadi “jual beli” SKA. Tentu saja USTK diajmin kesiapannya dalam menjalankan proses sertifikasi dan mempunyai standar untuk mekanisme sertifikasi

Berdasarkan asas USTK yang berlandaskan pada asas ketidak berpihakan,keadilan, kemanfaatan, kemandirian, keterbukaan, kemitraan, transparan, dan akuntabel, diharapkan memberikan informasi terkait standar ukur untuk kompetensi tenaga kerja. Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nomor 09 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi secara keseluruhan, mengatur restrukturisasi sistem sertifikasi tenaga kerja konstruksi yang diharapkan sesuai dengan yang diamanahkan oleh UUJK.

Beberapa permasalahan pada proses sertifikasi tenaga ahli jasa konstruksi, belum diatur dalam Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nomor 09 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi, seperti proses sertifikasi mahal, tidak ada pengaruh dalam imbalan/ pekerjaan,tidak ada penegakan hukum. Sehingga, diperlukan mekanisme lain untuk mengaturnya. Namun demikian, dengan diberlakukannya Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi, dapat dikataka cukup efektif dalam mengatasi permasalahan dalam mekanisme sertifikasi tenaga ahli jasa konstruksi

Daftar Pustaka

- A Mustazir, 2002, *Pengaruh Sertifikasi Tenaga Ahli Jembatan Terhadap Mutu Jembatan Di Indonesia*, Thesis, Manajemen Proyek , PPS UI
- Astuti, Budi , 2008, *Sertifikasi Uji Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia /Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga (TKI / TKW PLRT)*, Masters thesis, Ilmu Hukum program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Bambang Soendaroe, 2000, *Pengaruh Kompetensi Mandor Terhadap Kinerja Pelaksanaan Konstruksi Struktur Gedung Bertingkat Di DKI Jakarta*, Thesis, Manajemen Konstruksi
- Bintang Bangun Basuki & Doyoroso Haryaning Putro , 2008, *Kajian Pemberlakuan Syarat Sertifikasi Keterampilan Kerja Bagi Tenaga Kerja Mandor*, Undergraduate Theses, Teknik Sipil, Institut Teknologi Bandung
- Doedoeng Zenal Arifin, 2010, *Evaluasi Kebijakan Sertifikasi Tenaga Ahli Konstruksi di Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK)*, Disertasi, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
- Eliza Rosmaya Puri, 2008, *Model Manajemen Kinerja Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi Dan Identifikasi Indikator Kinerja Pedoman Akreditasi*, Master Theses, Program Studi Magister Teknik Sipil, Pengutamaan Manajemen dan Rekayasa Konstruksi , Institut Teknologi Bandung
- Henny Pratiwi Adi , Siti Ummu Adillah, 2012, *Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi Sebagai Unsur Pendukung Pembangunan Infrastruktur*, Seminar Nasional Fakultas Teknik Unissula
- Henny Pratiwi Adi, 2010, *Strategi Peningkatan Essential dan Technical Skills Tenaga Kerja Konstruksi Indonesia untuk Bekerja di Malaysia*, Disertasi, Doktor Teknik Sipil, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Henny Pratiwi Adi, M. Agung Wibowo, 2010, *Evaluasi Kinerja Stakeholders Dalam Pembinaan Keterampilan Tenaga Kerja Konstruksi Dengan Metode Performance Prism*, Media Teknik Sipil, Volume X, Juli 2010
- Hujair AH. Sanaky, 2005, *Sertifikasi Dan Profesionalisme Guru Di Era Reformasi Pendidikan*, Jurnal Pendidikan Islam, Jurusan Tarbiyah, 2 Mei 2005

- Maria Ulfah, 2012, *Negosiasi kepentingan sertifikasi tenaga ahli konstruksi dalam perspektif tata kelola infrastruktur*, Tesis Program Magister Studi Pembangunan , Sekolah Arsitektur, Perencanaan dan Pengembangan Kebijakan , Institut Teknologi Bandung
- Martua Raja Sianturi, 2007, *Evaluasi Kesiapan Asosiasi Profesi Jasa Konstruksi dalam Mensertifikasi Tenaga Ahli Konstruksi (anggotanya)*, Tesis, Program Studi Magister Teknik Sipil, Pengutamaan Manajemen dan Rekayasa Konstruksi , Institut Teknologi Bandung
- Muzayanah, Y, 2008, *Pemodelan Proporsi Sumber Daya Proyek Konstruksi*, Tesis Program Magister, Universitas Diponegoro, Semarang
- Noor Dhulam, 2006, *Analisa Masalah Hambatan Dalam Pencapaian Kompetensi Kerja Tenaga Terampil Pada Proyek Konstruksi Jalan*, Thesis, Manajemen Proyek , PPS UI
- Nur Yekti Merryardani dan Leo Willyanto , 2009, *Kajian Relevansi Pemberlakuan Standar Sertifikasi Ketrampilan Mandor Dan Tukang Pada Proyek Konstruksi Indonesia*, Undergraduate Theses Teknik Sipil, Institut Teknologi Bandung
- Priyo Suprobo , guru besar teknik sipil dan rektor ITS, Surabaya. Dewan Pertimbangan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Daerah (LPJKD) Provinsi Jatim, ITS online,
- Rachmanto, D. (2009). *Analisa Tingkat Persepsi Dan Kepentingan Pelaksanaan Sertifikasi Tenaga Ahli Di Surabaya Studi Kasus Sertifikasi Tenaga Ahli Arsitek (IAI) Jawa Timur.*, **Master Theses , Manajemen Proyek & Konstruksi S2, ITS**
- Reini D. Wirahadikusumah¹ and Krishna S. Pribadi², 2011, *Licensing Construction Workforce: Indonesia's Effort On Improving The Quality Of National Construction Industry*, Engineering, Construction and Architectural Management Journal Emerald, May 2011
- Rino Febrando, 2011, *Pengembangan Tenaga Kerja Informal Konstruksi Kasus : Kebijakan Sertifikasi Tukang*, Tesis Program Magister Studi Pembangunan , Sekolah Arsitektur, Perencanaan dan Pengembangan Kebijakan , Institut Teknologi Bandung
- Suntana Sukma Djatnika, 2008, *Peningkatan Kinerja Daya Saing Tenaga Kerja Konstruksi Pekerjaan Jalan*, Disertasi, Teknik Sipil – Kekhususan Manajemen Proyek , Universitas Indonesia, Jakarta
- Widiasanti, I dan Lenggogeni (2013), "Manajemen Konstruksi", PT. Remaja Rosdakarya, hal 26
- Widiasanti, I, (2012), "Mekanisme Penyelenggaraan Sertifikasi Tenaga Ahli Konstruksi oleh Berbagai Asosiasi Profesi di Indonesia", Jurnal Menara , Vol 7 (2) hal 65-75
- Widiasanti, I, (2013), "Penyelenggaraan Sertifikasi Tenaga Ahli Jasa Konstruksi Di Indonesia 2002-2012", Jurnal Menara , Vol 8 (1) hal 52-62
- Wilbanks, Gerald, 2011, Certification and licensure: What is the difference?, InTech 58.3 (May/June 2011): 49.
- Yoel Warman , 2008, *Kajian Evaluasi Penerapan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 Tentang Jasa Konstruksi Mengenai Kewajiban Sertifikasi Bagi Tenaga Ahli Konstruksi* , Master Theses Program Studi Magister Teknik Sipil, Pengutamaan Manajemen dan Rekayasa Konstruksi, Institut Teknologi Bandung
- <http://lpjk.net/lembaga-13-unit-sertifikasi-tenaga-kerja.html> 5/3/2013 ; 10:47:47

Peraturan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1999 tentang *Jasa Konstruksi*
Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2010 tentang Perubahan Kedua Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi (Lembaran Negara RI Tahun 2010 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5092);

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2000 tentang Usahadan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 24/PRT/M/2010 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 10/PRT/M/2010 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pemilihan Pengurus, Masa Bakti, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Mekanisme Kerja Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 10/PRT/M/2010 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pemilihan Pengurus, Masa Bakti, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Mekanisme Kerja Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 08/PRT/M/2012 Tentang Petunjuk Teknis Pembentukan Unit Sertifikasi dan Pemberian Lisensi

Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nomor 09 Tahun 2012 Tentang Pembentukan Unit Sertifikasi Tenaga Kerja Konstruksi