

# **JURNAL** **KEADILAN PROGRESIF**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM**  
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG**

<b>ZAINAB OMPU JAINAH</b>	<b>Kewajiban Rehabilitasi Medis Korban Penyalahgunaan Narkotika (Studi Peraturan Bersama Nomor: 01/111/2014/BNN)</b>	<b>1-15</b>
<b>AGUS ISKANDAR</b>	<b>Kedudukan Administrasi Negara Sebagai Mediator Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial</b>	<b>16-29</b>
<b>TAMI RUSLI</b>	<b>Analisis Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 Terhadap Tanggungjawab Sosial Perusahaan BUMN Sebagai Salah Satu Pelaku Usaha dalam Perekonomian (Studi Pada PT. Pembangunan dan Perumahan (Persero) Tbk)</b>	<b>30-39</b>
<b>ZAINUDIN HASAN</b>	<b>Pertanggungjawaban Pelaku Tindak Pidana Penggelapan dalam Jabatan di Perseroan Terbatas</b>	<b>40-48</b>
<b>S. ENDANG PRASETYAWATI</b>	<b>Pengaturan Kepemilikan Sertifikasi Kompetensi Bagi Tenaga Kerja Profesional (Studi Pada PT. Keandra Jaya Sakti Kota Bandar Lampung)</b>	<b>49-61</b>
<b>HERLINA RATNASI</b>	<b>Pelaksanaan Perjanjian Lisensi Antara Pemberi Lisensi dengan Penerima Lisensi Pada Rahasia Dagang (Studi Pada Direktorat Jenderal HKI Kementerian Hukum dan HAM Propinsi)</b>	<b>62-72</b>
<b>ITIE SYAHNAZ NATALIA</b>	<b>Tinjauan Yuridis Mengenai Transaksi E- Commerce Berdasarkan Perspektif Hukum Perdata</b>	<b>73-84</b>

ISSN 2087-2089

# KEADILAN PROGRESIF

**Jurnal Ilmu Hukum  
Program Studi Ilmu Hukum  
Fakultas Hukum  
Universitas Bandar Lampung**

**Terbit pertama kali September 2010  
Terbit dua kali setahun, setiap Maret dan September**

## **PENANGGUNG JAWAB**

Rektor Universitas Bandar Lampung

## **KETUA PENYUNTING**

Prof. Dr. Lintje Anna Marpaung, S.H., M.H

## **WAKIL KETUA PENYUNTING**

Dr. Bambang Hartono, S.H., M.Hum

## **PENYUNTING PELAKSANA**

Dr. Tami Rusli, S.H., M.Hum

Dr. Erlina B, S.H., M.H

Dr. Zainab Ompu Jainah, S.H., M.H

Indah Satria, S.H., M.H

Yulia Hesti, S.H., MH

## **PENYUNTING AHLI (MITRA BESTARI)**

Prof. Dr. I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, S.H., M.M (Universitas Sebelas Maret)

Prof. Dr. I Gede A.B Wiranata, S.H., M.H (Universitas Lampung)

Dr. Erina Pane, S.H., M.H (UIN Lampung)

## **Alamat Redaksi:**

**Gedung B Fakultas Hukum  
Universitas Bandar Lampung**

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Bandar Lampung

Telp: 0721-701979/ 0721-701463, Fax: 0721-701467

## **Alamat Unggah Online:**

<http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/KP/article/view/>

**PENGATURAN KEPEMILIKAN SERTIFIKASI KOMPETENSI BAGI  
TENAGA KERJA PROFESIONAL  
(Studi Pada PT. Keandra Jaya Sakti Kota Bandar Lampung)**

**S. ENDANG PRASETYAWATI**

**Dosen Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung Jl. ZA Pagar Alam No 26  
Labuhan Ratu Bandar Lampung**

**ABSTRACT**

*Professional workers who have competency certification at construction service companies are a must, bearing in mind that construction works are required to meet environmental and engineering management requirements in ensuring the orderly implementation of construction work. The problem in this research is how is the regulation regarding ownership of competency certification for professional workforce. This research uses a normative juridical approach and an empirical approach. The technique of data collection is done by literature study and field study. The data are then analyzed and discussed qualitatively. The results of this study indicate the Arrangement regarding ownership of competency certification for professional workers is contained in Article 70 of Law Number 2 of 2017 concerning Construction Services that every construction workforce working in the field of construction services is required to have a Work Competency Certificate. Technical arrangements are contained in the National Construction Services Development Agency Regulation No. 5 of 2017 concerning Certification and Registration of Experts which aims to realize an orderly implementation of certification and registration of Experts in accordance with the provisions stipulated by the LPJK. Suggestions in this study are companies engaged in construction services are advised to continue to improve competence to be more ready to compete.*

**Keywords:** *Ownership, Competency Certification, Professional Workers*

## **I. PENDAHULUAN**

Tenaga kerja profesional merupakan sumber daya manusia yang secara khusus memiliki kemampuan dan keahlian pada bidang-bidang pekerjaan atau profesi tertentu, termasuk di antara tenaga kerja profesional pada perusahaan-perusahaan yang menyediakan pekerjaan atau jasa konstruksi.

Jasa konstruksi merupakan salah satu kegiatan bidang ekonomi yang berperan penting dalam pencapaian berbagai sasaran guna menunjang terwujudnya tujuan pembangunan nasional. Jasa konstruksi diharapkan dapat meningkatkan peran dalam pembangunan nasional, sehingga pelaksanaannya harus didukung oleh keandalan, struktur usaha kokoh dan hasil pekerjaan yang berkualitas. Hal ini mengingat Indonesia sebagai negara berkembang, menitikberatkan pembangunan infrastruktur, karena keberhasilan pembangunan nasional salah satunya dapat dilihat dari kualitas pembangunan infrastruktur.<sup>1</sup>

Upaya pemerintah dalam mengatur jasa konstruksi dilaksanakan dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi (UUK). Undang-undang ini

---

<sup>1</sup>Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan Keempat Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 585-586.

mengatur tentang mekanisme pelaksanaan usaha penyedia jasa, di mana penyedia jasa bertanggung jawab terhadap standar konstruksi bangunan, standar mutu hasil pekerjaan, standar mutu bahan dan/atau komponen bangunan, standar mutu peralatan, memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan kontrak kerja serta menanggung semua risiko atas ketidakbenaran permintaan, ketentuan yang tertuang dalam kontrak kerja. Keberhasilan perusahaan jasa konstruksi dalam mencapai hasil pekerjaan yang berkualitas harus didukung oleh tenaga kerja profesional.

Menurut Pasal 1 Angka (12) UUKM yang dimaksud dengan Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi melalui uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus.

Pasal 70 UUKM mengatur:

- (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.

Pasal 71 UUKM menjelaskan sebagai berikut:

- (1) Lembaga sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (5) dapat dibentuk oleh:
  - a. asosiasi profesi terakreditasi; dan
  - b. lembaga pendidikan dan pelatihan yang memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- (2) Akreditasi terhadap asosiasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan Menteri pada asosiasi profesi yang memenuhi persyaratan:
  - a. jumlah dan sebaran anggota;
  - b. pemberdayaan kepada anggota;
  - c. pemilihan pengurus secara demokratis;
  - d. sarana dan prasarana di tingkat pusat dan daerah; dan
  - e. pelaksanaan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Lembaga sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan lisensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan setelah mendapat rekomendasi dari Menteri
- (4) Dalam hal lembaga sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk profesi tertentu belum terbentuk, Menteri dapat melakukan Sertifikasi Kompetensi Kerja.

- (5) Setiap asosiasi profesi yang mendapatkan akreditasi wajib menjalankan kewajiban yang diatur dalam Peraturan Menteri.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara akreditasi asosiasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan tata cara Menteri melakukan Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Menteri.

Sertifikasi kompetensi tenaga kerja dapat diraih melalui proses pendidikan atau pembelajaran, dimana seluruh komponen pendidikan dinilai mulai dari program (kurikulum dan silabus berbasis pada standar kualifikasi keterampilan/kompetensi). Dalam pembelajaran berbasis kompetensi, elemen input lembaga pendidikan memegang peranan yang strategis. Input lembaga pendidikan mencakup perangkat keras, perangkat lunak, manajemen, tenaga pendidik dan lain sebagainya yang mendukung proses belajar mengajar. Selain itu sertifikasi kompetensi tenaga kerja juga dapat diberikan melalui lembaga pelatihan adalah lembaga pendidikan yang mengutamakan pendidikan pelatihan. Secara formal, lembaga pelatihan juga harus sesuai dengan standar lembaga pendidikan. Letak perbedaan lembaga pendidikan dengan lembaga pelatihan terletak pada orientasi hasil akhir dari pendidikan dan pelatihan. Untuk lembaga pelatihan orientasinya adalah keterampilan peserta latihan, sedang lembaga pendidikan lebih menitikberatkan pada pengetahuan peserta.

Salah satu perusahaan jasa konstruksi tentang kepemilikan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja profesional adalah PT. Keandra Jaya Sakti. Pemenuhan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja profesional pada perusahaan ini mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pentingnya tenaga kerja profesional pada perusahaan jasa konstruksi mengingat pekerjaan konstruksi wajib memenuhi ketentuan tentang keteknikan, ketenagakerjaan dan tata pengelolaan lingkungan serta keharusan untuk memenuhi kewajiban yang dipersyaratkan dalam menjamin tertib penyelenggaraan pekerjaan konstruksi.

Penyelenggaraan pekerjaan konstruksi yang memerlukan tenaga kerja profesional adalah pada tahap perencanaan, yang meliputi prastudi kelayakan, studi kelayakan, perencanaan umum dan perencanaan teknik. Penyedia jasa wajib menyerahkan hasil pekerjaan yang meliputi hasil tahapan pekerjaan, hasil penyerahan pertama, dan hasil penyerahan akhir secara tepat biaya, tepat mutu dan tepat waktu. Pengguna jasa wajib melakukan pembayaran atas penyerahan hasil pekerjaan penyedia jasa secara tepat jumlah dan tepat waktu. Pada tahap pelaksanaan dan pengawasan, dimana lingkup tahap pelaksanaan dan pengawasan pekerjaan konstruksi meliputi pelaksanaan fisik, uji coba dan penyerahan hasil pekerjaan. Pelaksanaan beserta pengawasan pekerjaan konstruksi haruslah didukung dengan ketersediaan lapangan, dokumen, fasilitas, peralatan dan tenaga kerja konstruksi serta bahan/komponen bangunan yang disesuaikan dengan tahap pelaksanaan dan pengawasan.<sup>2</sup>

Selanjutnya Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi menjelaskan dalam penyelenggaraan Jasa Konstruksi, Penyedia Jasa dan/ atau Subpenyedia Jasa wajib menyerahkan hasil pekerjaan secara tepat biaya, tepat mutu, dan tepat waktu sebagaimana tercantum dalam Kontrak Kerja Konstruksi.

---

<sup>2</sup> Alfian Malik, 2010, *Pengantar Bisnis Jasa Pelaksana Konstruksi: Kiata Andal Meraih Sukses pada Bisnis Kontraktor*, Penerbit Andi, Yogyakarta, hlm. 88.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, penulis merumuskan masalah penelitian dengan judul Kepemilikan Sertifikasi Kompetensi bagi Tenaga Kerja Profesional di PT. Keandra Jaya Sakti Kota Bandar Lampung

## II. PEMBAHASAN

### Pengertian Tenaga Kerja

Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Tenaga kerja adalah orang yang siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Jumlah tenaga kerja dihitung dari penduduk usia produktif (umur 15 thn–65 thn) yang masuk kategori angkatan kerja (*labourforce*). Kondisi di negara berkembang pada umumnya memiliki tingkat pengangguran yang jauh lebih tinggi dari angka resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini terjadi karena ukuran sektor informal masih cukup besar sebagai salah satu lapangan nafkah bagi tenaga kerja tidak terdidik. Sektor informal tersebut dianggap sebagai katup pengaman bagi pengangguran.<sup>3</sup>

Angkatan kerja (*labour force*) adalah bagian dari jumlah penduduk yang mempunyai pekerjaan atau yang sedang mencari kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang produktif dan bisa juga disebut sumber daya manusia. Banyak sedikitnya jumlah angkatan kerja tergantung komposisi jumlah penduduknya. Kenaikan jumlah penduduk terutama yang termasuk golongan usia kerja akan menghasilkan angkatan kerja yang banyak pula. Angkatan kerja yang banyak tersebut diharapkan akan mampu memacu meningkatkan kegiatan ekonomi yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada kenyataannya, jumlah penduduk yang banyak tidak selalu memberikan dampak yang positif terhadap kesejahteraan.<sup>4</sup>

Sebagaimana halnya dengan buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggu stilah majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian \_ isihan ketenagakerjaan disebut bahwa majikan adalah “orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep hubungan industri pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra yang mempunyai kedudukan sama.<sup>5</sup>

Pelaksanaan hak-hak normatif tenaga kerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya

---

<sup>3</sup> E.St. Harahap, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 854

<sup>4</sup> Edi Suharto, 2009, *Pekerja Sosial di Dunia Industri*, Refika Aditama, Bandung, hlm.54.

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, 2012, *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, hlm. 33.

adalah belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan atau ketenagakerjaan, hal ini di sebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan ketenagakerjaan atau ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Hak-hak tenaga kerja pada perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Pengupahan

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan para pekerja, Serikat Pekerja memperjuangkan adanya perbaikan syarat-syarat kerja melalui penyempurnaan pengupahan, di mana Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Propinsi (UMP) ditetapkan secara bertahap agar setara dengan kebutuhan hidup minimum (KHM).

b. Kesepakatan Kerja Bersama

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) di perusahaan merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang dilakukan secara musyawarah dan mufakat, yang berorientasi pada usaha-usaha untuk mengembangkan keserasian hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama, melalui penegasan hak dan kewajiban masing-masing secara konkrit dan jelas.

c. Perlindungan Para pekerja

Perlindungan dan Pengawasan Para pekerja. Perlindungan dan pengawasan para pekerja, antara lain diupayakan melalui penerapan seluruh aspek ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan norma kerja, baik melalui penyuluhan secara massal maupun pembinaan langsung perusahaan. Untuk meningkatkan efektifitas pengawasan norma kerja, diupayakan dengan meningkatkan kemampuan pengawas Ketenagakerjaan. Perlindungan bagi para pekerja wanita terus ditingkatkan dan dilaksanakan dengan memperluas jangkauan ke sektor informal, khususnya di unit-unit produksi industri rumah tangga, dalam bidang hiperkes, ergonomi, keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya memberikan perlindungan bagi para pekerja wanita dilaksanakan dengan melibatkan peran masyarakat, khususnya organisasi wanita untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan dan pelatihan. Perlindungan dan pengawasan terhadap hal yang membahayakan keselamatan dan masa depan anak yang terpaksa bekerja terus ditingkatkan. Upaya perlindungan dilakukan melalui penerapan norma kerja, yang mencakup peningkatan penegakan hukum (*law enforcement*) terhadap ketentuan-ketentuan dasar bagi anak yang terpaksa bekerja, antara lain berupa pembatasan jam kerja tidak lebih dari 4 jam sehari, tidak mempekerjakan pada malam hari, pemberian waktu dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan, dan pelaksanaan pemberian upah sesuai dengan Upah Minimum Propinsi (UMP).

d. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Upaya perlindungan pekerja dilaksanakan melalui kegiatan pengawasan dan penerapan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta pembudayaan K3 di perusahaan. Pengawasan atas pelaksanaan norma K3 di perusahaan, meliputi pengawasan teknis terhadap bahaya penggunaan alat mekanik, proses produksi, bahaya penggunaan listrik, dan lingkungan kerja. Penyebarluasan dan penerapan K3, dilaksanakan melalui pengembangan dan pembentukan panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3).

e. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

---

<sup>6</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 55.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan upaya pula untuk memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja.

f. Program Pendidikan, Pelatihan, dan Penyuluhan Tenaga Kerja

Program pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan Tenaga Kerja bertujuan meningkatkan produktivitas dan sekaligus kemampuan, keahlian dan keterampilan para pekerja.

g. Program Penelitian dan Pengembangan Tenaga Kerja

Program penelitian dan pengembangan tenaga kerja ditujukan bagi penelitian masalah-masalah ketenaga kerjaan yang bersifat operasional dan strategis kebijaksanaan, pengembangan ketenaga kerjaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Hasil-hasil penelitian akan dipergunakan sebagai bahan pendukung pelaksanaan program-program ketenaga kerjaan dan perencanaan para pekerja nasional.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa tenaga kerja pada dasarnya merupakan pelaku pembangunan. Berhasil tidaknya pembangunan teletak pada kemampuan, dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan pekerja (tenaga kerja) tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat. Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

### Tenaga Kerja Profesional

Istilah profesionalisme berasal dari kata *professio*, dalam Bahasa Inggris *professio* memiliki arti sebagai berikut *A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching engineering, writing, etc* (Sebuah panggilan atau pekerjaan yang membutuhkan pelatihan lanjutan dalam beberapa seni liberal atau ilmu dan biasanya melibatkan mental dalam sebuah pekerjaan manual, seperti mengajar teknik, menulis, dll). Berdasarkan kata profesional tersebut melahirkan arti *profesional quality, status, etc* yang secara komprehensif memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula.<sup>8</sup>

Profesionalisme merupakan kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Profesionalisme sebagai suatu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

---

<sup>7</sup> Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan ILO, 2001, *Manual Mediasi, Konsultasi dan Arbitrasi*, Jakarta, hlm 78.

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm. 61.

Profesionalisme sebagai komitmen para anggota profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

Profesionalisme kerja merupakan tolak ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi dalam melaksanakan program kerjanya. Secara konseptual prosedur diartikan sebagai langkah-langkah sejumlah instruksi logis untuk menuju pada suatu proses yang dikehendaki. Proses yang dikehendaki tersebut berupa pengguna-pengguna sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data, dan aliran kerja. Prosedur operasional standar adalah proses standar langkah-langkah sejumlah instruksi logis yang harus dilakukan berupa aktivitas, aliran data, dan aliran kerja.<sup>9</sup>

Profesionalisme kerja digunakan dalam kebijakan dalam upaya mewujudkan kinerja pelayanan publik di lingkungan unit kerja pemerintahan yang terukur dan dapat dievaluasi keberhasilannya, pemerintah daerah perlu memiliki dan menerapkan prosedur kerja yang standar. Prosedur kerja merupakan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja berdasarkan indikator indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Tenaga profesional ditempatkan dalam suatu organisasi sesuai dengan kebutuhan dan bidangnya. Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali tenaga kerja pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan sebagai kebijakan menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang tenaga kerja cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.<sup>10</sup>

Profesionalisme kerja sebagai suatu sistem kerja dan aliran kerja yang teratur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan; menggambarkan bagaimana tujuan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku; menjelaskan bagaimana proses pelaksanaan kegiatan berlangsung; sebagai sarana tata urutan dari pelaksanaan dan pengadministrasian pekerjaan harian sebagaimana aturan yang ditetapkan; menjamin konsistensi dan proses kerja yang sistematis; dan menetapkan hubungan timbal balik antarsatuan kerja. Metode merupakan gambaran langkah-langkah kerja (sistem, mekanisme dan tata kerja internal) yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu tugas untuk mencapai tujuan instansi.

Proses penempatan tenaga kerja pada umumnya diawali dengan analisis jabatan, yaitu rangkaian kegiatan mengumpulkan, menganalisis dan mempersiapkan informasi mengenai pekerjaan untuk membantu fungsi-fungsi personalia, administrasi dan manajemen. Analisis jabatan untuk spesifikasi jabatan atau disebut juga analisis jabatan untuk personel berusaha memberikan fakta-fakta tertentu dan jenis tenaga kerja mana yang mempunyai kualifikasi yang dibutuhkan untuk memangku jabatan tertentu. Analisis jabatan semacam ini berusaha mendapatkan empat jenis informasi dari suatu jabatan, yaitu pekerjaan apakah yang dilakukan (*what is done*), kualifikasi personil yang dilakukan (*personnel qualification to do*),

---

<sup>9</sup> Asri Wijayanti, *Op,Cit*, hlm. 54.

<sup>10</sup> Sjafri Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.171.

kondisi pekerjaan (*working condition*) dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (*job responsibility*).<sup>11</sup>

Jenis informasi pertama menjelaskan jawaban dari pertanyaan apa yang dikerjakan. Jenis informasi yang kedua adalah bagaimana mengerjakan dan alat-alat apa yang dipergunakan untuk mengerjakannya. Jenis informasi yang ketiga menjelaskan akan keahlian, pengetahuan dan latihan syarat mental dan syarat fisik tenaga kerja yang dibutuhkan oleh jabatan tertentu itu. Jenis informasi yang selanjutnya menjelaskan tanggung jawab dari pemegang jabatan itu, misalnya beberapa orang yang menjadi bawahannya adalah tanggung jawabnya.

Dengan adanya spesifikasi jabatan yang jelas, dalam arti bahwa setiap tenaga kerja dalam suatu perusahaan ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan keahlian di bidangnya masing-masing maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja. Produktivitas kerja yang baik dapat ditunjukkan melalui hasil kerja yang baik sehingga tentunya akan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Produktivitas kerja sebagai pencapaian suatu tujuan yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan diukur dari tingkat sejauhmana perusahaan tersebut berhasil dalam mencapai tujuannya.

Penempatan tenaga kerja di antaranya diatur dalam Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor: 14 Tahun 2012 dan Nomor: 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Pertimbangan pemberlakuan peraturan ini adalah pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan masih mengalami hambatan antara lain di beberapa Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota belum tersedia unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, penempatan pengawas ketenagakerjaan diluar unit pengawasan ketenagakerjaan dan keterbatasan sarana dan prasarana;

Pengaturan lainnya terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 tentang Standar Operasional Prosedur Izin Usaha Jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Dalam Negeri Dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Badan Koordinasi Penanaman Modal. Pasal 1 Angka (2) menjelaskan bahwa Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, kemampuan. Menurut Pasal 1 Angka (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja yang menjelaskan bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa profesionalisme kerja sebagai suatu sistem yang memuat tentang proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar yang sudah baku. Pengembangan instrumen manajemen tersebut dimaksudkan untuk memastikan bahwa proses pelayanan di seluruh unit kerja pemerintahan dapat terkendali dan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

---

<sup>11</sup> Moekijat, 1998, *Analisis Jabatan*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, hlm.34.

Sebagai suatu instrumen manajemen, prosedur berlandaskan pada sistem manajemen kualitas, yaitu yakni sekumpulan prosedur terdokumentasi dan praktek-praktek standar untuk manajemen sistem yang bertujuan menjamin kesesuaian dari suatu proses dan produk (barang dan/atau jasa) terhadap kebutuhan atau persyaratan tertentu. Sistem manajemen kualitas berfokus pada konsistensi dari proses kerja. Hal ini mencakup beberapa tingkat dokumentasi terhadap standar-standar kerja.

### **Pengaturan Kepemilikan Sertifikasi Kompetensi Bagi Tenaga Kerja Profesional Bidang Konstruksi di PT. Keandra Jaya Sakti Kota Bandar Lampung**

Pengaturan mengenai sertifikasi kompetensi bidang konstruksi adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi (UUK) yang mengatur tentang mekanisme pelaksanaan usaha penyedia jasa, di mana penyedia jasa bertanggung jawab terhadap standar konstruksi bangunan, standar mutu hasil pekerjaan, standar mutu bahan dan/atau komponen bangunan, standar mutu peralatan, memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan kontrak kerja serta menanggung semua risiko atas ketidakbenaran permintaan, ketetapan yang tertuang dalam kontrak kerja. Keberhasilan perusahaan jasa konstruksi dalam mencapai hasil pekerjaan yang berkualitas harus didukung oleh tenaga kerja profesional.

Pasal 70 UUK mengatur:

- (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.

Pasal 71 UUK menjelaskan sebagai berikut:

- (1) Lembaga sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (5) dapat dibentuk oleh:
  - a. asosiasi profesi terakreditasi; dan
  - b. lembaga pendidikan dan pelatihan yang memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
  - c. Akreditasi terhadap asosiasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan Menteri pada asosiasi profesi yang memenuhi persyaratan:
  - d. jumlah dan sebaran anggota;
  - e. pemberdayaan kepada anggota;
  - f. pemilihan pengurus secara demokratis;

- g. sarana dan prasarana di tingkat pusat dan daerah; dan
  - h. pelaksanaan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.
- (2) Lembaga sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan lisensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan setelah mendapat rekomendasi dari Menteri
  - (3) Dalam hal lembaga sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk profesi tertentu belum terbentuk, Menteri dapat melakukan Sertifikasi Kompetensi Kerja.
  - (4) Setiap asosiasi profesi yang mendapatkan akreditasi wajib menjalankan kewajiban yang diatur dalam Peraturan Menteri.
  - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara akreditasi asosiasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan tata cara Menteri melakukan Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Menteri.

Ketentuan bersertifikat ini juga ditekankan dengan adanya kewajiban menggunakan tenaga kerja bersertifikat yang harus tertuang dalam kontrak kerja dan sanksi bagi pengguna atau penyedia jasa yang tidak mempekerjakan tenaga kerja konstruksi bersertifikat. Adanya ketentuan dalam UUK Nomor 2 Tahun 2017 memperlihatkan komitmen pemerintah dalam menekankan pentingnya sertifikasi tenaga kerja konstruksi. Tentunya komitmen pemerintah tentang sertifikasi tersebut bukan hanya ditujukan sebagai syarat administrasi saja, tetapi juga sebagai bukti kompetensi tenaga kerja dalam penyelenggaraan jasa konstruksi.

Berdasarkan penelitian di PT Keandra Jaya Sakti dengan melakukan wawancara kepada Afriyan Haryanto selaku Direktur Utama maka diketahui bahwa pemanfaatan tenaga kerja profesional dan berkompeten akan mampu mendukung tercapainya mutu konstruksi dan meminimalisasi terjadinya kecelakaan kerja maupun kegagalan bangunan. Poin penting dari wajibnya tenaga kerja bersertifikat ini juga diperuntukkan agar tenaga kerja mendapatkan manfaat dari sertifikat yang dimilikinya.

Melalui sertifikat kompetensi kerja maka pendapatan akan meningkat dan memperluas kesempatan kerja tak hanya di dalam negeri namun juga di luar negeri. Perhatian akan pentingnya standar kompetensi bagi tenaga kerja konstruksi juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017, pada Pasal 68 ayat (1) yang menyatakan: tenaga kerja konstruksi diklasifikasikan berdasarkan bidang keilmuan yang terkait jasa konstruksi. Sedangkan ayat (2) berbunyi: tenaga kerja konstruksi terdiri atas kualifikasi dalam jabatan: operator; teknisi atau analis, dan, ahli. Adanya ketetapan tersebut dilatarbelakangi perlunya perumusan ulang kerangka kualifikasi tenaga kerja sektor konstruksi agar memiliki kesetaraan dengan capaian pembelajaran melalui pendidikan, pelatihan kerja atau pengalaman kerja.

Berdasarkan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dengan melakukan wawancara kepada Andri Hertanto selaku Kasubbid Ketenagakerjaan maka diketahui bahwa sertifikasi tenaga kerja konstruksi dilaksanakan sebagai penjaminan mutu tenaga kerja dengan terus menerus melakukan pelatihan-pelatihan untuk mengadaptasi perkembangan teknologi terbaru, karena setiap saat teknologi berubah, mengingat kemajuan teknologi sangat cepat berubahnya termasuk konstruksi. Upaya menyertifikasi tenaga kerja konstruksi tidak mungkin dilakukan oleh pemerintah saja, perlu dukungan dari *stakeholders* konstruksi untuk mewujudkannya. Dengan kerja sama para pemangku kepentingan jasa

konstruksi maka pelaksanaan amanah Undang-Undang Jasa Konstruksi akan lebih optimal dan tujuan penyelenggaraan jasa konstruksi akan segera tercapai.

Pengaturan teknis mengenai kepemilikan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja profesional bidang konstruksi terdapat dalam Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional Nomor 5 Tahun 2017 tentang Sertifikasi Dan Registrasi Tenaga Ahli. Pasal 1 Angka (1) menyatakan bahwa Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi yang selanjutnya disebut LPJK adalah Lembaga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi.

Pasal 2 Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional Nomor 5 Tahun 2017 tentang Sertifikasi dan Registrasi Tenaga Ahli menyatakan bahwa:

- (1) Peraturan LPJK ini dimaksudkan sebagai ketentuan yang wajib dipatuhi oleh semua pihak yang terkait dengan sertifikasi dan registrasi Tenaga Ahli.
- (2) Peraturan LPJK ini ditujukan untuk mewujudkan tertib pelaksanaan sertifikasi dan registrasi Tenaga Ahli sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan LPJK.

Pasal 4 Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional Nomor 5 Tahun 2017 mengatur Prinsip-Prinsip Registrasi Tenaga Ahli:

- a. Nasional, dengan pengertian bahwa pelayanan program registrasi dapat diikuti oleh semua Tenaga Ahli yang memerlukan secara mudah dan sama di seluruh Indonesia;
- b. Non-diskriminatif kepada Tenaga Ahli, dengan pengertian bahwa setiap Tenaga Ahli berhak mendapatkan pelayanan dan perlakuan yang sama dalam program registrasi
- c. Jujur, adil dan transparan; dan
- d. Berkemampuan melayani permohonan registrasi dan memberikan kepastian kepada Tenaga Ahli di setiap daerah, menetapkan waktu yang tersedia baginya untuk mengikuti program registrasi.

Adanya pengaturan mengenai kepemilikan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja profesional bidang konstruksi di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi (UUJK) dan Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional Nomor 5 Tahun 2017 tentang Sertifikasi dan Registrasi Tenaga Ahli sesuai dengan teori negara hukum sebagaimana dikemukakan oleh A.V. Dicey.

A.V. Dicey menyatakan sesuai prinsip negara hukum (*rule of law*) yang berkembang di Amerika Serikat menjadi jargon "*the Rule of Law, and not of Man*". Yang sesungguhnya dianggap sebagai pemimpin adalah hukum itu sendiri, bukan orang (penguasa) Dalam konsepsi negara hukum keadilan tidak serta-merta akan terwujud secara substantif, terutama karena pengertian orang mengenai hukum itu sendiri dapat dipengaruhi oleh aliran pengertian hukum formil dan dapat pula dipengaruhi oleh aliran pikiran hukum materiel. Jika hukum dipahami secara kaku dan sempit dalam arti peraturan perundang-undangan semata, niscaya pengertian negara hukum yang dikembangkan juga bersifat sempit dan terbatas serta belum tentu menjamin keadilan substantif<sup>12</sup>

Pentingnya kepemilikan sertifikat kompetensi tenaga profesional bidang konstruksi mengingat pembangunan infrastruktur di Indonesia terus mengalami perkembangan yang

---

<sup>12</sup> R. Abdoel Djamali, 2001, *Pengantar Hukum Indonesia*, Bandung, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 17.

sangat pesat, perkembangan ini berpengaruh terhadap peningkatan kebutuhan unsur-unsur yang terkait dengan pembangunan infrastruktur, salah satunya adalah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting yang mempengaruhi kelangsungan dan kelancaran pelaksanaan proyek konstruksi.

Selain itu pengaturan mengenai kepemilikan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja profesional bidang konstruksi juga sesuai dengan teori kepastian hukum sebagaimana dikemukakan Aristoteles, bahwa hukum merupakan asas tujuan dari hukum yang menghendaki keadilan. Menurut teori ini hukum mempunyai tugas suci dan luhur ialah keadilan dengan memberikan kepada tiap- tiap orang apa yang berhak ia terima serta memerlukan peraturan tersendiri bagi tiap- tiap kasus. Untuk terlaksananya hal tersebut, maka menurut teori ini hukum harus memuat peraturan/ketentuan umum yang diperlukan masyarakat demi kepastian hukum.<sup>13</sup>

Kepastian hukum sangat diperlukan untuk menjamin ketentraman dan ketertiban dalam masyarakat karena kepastian hukum (peraturan/ ketentuan umum) mempunyai sifat yaitu adanya paksaan dari luar (sanksi) dari penguasa yang bertugas mempertahankan dan membina tata tertib masyarakat dengan perantara alat- alatnya dan sifat Undang- Undang yang berlaku bagi siapa saja. Kepastian hukum ditujukan pada sikap lahir manusia, ia tidak mempersoalkan apakah sikap batin seseorang itu baik atau buruk, yang diperhatikan adalah bagaimana perbuatan lahiriahnya. Kepastian hukum tidak memberi sanksi kepada seseorang yang mempunyai sikap batin buruk, akan tetapi yang diberi sanksi adalah perwujudan dari sikap batin yang buruk tersebut atau menjadikannya perbuatan yang konkrit.

Peningkatan kualitas tenaga kerja sangat penting mengingat kebutuhan tenaga ahli dan tenaga terampil di industri jasa konstruksi sangat besar sehingga membutuhkan kepastian hukum. Untuk mengukur tingkat keterampilan, maka setiap tenaga kerja konstruksi harus memiliki sertifikat keterampilan yang didapat melalui ujian sertifikasi keterampilan. Tujuan sertifikat adalah memberikan informasi objektif kepada para pengguna jasa bahwa kompetensi tenaga kerja yang bersangkutan memenuhi bakuan kompetensi yang ditetapkan untuk klasifikasi dan kualifikasinya. Undang-Undang Jasa Konstruksi menyatakan bahwa semua pekerja konstruksi di Indonesia harus memiliki Sertifikat Kompetensi Ahli (SKA) atau Sertifikat Kompetensi Terampil (SKT). Oleh sebab itu sudah seharusnya seluruh tenaga kerja konstruksi baik yang bekerja di dalam maupun luar negeri, mestinya berkewajiban untuk memiliki sertifikat.

Hasil pekerjaan konstruksi yang berkualitas dapat diperoleh jika para pelaku bidang jasa konstruksi memiliki kompetensi dan profesionalisme yang tinggi sesuai bidang pekerjaannya. Salah satu upaya peningkatan kualitas kompetensi dan profesionalisme adalah dalam bentuk sertifikasi. Sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Jasa Konstruksi maka tenaga kerja konstruksi harus mengikuti sertifikasi keterampilan kerja atau sertifikasi keahlian kerja yang dilakukan oleh Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK). Peran LPJK baik di tingkat nasional maupun daerah sangat penting dalam pengembangan tenaga kerja industri konstruksi melalui pelaksanaan fungsi akreditasi asosiasi profesi dan institusi pendidikan dan pelatihan (diklat), serta registrasi tenaga kerja. Semua pekerja industri

---

<sup>13</sup> Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi, 2001, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 43-44.

konstruksi harus mempunyai sertifikat tenaga kerja yang dikeluarkan oleh asosiasi profesi atau institusi diklat, dan kemudian wajib melakukan registrasi di LPJK.

### **III. PENUTUP**

Pengaturan mengenai kepemilikan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja profesional terdapat di dalam Pasal 70 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi (UUJK) bahwa setiap tenaga kerja konstruksi yang bekerja di bidang Jasa Konstruksi wajib memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja. Pengaturan secara teknis terdapat di dalam Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional Nomor 5 Tahun 2017 tentang Sertifikasi dan Registrasi Tenaga Ahli yang bertujuan untuk mewujudkan tertib pelaksanaan sertifikasi dan registrasi Tenaga Ahli sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan LPJK. Saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah Perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi agar lebih siap berkompetisi dan lebih selektif dalam merekrut tenaga kerja profesional yang bersertifikat. Untuk itu, selain pengetahuan yang didapat dari jenjang pendidikan formal, tenaga kerja perlu memiliki sertifikasi dan kompetensi kerja untuk bersaing. Sertifikasi kompetensi penting dilakukan agar SDM mempunyai acuan untuk meningkatkan kompetensi dan memiliki standar yang diakui oleh lembaga-lembaga terkait.

### **IV. DAFTAR PUSTAKA**

#### **A. BUKU-BUKU**

- Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan Keempat Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Alfian Malik, 2010, *Pengantar Bisnis Jasa Pelaksana Konstruksi: Kiata Andal Meraih Sukses pada Bisnis Kontraktor*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Asri Wijayanti, 2012, *Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta.
- E.St. Harahap, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Edi Suharto, 2009, *Pekerja Sosial di Dunia Industri*, Refika Aditama, Bandung.
- Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi, 2001, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Moekijat, 1998, *Analisis Jabatan*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- R. Abdoel Djamali, 2001, *Pengantar Hukum Indonesia*, Bandung, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sjafri Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Rajawali Press, Jakarta.
- Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi, *Op.Cit*, hlm. 43-44.

#### **B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Hasil Amandemen  
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata  
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### **C. SUMBER LAINNYA**

- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan ILO, 2001, *Manual Mediasi, Konsultasi dan Arbitrasi*, Jakarta.

# PEDOMAN PENULISAN

1. Naskah bersifat orisinal, baik berupa hasil riset atau tinjauan atas suatu permasalahan hukum yang berkembang di masyarakat (artikel lepas), dimungkinkan juga tulisan lain yang dipandang memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum.
2. Penulisan terdiri atas beberapa bab penulisan hasil penelitian terdiri dari 3 BAB, yaitu ; BAB I. PENDAHULUAN (Latar Belakang dan Rumusan Masalah) BAB II. PEMBAHASAN (Kerangka Teori dan Analisis), dan BAB III. PENUTUP (Kesimpulan dan Saran).
3. Tulisan menggunakan bahasa indonesia maupun bahasa inggris yang memenuhi kaidah bahasa yang baik dan benar, tulisan menggunakan bahasa indonesia disertai abstrak dalam bahasa inggris (200 kata) dan Kata kunci, ketentuan ini berlaku sebaliknya.
4. Setiap kutipan harus menyebutkan sumbernya, dan ditulis pada akhir kutipan dengan memberi tanda kurung (bodynote). Sumber kutipan harus memuat nama pengarang, tahun penerbitan dan halaman .Contoh : satu penulis (Bagir Manan, 1994: 20), Dua Penulis (Jimly Asshidiqqie dan M.Ali Syafa'at, 2005: 11), Tiga atau lebih penulis menggunakan ketentuan et.al (dkk). Untuk artikel dari internet dengan susunan: nama penulis, judul tulisan digaris bawah, alamat website, waktu download/unduh.
5. Naskah harus disertai dengan daftar pustaka atau referensi ,terutama yang digunakan sebagai bahan acuan langsung . Daftar pustaka dan referensi bersifat alfabetis dengan format; nama pengarang, judul buku, nama penerbit, kota terbit, dan tahun penerbitan. Contoh: Bagir Manan, Hubungan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1994.
6. Panjang tulisan antara 15-25 halaman, font times new roman dengan 1,15 spasi. Dalam hal hal tertentu berlaku pengecualian panjang tulisan.
7. Naskah disertai nama lengkap penulis, alamat e-mail dan lembaga tempat berafiliasi saat ini, dan hal lain yang dianggap penting.

Jurnal **KEADILAN PROGRESIF** diterbitkan oleh Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung. Jurnal ini dimaksudkan sebagai media komunikasi, edukasi dan informasi ilmiah bidang ilmu hukum. Dengan Keadilan Progresif diharapkan terjadi proses pembangunan ilmu hukum sebagai bagian dari mewujudkan cita-cita luhur bangsa dan negara.

Redaksi **KEADILAN PROGRESIF** menerima naskah ilmiah berupa laporan hasil penelitian, artikel lepas yang orisinal dari seluruh elemen, baik akademisi, praktisi, lembaga masyarakat yang berminat dalam pengembangan ilmu hukum.

Alamat Redaksi:  
**JURNAL KEADILAN PROGRESIF**  
Gedung B Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung  
Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu  
Bandar Lampung 35142  
Telp: 0721-701979/ 0721-701463 Fax: 0721-701467  
Email: keadilan\_progresif@yahoo.com dan  
tamirusli963@gmail.com

