

BAB III

LANDASAN TEORI

3.1 Jasa Konstruksi

3.1.1 Pengertian Jasa Konstruksi

Pasal 1 Undang-Undang No. 02 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi dijelaskan, Jasa Konstruksi merupakan layanan jasa konsultasi konstruksi dan/atau pekerjaan konstruksi. Jasa konstruksi mempunyai peranan yang penting dan strategis mengingat jasa konstruksi menghasilkan produk akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya, baik berupa sarana maupun prasarana yang mendukung perkembangan dan kemajuan diberbagai bidang.

Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional No. 10 Tahun 2013 mendefinisikan bahwa Usaha Jasa Konstruksi adalah jenis usaha jasa konstruksi yang menyediakan layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, yang dibedakan menurut bentuk usaha, klasifikasi dan kualifikasi usaha jasa pelaksanaan konstruksi.

3.1.2 Tujuan Jasa Konstruksi

Pasal 3 Undang-Undang No. 02 Tahun 2017 disebutkan bahwa tujuan diselenggarakannya usaha jasa konstruksi antara lain sebagai berikut.

- a) Memberikan arah pertumbuhan dan perkembangan Jasa Konstruksi untuk mewujudkan struktur usaha yang kukuh, andal, berdaya saing tinggi, dan hasil Jasa Konstruksi yang berkualitas.
- b) Mewujudkan ketertiban penyelenggaraan Jasa Konstruksi yang menjamin kesetaraan kedudukan antara Pengguna Jasa dan Penyedia Jasa dalam menjalankan hak dan kewajiban, serta meningkatkan kepatuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c) Mewujudkan peningkatan partisipasi masyarakat di bidang Jasa Konstruksi
- d) Menjamin tata kelola penyelenggaraan Jasa Konstruksi yang baik

- e) Menciptakan integrasi nilai tambah dari seluruh tahapan penyelenggaraan Jasa Konstruksi

3.1.3 Kualifikasi Usaha Jasa Konstruksi

Kualifikasi usaha bagi badan usaha jasa konstruksi dimaksud dalam Undang-undang No. 02 Tahun 2017 terdiri atas :

- a) Kecil,
- b) Menengah,
- c) Besar.

Penetapan kualifikasi usaha tersebut dilaksanakan melalui penilaian terhadap penjualan tahunan, kemampuan keuangan, ketersediaan tenaga kerja konstruksi dan kemampuan dalam penyediaan peralatan konstruksi.

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

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

- 1) Badan Usaha Kualifikasi Kecil :
 - a) Kualifikasi Kecil 1 (K1)
 - b) Kualifikasi Kecil 2 (K2)
 - c) Kualifikasi Kecil 3 (K3),
- 2) Badan Usaha Kualifikasi Menengah:
 - a) Kualifikasi Menengah 1 (M1)
 - b) Kualifikasi Menengah 2 (M2)

3)Badan Usaha Kualifikasi Besar:

- a)Kualifikasi Besar 1 (B1)
- b)Kualifikasi Besar 2 (B2)

3.2 Badan Usaha Jasa Konstruksi

Menurut Malik (2010), ada 3 badan usaha yang merupakan badan usaha dalam arti diadakan dengan tujuan untuk kegiatan komersial. Ketiga badan ini adalah Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV), dan Perseroan Terbatas (PT).

Usaha mandiri dan usaha modal bersama boleh dikatakan sebagai badan usaha kecil, sementara koperasi bis dijumpai dalam bentuk koperasi kecil dan koperasi besar. Sedangkan perseroan terbatas dapat digolongkan kepada usaha besar karena dalam persyaratannya ditetapkan jumlah modal usaha yang wajib disetor oleh para pendirinya.

Secara umum bentuk badan usaha dibedakan atas badan usaha berbadan hukum dan badan usaha tidak berbadan hukum. Badan usaha berbadan hukum adalah perseroan terbatas (PT) dan koperasi. Sedangkan badan usaha atau perusahaan yang tidak berbadan hukum antara lain: persekutuan komanditer (CV), firma (Fa), usaha dagang (UD), dan perusahaan bangunan (PB).

3.2.1 Persekutuan Komanditer (*commanditaire vennootschap*, CV)

Persekutuan Komanditer (CV) merupakan badan usaha tidak berbadan hukum dan dimiliki dua orang atau lebih, yang melakukan usaha modal bersama (*partnership*), untuk mencapai tujuan usaha tertentu. Karena pendiri CV adalah dua orang atau lebih, maka badan usaha ini disebut juga persekutuan. Para sekutu ini kemudian dalam persekutuan mempercayakan uang atau barang kepada seorang atau beberapa orang untuk menjalankan perusahaan yang selanjutnya akan bertindak sebagai pemimpin.

Adapun kelebihan dan kekurangan badan usaha berbentuk CV adalah sebagai berikut.

1. Keunggulan

Berikut ini keunggulan badan usaha tidak berbadan hukum dalam bentuk CV.

- a) Mudah mendirikan, baik persyaratan maupun prosedur. Hanya memerlukan orang-orang yang memiliki keinginan yang sama sebagai teman sekutu partner, kemudian diikat dalam satu akta perjanjian sebagai dasar untuk menetapkan hak dan kewajiban masing-masing.
- b) Para teman sekutu dapat secara langsung mengelola badan usaha, sehingga dapat membuat kebijakan dan mengambil keputusan segera atas setiap perubahan yang terjadi, baik perubahan di lingkungan internal maupun eksternal bisnis.
- c) Modal usaha merupakan kontribusi langsung secara kolektif dari para teman sekutu, sehingga lebih mudah untuk dikumpulkan bilamana diperlukan tambahan modal.
- d) Dapat secara terbuka menerima teman sekutu dari berbagai latar belakang berbeda. Keanekaragaman ini secara organisatif menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan bisnis.

2. Kekurangan

Selain keunggulan, CV juga memiliki kelemahan sebagai berikut ini.

- a) Karena berstatus tidak berbadan hukum, maka tanggung jawab para teman sekutu terhadap kewajiban-kewajiban dan hutang perusahaan kepada pihak ketiga menjadisingkat tidak terbatas.
- b) Sulit untuk menetapkan besar pembagian laba kepada masing-masing teman sekutu karena jenis, bentuk dan modal usaha yang dikeluarkan bisa sangat bervariasi.
- c) Rentan akan perselisihan.

3.2.2 Perseroan Terbatas (PT)

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam bentuk saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Menurut Malik (2010), perseroan terbatas adalah bentuk organisasi bisnis yang paling banyak dipilih oleh pengusaha. Ini karena selain memiliki image dan citra bisnis yang tinggi, bentuk badan usaha ini sangat memungkinkan untuk berkembang menjadi usaha yang lebih besar, meskipun proses dan persyaratan pendiriannya lebih banyak dan rumit dibandingkan CV, seperti pemakaian nama yang diatur undang-undang dan adanya batas nominal modal dasar minimal Rp 50.000.000.

Sama halnya dengan CV, badan usaha berbentuk PT juga memiliki kelebihan dan kekurangan sebagai berikut ini.

1. Kelebihan

Berikut ini kelebihan dari badan usaha berbentuk PT.

- a) Mudah melakukan pembagian laba perusahaan karena besaran pembagian laba dilakukan proporsional berdasarkan atas besar saham yang dimiliki oleh setiap pemilik saham.
- b) Perusahaan tidak dikelola langsung oleh para pemilik, karena perusahaan dapat dipimpin oleh orang lain yang bukan pemilik saham, sehingga jika terjadi sesuatu hal, seperti pengunduran diri sebagai pemilik, atau pemilik meninggal dunia, maka perusahaan masih tetap berjalan.
- c) Dapat tumbuh menjadi perusahaan besar karena dikelola oleh tim manajemen yang profesional dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan keuangan dari berbagai sumber, seperti memperoleh pinjaman bank dan menjual saham baru.
- d) Tenaga kerja relatif lebih mudah didapatkan.

2. Kekurangan

Selain keunggulan yang disebutkan di atas, PT juga memiliki beberapa kelemahan sebagai berikut.

- a) Prosedur dan proses pendirian perseroan, seperti pembuatan dan pengesahan akta, pengurusan perizinan-perizinan, memerlukan waktu relatif lebih lama dan biaya yang relatif lebih besar serta lebih birokratif.

- b) Pemberian nama perseroan diatur dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c) Pajak atas laba perusahaan dikenakan secara berganda, yaitu pajak penghasilan dan pajak atas pemegang saham yang menerima deviden.

3.3 Kompetensi

3.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan serta sikap yang dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan suatu tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dikerjakan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja dan kesuksesan selama bekerja.

Menurut Sudarmanto (2009), kompetensi adalah suatu atribut untuk mengikat sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut berupa kualitas yang diberikan pada seseorang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam bidang tertentu. Sedangkan Sedarmayanti (2007) menjelaskan kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja dengan baik.

Menurut Wibowo (2007) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang digunakan untuk melaksanakan dan/atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang berlandaskan atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang sangat penting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

- a) Pemahaman pengetahuan dibidang masing-masing
- b) Pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan

2. Keterampilan

Keterampilan individu dalam hal ini meliputi:

- a) Mampu berkomunikasi dengan baik secara tulisan
- b) Mampu berkomunikasi dengan jelas secara lisan

3. Sikap

Sikap yang dimaksud meliputi:

- a) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berkreaitivitas dalam bekerja
- b) Adanya semangat kerja yang tinggi

Wibowo (2007) juga menyebutkan Kompetensi dikelompokan menurut stratanya antara lain:

- 1) *Managerial competencies* merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu.
- 2) *Functional competencies* merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya dihubungkan dengan kemampuan teknis.
- 3) *Core competencies* merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi

Penggunaan kompetensi sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu trend dalam mewujudkan satu organisasi pendidikan dan pelatihan. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja (job knowledge) dalam perilaku tersirat (underlying behaviours) seseorang karyawan di dalam organisasi. Berdasarkan berbagai kajian yang dilakukan, hampir 70% dari

perusahaan swasta menggunakan modal kompetensi untuk membantu mereka dalam strategis bisnis dan seterusnya memperbaiki kinerja perusahaan.

3.3.2 Standar Kompetensi

Standar kompetensi adalah bentuk ketrampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas tertentu. atau standar kompetensi adalah pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil output. Dalam menetapkan standar kompetensi perlu melibatkan beberapa pihak seperti pengusaha, serikat pekerja, ahli pendidikan serta organisasi profesional terkait.

Mathis (2001) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

3.4 Kompetensi Ketekniksipilan

Kompetensi ketekniksipilan merupakan kemampuan yang melibatkan pengetahuan dan ketrampilan yang berkaitan dengan ilmu teknik sipil. Ilmu teknik sipil merupakan cabang ilmu teknik yang berkaitan dengan merancang, membangun dan merenovasi suatu bangunan. Ilmu teknik sipil terbagi dalam beberapa cabang antara lain struktur, geoteknik, transportasi, hidrologi dan manajemen konstruksi.

Musyafa' (2009) dalam penelitian mengenai kepuasan industri konstruksi terhadap kemampuan lulusan teknik sipil yang bekerja pada industri konstruksi di Australia menjelaskan kemampuan lulusan teknik sipil dikelompokkan menjadi tiga bidang antara lain pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Masing-masing bidang memiliki sembilan variabel diantaranya:

- 1) Kompetensi Pengetahuan
 - a) Memahami prinsip dan konsep yang terkait dengan Teknik Sipil
 - b) Memahami sains dan teknik dasar yang terkait dengan Teknik Sipil

- c) Memahami pengetahuan teknis setidaknya satu disiplin Teknik Sipil
 - d) Memahami bagaimana memanfaatkan pendekatan sistem untuk desain
 - e) Memahami prinsip-prinsip desain dan pembangunan berkelanjutan yang terkait dengan Teknik Sipil
 - f) Memahami hukum dan peraturan yang terkait dengan Teknik Sipil
 - g) Memahami identifikasi masalah, formulasi dan solusi yang terkait Teknik Sipil
 - h) Memahami prinsip-prinsip manajemen dan bisnis yang terkait dengan Teknik Sipil
 - i) Memahami disiplin lain yang terkait dengan Teknik Sipil yaitu mekanik, arsitek, dan perencanaan kota
- 2) Kompetensi Ketrampilan
- a) Menerapkan keterampilan teknis yang mendalam setidaknya satu disiplin Teknik Sipil
 - b) Menggunakan Teknologi dengan tepat
 - c) Berkomunikasi secara efektif tidak hanya dengan insinyur tetapi juga dengan masyarakat luas
 - d) Berfungsi secara efektif sebagai individu
 - e) Berfungsi secara efektif dalam tim
 - f) Berfungsi secara efektif dalam tim dengan kapasitas menjadi anggota
 - g) Berfungsi secara efektif dalam tim dengan kapasitas menjadi manajer
 - h) Berfungsi secara efektif dalam tim dengan kapasitas menjadi pemimpin
 - i) Mengakses dan mengevaluasi informasi dengan tepat
- 3) Kompetensi Sikap
- a) Berfikir kritis, kreatif, reflektif dalam pekerjaan
 - b) Berkomitmen untuk melakukan pembelajaran seumur hidup

- c) Berkomitmen untuk memenuhi tanggung jawab etis dalam pekerjaan
- d) Berkomitmen untuk memenuhi tanggung jawab dalam lingkungan pekerjaan
- e) Bekerja dengan perspektif internasional dan global
- f) Berkomitmen untuk mengembangkan ketrampilanya lebih lanjut
- g) Berkomitmen untuk bekerja secara efektif dengan berbagai kelompok budaya
- h) Berkomitmen untuk menggunakan ketrampilan kelompok yang efektif di tempat kerjanya
- i) Berkomitmen untuk mengembangkan ketrampilan interpersonal yang efektif di tempat kerjanya

Lebih lanjut Musyafa' (2011) juga melaporkan penelitian tentang identifikasi kompetensi sarjana teknik sipil berdasarkan persepsi supervisor pada badan usaha jasa konstruksi. Dalam penelitian tersebut kemampuan sarjana teknik sipil diartikan sebagai kombinasi antara kemampuan kognitif dan psikomotorik yang bisa diamati oleh responden. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa kemampuan teknik sipil terdiri dari sembilan variabel, antara lain :

1. Kemampuan dalam mengantisipasi permasalahan umum pekerjaan
2. Kemampuan dalam hukum, peraturan dan standarisasi
3. Kemampuan dalam pemahaman uji laboratorium
4. Kemampuan dalam teknologi bahan konstruksi
5. Kemampuan dalam metode konstruksi
6. Kemampuan dalam estimasi dan pengendalian biaya
7. Kemampuan dalam perancangan
8. Kemampuan dalam penjadwalan pekerjaan
9. Kemampuan dalam pengoperasian *software* komputer

3.4.1 Indikator Kompetensi Ketekniksipilan

Berdasarkan hasil studi pustaka dan landasan teori yang dipelajari, dapat disimpulkan beberapa indikator kompetensi ketekniksipilan yang akan diteliti antara lain kompetensi teknis dan kemampuan manajerial.. Setiap aspek tersebut

akan dijadikan variabel-variabel yang selanjutnya akan dinilai tingkat pengaruhnya terhadap responden yaitu pelaku usaha jasa konstruksi dengan menggunakan metode kuisioner/angket. Indikator kompetensi ketekniksipilan tersebut dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1 Indikator Kompetensi Ketekniksipilan

Kompetensi Ketekniksipilan	Indikator
	1. Kompetensi Teknis
	2. Kemampuan Manajerial

3.4.2 Kompetensi Teknis

Pengertian kompetensi teknis menurut Walsh et al (2001) dalam Riady (2010) adalah keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi yang mendukung suatu organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi teknis :

a) Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan.

b) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.

c) Kemampuan Menganalisis

Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian yang lebih kecil atau mengamati suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

3.4.3 Kemampuan Manajerial

Kemampuan manajerial dalam kaitanya dengan wirausaha jasa konstruksi adalah kemampuan dalam menjalankan dan mengelola suatu kegiatan manajemen proyek dari awal gagasan sampai berakhirnya proyek. Kegiatan tersebut bertujuan

untuk menjamin pelaksanaan proyek secara tepat waktu, tepat biaya dan tepat mutu. Menurut Dipohusodo (1996) apabila semua sumber daya yang berupa waktu, dana, peralatan, teknologi, manusia, material, di dalam proses konstruksi disusun dan diorganisasikan membentuk kegiatan-kegiatan dalam suatu kerangka logis menyeluruh akan membentuk sistem manajemen konstruksi yang baik.

Ervianto (2002) menjelaskan, manajerial di dalam proyek konstruksi memiliki kriteria mampu mengusahakan sumber daya yang memadai, memotivasi sumber daya manusia, membuat keputusan yang tepat, melakukan trade off kebutuhan proyek, memiliki pandangan yang berimbang terhadap timnya, berkomunikasi dengan baik dan mampu melakukan negosiasi.

