

bulletin bpk SDM

BADAN PEMBINAAN KONSTRUKSI DAN SUMBER DAYA MANUSIA
DEPARTEMEN PEKERJAAN UMUM



Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Ke-PU-an yang Profesional dan Handal

5 Menyikapi Era
Persaingan Global di
Bidang Jasa Konstruksi
dari Aspek Sumber Daya
Manusia Nasional

8 Pengaturan Jasa
Konstruksi

11 Mengelola Sampah
Agar Tidak Masih
Menjadi Sampah

Dari Redaksi

Pada edisi ketiga Bulletin BPKSDM ini akan mengetengahkan artikel mengenai langkah-langkah yang ditempuh oleh Departemen PU dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang professional dan handal, sebagai upaya dalam mereposisikan kedudukan sumber daya manusia yang selama ini hanya dipandang sebagai tenaga penggerak dan motor pelaksana menjadi asset utama dalam organisasi. Dimana hal ini sejalan dengan adanya semangat perubahan dalam Departemen PU yang tercermin diantaranya berupa perubahan struktur organisasi, rotasi kepemimpinan, dan penajaman visi strategik Melalui upaya pengembangan Sumber Daya Manusia ini diharapkan akan dapat memberikan peningkatan kemampuan secara agregat bagi Departemen Pekerjaan Umum untuk berkiprah lebih baik dan berkontribusi lebih besar bagi pembangunan bangsa.

Artikel yang juga disajikan dalam bulletin ini berkenaan dengan era persaingan global di bidang jasa konstruksi dilihat dari aspek sumber daya manusia nasional, melalui artikel ini dibahas mengenai persoalan-persoalan dan kendala-kendala yang selama ini masih ada di kalangan jasa konstruksi dalam menghadapi era persaingan global tersebut dengan mengacu pada kondisi riil Sumber Daya Manusia Bidang Jasa Konstruksi.

Berita lain yang ditampilkan pada edisi ini adalah mengenai Pengaturan Jasa Konstruksi yang saat ini dirasakan belum tersosialisasi dan tertata dengan baik di masyarakat, dimana Departemen Pekerjaan Umum menyikapinya dengan segera merancang kebijakan perubahan tentang substansi pada pasal-pasal tertentu dalam PP No. 28 tahun 2000. Dan juga berita lain yang tak kalah menarik tentang Forum Jasa Konstruksi Nasional, Disseminasi & Sosialisasi UU Jasa Konstruksi di Sulawesi Utara, pengelolaan sampah agar tidak masih menjadi sampah, dan berita ringan lainnya.

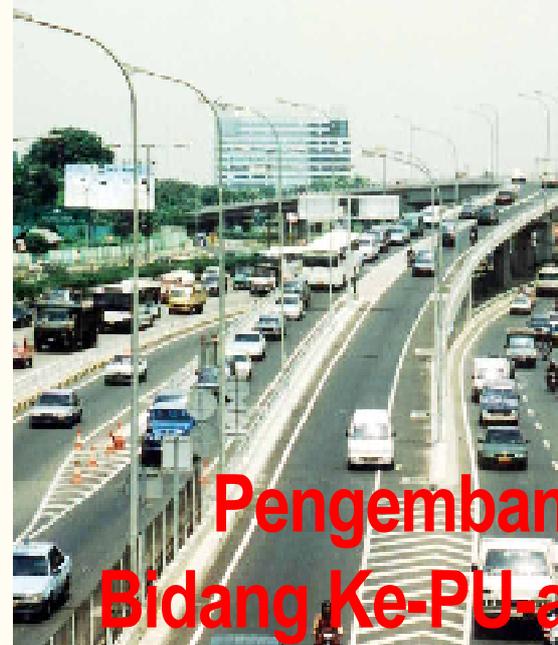
Selamat membaca edisi ketiga ini semoga menambah informasi Anda.

Melalui masa-masa panjang transisi pemerintahan di Indonesia selama krisis ekonomi dan politik, merupakan sebuah episode yang harus dilakoni oleh seluruh aparat pemerintah di Republik ini. Pada saat itu hampir seluruh insitusi pemerintahan mencoba untuk meninjau kembali aspek organisasionalnya dengan melakukan revitalisasi, restrukturisasi dan reposisi peran mereka. Keadaan ini juga tidak luput dilakukan di Departemen Pekerjaan Umum. Setelah sebelumnya terjadi perombakan radikal dengan memegang prinsip kewilayahan, dan berganti nama menjadi Departemen Pemukiman dan Prasarana Wilayah. Pada saat ini, organisasi itu harus **kembali lagi menjadi Departemen Pekerjaan Umum.**

Semangat perubahan ini beberapa diantaranya, tercermin dari perubahan struktur organisasi, rotasi kepemimpinan dan juga penajaman visi strategik sebagai arah masa depan Departemen Pekerjaan Umum.

Kesemua hal ini tentu menjadi bagian integral wajah Departemen Pekerjaan Umum masa kini dan masa yang akan datang. Sayangnya, walaupun hal ini dianggap cukup mendasar dan memiliki prioritas yang tinggi untuk dilakukan, ternyata belumlah cukup untuk menjawab seluruh tantangan masa depan. Aspek lain yang juga penting, adalah perlunya memberikan perhatian yang cukup besar bagi pengembangan sumber daya manusia di Departemen Pekerjaan Umum.

Pada masa sebelumnya, manusia di dalam organisasi hanya dipandang sebagai tenaga penggerak dan motor pelaksana. **Pada saat itu banyak organisasi lebih memberikan perhatian pada sumber daya yang bersifat nyata (tangible),** seperti



**Pengembangan
Bidang Ke-PU-a**

Pembina/Pelindung : Kepala Badan Pembinaan Konstruksi dan SDM, **Penanggung Jawab** : Sekretaris Badan Pembinaan Konstruksi dan SDM, **Wakil Penanggung Jawab** : Kepala Pusat Pembinaan Usaha Konstruksi, Kepala Pusat Pembinaan Penyelenggaraan Konstruksi, Kepala Pusat Pembinaan Keahlian dan Teknik Konstruksi, Kepala Pusat Pembinaan Kompetensi dan Pelatihan Konstruksi, **Pemimpin Redaksi** : Dra. Surtiningsih, **Redaksi Pelaksana** : Nanan Abidin, S.Kom, **Anggota Redaksi** : Ir. Mochamad Natsir, M.Sc, Drs. Deddi Rudiana, MM, Ir. Mahbullah Nurdin, MM, Ir. Tri Djoko Waluyo, M.Eng.Sc, Ir. Eddy Sunyoto, MSc, Ir. Sari Mustika, Dipl.HE, Agus Muryanto, Dipl.ATP, Ir. Yaya Supriyatna, M.Eng.Sc, Ero, S.Pd, Cakra Nagara, ST,MT, Dra. Agnes S.P. Trisnowati, MPA, Dra. Nanik Rubijatin, Drs. Basri, Dra. Titik Murti Utami, Subagio, Yanto Apriyanto, **Administrasi dan Distribusi** : Sri Yulawati, B.Sc, Agus Firngadi, **Desain/Tata letak** : Nanang Supriyadi, **Photografer** : Sri Bagus Herutomo



ngan Sumber Daya Manusia n yang Profesional dan Handal

permasalahan yang timbul di dalam organisasi.

Dalam kerangka itu, diperlukan sebuah visi baru dalam pengembangan sumber daya manusia di Departemen Pekerjaan Umum, yang meliputi dua hal: **pertama**, pengembangan sumber daya manusia harus beralih dari fokusnya terhadap semata aktivitas menjadi fokus terhadap nilai tambah (Added Value); dan **kedua**, harus mampu memperlihatkan secara kuantitatif nilai tambah tersebut. Dengan perkataan lain, manakala kita berbicara tentang pengembangan sumber daya manusia, maka fokusnya bukanlah sekedar pada kegiatan-kegiatan pencatatan, penerimaan ataupun pelatihan. Tetapi harus beralih pada **fokus terhadap nilai tambah**. Kemudian persoalan nilai tambah tersebut haruslah dapat terukur dan dibuktikan secara kuantitatif. Maksudnya tidak lain agar kita tidak terjebak dalam berbagai jargon yang tidak lebih merupakan isapan jempol semata.

Didalam menyikapi kondisi tersebut diatas Departemen Pekerjaan Umum melakukan langkah langkah **Pengembangan Sumber Daya Manusia PU yang Profesional dan Handal**, sebagai berikut :

1. Adanya gambaran komprehensif data sumber daya manusia dan gambaran umum kondisi organisasi Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini **merupakan track record dari setiap pegawai yang dikaji berdasarkan data-data administratif yang dianggap valid**. Adanya gambaran ini, sekaligus menjadi dasar perlunya sebuah institusi yang memiliki kewenangan untuk melakukan pengambilan kebijakan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia di Departemen Pekerjaan Umum.
2. Adanya deskripsi dan analisa terhadap data organisasi Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini **berisi gambaran struktur, pola jabatan, dan pola pekerjaan yang pada Pekerjaan Umum**. Dengan demikian, akan terlihat kebutuhan

misalnya, uang, gedung, mesin, bahan baku, bahan penunjang kerja dan sumber daya fisik lainnya. Mereka meyakini bahwa kemampuan organisasi untuk memproses output secara optimal akan sangat ditentukan oleh sumber daya fisik tersebut. Keadaan ini kemudian bergeser seiring dengan munculnya tantangan baru dalam kehidupan manusia. Untuk merespon tantangan ini tentunya tidak

hanya dibutuhkan proses konversi yang konvensional di dalam organisasi. Lebih dari itu juga membutuhkan kreasi dan inovasi yang hanya dapat dihasilkan oleh manusia-manusia berpengalaman di dalam aktualisasinya. Pada titik inilah kemudian peranan manusia di dalam organisasi menjadi penting, yaitu **sebagai agen pengetahuan untuk memecahkan berbagai**

- struktur dan kelembagaan dalam rangka mencapai visi dan misi Departemen Pekerjaan Umum. Selain itu, analisa ini merupakan hasil dari usaha untuk menyelaraskan keadaan organisasi terhadap kondisi sumber daya manusia yang ada pada departemen ini. Dengan demikian, akan memudahkan pengukuran kontribusi kinerja setiap sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.
3. Tersusunnya persyaratan jabatan Eselon IV s/d I pada Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini merupakan spesifikasi jabatan yang terdiri dari golongan kepangkatan, pendidikan, pengalaman, dan pelatihan yang dibutuhkan untuk menunjang berbagai pekerjaan yang ada pada jabatan-jabatan struktural di organisasi Departemen Pekerjaan Umum. **Persyaratan jabatan tersebut merupakan hasil dari analisa terhadap beban kerja, arsitektur tugas dalam kaitannya dengan tugas-tugas yang lain, peralatan-peralatan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, kondisi fisik pekerjaan, berbagai prosedur yang harus ditangani,** dan tugas-tugas khusus yang harus dilakukan oleh pemangku jabatan tersebut. Dengan tersusunnya spesifikasi tersebut, maka dapat dilakukan perancangan kebijakan yang memiliki kepastian hukum.
 4. Tersusunnya pola karir di Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini merupakan gambaran dari pemetaan terhadap **kapasitas sumber daya manusia dengan spesifikasi jabatan yang ada pada struktur organisasi,** sehingga dapat terbentuk arah pengembangan karir dan pengisian jabatan struktural pada departemen tersebut. Selain itu, agar terdapat pola karir yang dikembangkan berdasarkan **merit system** dan memberikan kepastian hukum.
 5. Adanya kejelasan dan keakuratan data tentang kebutuhan SDM Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini merupakan hasil dari pemetaan yang dilakukan terhadap spesifikasi pekerjaan yang ada pada setiap jabatan di dalam struktur organisasi Departemen Umum. Pemetaan ini dilakukan terhadap kondisi nyata berbagai sumber daya manusia yang ada pada saat ini dan perkembangan yang akan dihadapi oleh organisasi Departemen Pekerjaan Umum pada masa yang akan datang. **Upaya melakukan prediksi** ini merupakan langkah awal untuk mengetahui berbagai sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi Departemen Pekerjaan Umum dalam **kurun waktu setidaknya 5 tahun ke depan (hingga tahun 2010).**
 6. Tersusunnya **metode rekrutmen** yang dapat dilakukan oleh Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini berisi penentuan pola rekrutmen dan juga keadaan eksternal sumber daya manusia secara umum. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia di Departemen ini dapat dilakukan **berdasarkan pada kompetensi struktur organisasi dan kompetensi sumber daya manusia** yang dibutuhkan.
 7. Adanya gambaran/ deskripsi pekerjaan dan fungsi setiap struktur di Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini berisi tentang **beban pekerjaan** pada setiap struktur di Departemen Pekerjaan Umum.
 8. Tersusunnya pola pengembangan sumber daya manusia di Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini merupakan **gambaran dari jenis-jenis pelatihan yang dibutuhkan pada setiap jabatan.** Selain itu juga diperlukan metode untuk menentukan sumber daya manusia yang perlu mengikuti pelatihan yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan yang ada. Hal ini merupakan upaya untuk melakukan sertifikasi terhadap sumber daya manusia di Departemen Pekerjaan Umum. Di samping itu, agar pengembangan sumber daya manusia di departemen ini dapat dilakukan dengan berkelanjutan, maka akan disusun Berbagai Pelatihan yang Dibutuhkan.
 9. Tersusunnya **rencana induk (master plan) perencanaan sumber daya manusia** Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini terdiri dari: kebutuhan sumber daya manusia **sampai dengan 2010;** metode rekrutmen; deskripsi beban kerja; spesifikasi jabatan; pola karir; pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia; dan deskripsi organisasi dan fungsi struktur departemen tersebut. Dengan demikian dapat dijadikan sebagai pedoman Pengembangan SDM di Departemen Pekerjaan Umum.
 10. Penggalian Budaya Kerja Departemen Pekerjaan Umum dengan melakukan identifikasi nilai-nilai yang ada (kuat dan lemah) dentifikasi nilai-nilai yang diharapkan dengan melihat misi dan visi Departemen Pekerjaan Umum, dan tantangan-tantangan organisasi pada masa yang akan datang. **Perumusan budaya kerja dengan melihat hasil dari identifikasi nilai-nilai yang ada serta nilai-nilai yang diharapkan** Departemen Pekerjaan Umum. Kemudian dari hasil ini juga akan disusun **Implementasi Budaya Kerja** pada Departemen Pekerjaan Umum.
- Dengan demikian jelaslah bahwa sumber daya manusia di Departemen Pekerjaan Umum harus dipandang **sebagai aset utama.** Hal ini mengingat sumber daya manusia yang berpengalaman merupakan sumber daya yang langka. Selain itu adanya pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka diharapkan akan dapat memberikan **peningkatan kemampuan secara agregat bagi Departemen Pekerjaan Umum untuk berkiprah lebih baik dan berkontribusi lebih besar bagi pembangunan bangsa.** ♦



Menyikapi Era Persaingan Global Di Bidang Jasa Konstruksi dari Aspek Sumber Daya Manusia Nasional

Oleh : *Ardiman Achmad dan Cakra Nagara*

A. Pendahuluan

Mungkin agak terlalu klise bila kita masih mempersoalkan era persaingan global saat ini karena jargon ini sudah didengungkan oleh berbagai kalangan beberapa tahun yang lalu, namun rasanya tingkat responsif kita terhadap kondisi yang akan terjadi masih terlalu rendah, setidaknya di bidang jasa konstruksi, khususnya lagi untuk usaha skala menengah dan kecil.

Tidaklah berlebihan bila dikatakan bahwa respon yang kurang untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas di tataran kelompok kecil dan menengah karena

berdasarkan pegalaman Pusat Pembinaan Kompetensi dan Pelatihan Konstruksi (Pusbin KPK, dulu Puslatjakons) Departemen Pekerjaan Umum, masih banyak ditemui hal-hal yang masih perlu dibenahi, kesalahan tidaklah sepenuhnya dari kelompok ini, tetapi hal ini lebih disebabkan lemahnya kekuatan sinergi di kalangan masyarakat jasa konstruksi untuk membangun mereka menjadi suatu kekuatan yang kokoh. Kondisi ini tentu akan merugikan kita sebagai suatu bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang berlimpah, seharusnya kekuatan yang kita miliki haruslah menempatkan kita pada posisi yang memiliki

keunggulan kompetitif dan tidak puas pada keunggulan komparatif belaka.

Oleh sebab itu bagaimana kita memahami era persaingan global ini ditinjau dari aspek kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia nasional, khususnya yang terlibat dalam sektor jasa konstruksi, baik dari sudut pandang kemampuan manajerial maupun kemampuan rekayasa konstruksi, adalah suatu keniscayaan, karena pada dasarnya persaingan global adalah persaingan antar manusia untuk memenangkan berbagai transaksi ekonomi bagi pembangunan kesejahteraan suatu bangsa.

B. Kondisi Ril Sumber Daya Manusia Bidang Jasa Konstruksi

Berdasarkan data statistik terakhir (2003), jumlah tenaga kerja yang bekerja di bidang jasa konstruksi berjumlah lebih kurang 4 juta tenaga kerja dari berbagai latar belakang pendidikan. Bagian terbesar dari tenaga kerja itu berpendidikan sekolah dasar kebawah, sebagian kecil saja yang berpendidikan akademi atau strata satu, gambaran ini sebenarnya tidak perlu dikhawatirkan, karena tenaga kerja lapisan bawah dengan jumlah terbesar tersebut dapat dijadikan ujung tombak menembus persaingan global, dan kalau kita cermati, sektor jasa konstruksi merupakan lahan yang patut diperhitungkan sebagai lapangan kerja yang dapat dimasuki oleh tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan yang relatif rendah.

Masalahnya, banyak diantara pekerja tersebut tumbuh dan berkembang melalui proses learning by doing tanpa didukung oleh pengetahuan keteknikan yang cukup, mereka berasal dari masyarakat yang bercirikan tradisional, artinya, akan banyak hambatan yang akan mereka temui di era persaingan global yang menuntut dinamika kerja yang tinggi, baik dari sisi kemampuan teknologi maupun kemampuan bisnis dan manajerial.

Sedangkan untuk tenaga-tenaga yang berpendidikan akademi atau strata satu yang berjumlah tidak terlalu banyak, diperlukan upaya yang cerdas dari berbagai pihak dari masyarakat jasa konstruksi agar mereka mampu melihat persaingan global sebagai tantangan peluang yang harus direbut, setidaknya untuk pasar dalam negeri. Dengan demikian pengertian persaingan di pasar global tidak saja bagaimana merebut pasar yang ada di luar negeri tetapi juga mampu memenangkan persaingan di dalam negeri.

Dari pengalaman Pusbin KPK Dep. PU, banyak tenaga-tenaga yang berperan pada level teknisi dan ahli ini berasal dari tenaga-tenaga yang memiliki latar belakang pendidikan non teknik, khususnya untuk pekerja-pekerja yang bekerja pada usaha kontraktor kecil dan menengah, dan sedikit sekali tenaga insinyur yang berpartisipasi pada usaha-usaha kecil dan menengah tersebut, begitu juga usaha kontraktor ditataran kecil dan menengah tidak dimiliki oleh pengusaha yang berlatar belakang pendidikan teknik sipil atau arsitektur.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, Pusbin KPK Dep. PU senantiasa berupaya untuk menemukan metoda yang tepat untuk meningkatkan keterampilan, profesionalitas, dan produktivitas tenaga-tenaga yang secara faktual ada di lapangan tersebut. Dalam perjalanannya, upaya-upaya yang dilakukan oleh Pusbin KPK Dep. PU masih menemukan banyak kendala dan persoalan, perlu dilakukan upaya bersama masyarakat jasa konstruksi lainnya untuk menemukan cara-cara yang tepat agar kondisi yang sekarang ada tersebut dapat dicarikan jalan keluarnya.

C. Persoalan-Persoalan Yang Masih Harus Dicarikan Jalan Keluarnya

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, persoalan-persoalan dan

kendala-kendala yang masih dirasakan sebagai duri dalam daging adalah:

1. Perlu dibangunnya sistem pengukuran kinerja yang terstruktur dengan baik di lingkungan jasa konstruksi

Ukuran kinerja yang umum digunakan di lingkungan pekerjaan konstruksi adalah keberhasilan para pelaksana memenuhi syarat-syarat mutu, jadwal kerja yang tepat atau lebih cepat dari yang dijadwalkan dan biaya yang efisien. Keberhasilan memenuhi persyaratan-persyaratan tersebut tentulah menjadi ukuran keberhasilan sebuah usaha kontraktor, sudah dapat dipastikan keberhasilan tersebut tentunya didukung oleh tenaga kerja yang terlibat dalam proses pelaksanaan konstruksi yang berawal dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan.

Namun jarang yang mempertanyakan, persyaratan apa, atau keahlian/keterampilan apa yang dibutuhkan atau yang diperlukan bagi seorang tenaga kerja untuk dapat menghasilkan hasil yang teruji dan kompetitif sesuai dengan bidang kerjanya. Keberhasilan seorang pekerja tentunya bukan suatu hal yang kebetulan, keberhasilan tersebut bersumber dari kemampuan, baik secara teknis maupun manajerial, yang diperoleh melalui pengalaman kerja yang panjang atau pendidikan serta pelatihan yang diperoleh oleh seorang tenaga kerja, mulai dari lapisan bawah sampai ke lapisan yang paling atas pada suatu bangunan organisasi proyek-proyek konstruksi.

Bila dapat dikenali dengan baik apa yang membedakan antara seorang pekerja yang satu dengan yang lainnya, maka dapat pula dikenali karakteristik yang menyebabkan seorang pekerja berhasil atau gagal

dalam menyelesaikan pekerjaannya di lapangan. Berdasarkan penelitian ahli manajemen sumber daya manusia, unsur-unsur pembentuk karakteristik seorang pekerja sangat berhubungan dengan motivasi dan berfikir analitik (Surya Dharma, 2002).

Karakteristik yang menunjukkan kinerja seseorang tersebut disebut dengan kompetensi yang terbentuk dari pribadi dan perilaku yang dapat diukur pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Surya Dharma, 2002).

Mengenali karakteristik tersebut digunakan melalui pisau job analysis yang tajam sehingga dikenali unsur-unsur yang diperlukan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik yang dapat dijadikan ukuran untuk mengukur kinerja seorang tenaga kerja di sektor jasa konstruksi, dan unsur-unsur itu disebut dengan elemen-elemen kompetensi. Berdasarkan elemen-elemen kompetensi ini dibangunlah kriteria kinerja sebagai suatu ukuran keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Jadi untuk mengukur kinerja seseorang, baik untuk level ahli, teknisi, maupun terampil diperlukan adanya suatu standar kompetensi yang terstruktur dengan baik yang mengandung kompetensi inti dan kompetensi pendukung.

Dengan tersedianya standar kompetensi yang terstruktur dengan baik, maka kita dapat membandingkan antara satu pekerja dengan pekerja lainnya di bidang pekerjaan atau tugas yang sama dan pada berbagai kondisi kerja yang ada. Secara sendiri-sendiri sebenarnya beberapa institusi telah membangun standar-standar

kompetensi menurut kepentingan institusinya, namun belum terwujud dalam suatu sistem nasional yang mengikat para pelaku usaha di bidang jasa konstruksi, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Jasa Konstruksi dan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dari pernyataan di atas, sebelum sampai tersedianya standar-standar tersebut, pertanyaannya adalah “keahlian atau keterampilan strategis apa yang dibutuhkan oleh industri konstruksi?”, selanjutnya “bagaimana keahlian dan keterampilan tersebut didiskripsikan menjadi elemen-elemen kompetensi yang tepat?”. Keberhasilan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut akan melahirkan standar kompetensi yang dapat merumuskan kualifikasi kerja dan menggambarkan kinerja yang diharapkan dari seseorang dalam pekerjaan tersebut (Nelson A.J., 1998).

Oleh sebab itu, membangun suatu standar kompetensi dalam skala nasional adalah tugas kita bersama, karena lahirnya suatu standar kompetensi yang tepat akan diperoleh suatu ukuran kinerja yang tepat pula untuk menilai seorang tenaga kerja di tempat kerjanya (competency based assessment), dan ini artinya akan mendorong terciptanya keprofesionalan kerja di bidangnya masing-masing.

Persoalan lain, disamping kompetensi titik tolak pengukuran kinerja, juga diperlukan ukuran kinerja lain yang juga berkaitan dengan keberhasilan kerja, yaitu ukuran standar produktivitas kerja. Bagaimana seharusnya suatu standar produktivitas ditetapkan merupakan persoalan tersendiri yang harus kita pecahkan bersama.

2. Perlu adanya pemikiran untuk penguatan tenaga-tenaga non teknik yang secara faktual telah berada di industri konstruksi.

Adalah suatu ironi, begitu banyak lulusan sarjana teknik setiap tahunnya, tapi sulit ditemukan di lapangan sarjana teknik yang menjadi supervisor, manajemen lapangan, khususnya di daerah-daerah yang menangani proyek-proyek konstruksi dalam skala menengah dan kecil. Kenyataan ini sering dijumpai Pusbin KPK Dep. PU berdasarkan pelaksanaan pelatihan-pelatihan ke berbagai daerah, walaupun hasil temuan ini masih jauh dari suatu kesimpulan ilmiah karena belum dilakukan dengan tatacara survey yang benar, tetapi kenyataan yang ditemukan tersebut cukup merisaukan bagi Pusbin KPK Dep. PU.

Oleh sebab itu, ada beberapa pertanyaan yang perlu kita sadari bersama, yaitu:

1. Apakah kita dapat menerima kondisi yang diungkap di atas sebagaimana apa adanya?
2. Apakah diperlukan suatu upaya konversi yang memungkinkan mereka juga dapat berperan sebagai tenaga lapangan?
3. Bagaimana bentuk metode konversi yang diperlukan agar mereka dapat diterima sebagai tenaga pelaksana lapangan?

Jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut sangat mendesak untuk dijawab, karena akan sulit bagi usaha kontraktor kecil dan menengah untuk memasuki pasar konstruksi dengan keterbatasan tenaga yang mereka miliki, seharusnya ada suatu sikap yang jelas dan tegas dari kita sebagai para pelaku konstruksi untuk mengatasi persoalan-persoalan tersebut.

Sebagaimana kita sadari bahwa sektor jasa konstruksi memberi peluang kerja yang cukup menjanjikan dibandingkan sektor-sektor lainnya bila sektor ini digarap secara serius dan profesional, oleh sebab itu diperlukan suatu sikap yang cerdas untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, karena persoalan ini cukup dilematis, di satu sisi aturan yang kita miliki menuntut penanggung jawab teknik adalah tenaga-tenaga yang berlatar belakang teknik, di pihak lain, diperlukan suatu upaya perluasan kerja yang memungkinkan tenaga-tenaga yang ada memasuki lapangan kerja seperti sektor jasa konstruksi.

Selanjutnya dibutuhkan juga pemikiran, bagaimana membangun tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang relatif rendah yang merupakan jumlah tenaga kerja yang cukup dominan yang bekerja di sektor jasa konstruksi, umumnya mereka berperan sebagai tenaga mandor dan tukang. Salah satu pemikiran ini dilatarbelakangi oleh diperlukannya suatu pelatihan yang bertujuan untuk mempertajam profesionalitas dan keahliannya di tempat kerja.

Tentunya para pelaku konstruksi harus mulai bersama-sama memikirkan: Strategi pembelajaran yang diperlukan untuk penajaman profesionalitas tenaga kerja, khususnya tenaga-tenaga mandor dan tukang yang berkaitan dengan kompetensi dan produktivitas.

Implikasi dari persoalan-persoalan di atas berhubungan juga dengan pemilihan pelatihan-pelatihan yang strategis bagi peningkatan kompetensi teknis dan kompetensi intelektualitas yang menuju pada penajaman

profesionalitas, produktivitas dan daya saing.

Pemilihan pelatihan strategis ini tentunya merupakan persoalan kita semua, yaitu melalui:

1. Mengintegrasikan konsep-konsep pelatihan dalam suatu kerangka kerja kelembagaan diantara masyarakat jasa konstruksi.
2. Program bersama dalam mengidentifikasi syarat pelatihan dengan menggunakan analisis kebutuhan, job analysis, dan task analysis yang diharapkan dapat menghasilkan suatu matrik task-to-training bagi berbagai posisi dalam industri konstruksi.
3. Program bersama untuk membangun standar kompetensi dan assessment guidelines.
4. Membangun cetak biru program pengembangan pelatihan, baik untuk program jangka pendek maupun jangka panjang.
5. Program bersama merancang training delivery yang efisien dan efektif bagi percepatan pengembangan sumber daya manusia.

Perlunya pemikiran bersama dari seluruh pelaku konstruksi baik pemberi kerja, penyedia jasa, pembina konstruksi dan seluruh organisasi profesi yang terkait untuk dapat merumuskan secara bersama mengenai konsep dan arah pembinaan konstruksi dalam mengatasi segala permasalahan dibidang jasa konstruksi berkaitan dengan menjamnya persaingan di tingkat global dan regional. ♦

Penulis : Kasubdit Balai Pelatihan & Staf Pusat Pembinaan Kompetensi dan Pelatihan Konstruksi, BPKSDM.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi (UUJK) berikut Peraturan Pelaksananya telah diberlakukan kurang lebih lima tahun lamanya, namun masyarakat khususnya masyarakat jasa konstruksi yang paling berkepentingan dalam hal ini belum sepenuhnya memahami atau dapat melaksanakan apa yang diamanatkan dalam kebijakan dimaksud. Hal ini disebabkan karena kurangnya sosialisasi yang dilakukan secara merata dan berkesinambungan keseluruh Indonesia. Kurangnya sosialisasi terhadap suatu produk kebijakan cenderung dapat menimbulkan berbagai persepsi di kalangan masyarakat khususnya bagi para penyedia jasa dalam mempersiapkan diri secara kompeten untuk ikut bersaing dalam penyelenggaraan pekerjaan konstruksi.

Perbedaan persepsi dalam menafsirkan suatu kebijakan cenderung akan mengakibatkan mencuatnya berbagai kepentingan dalam penyelenggaraan jasa konstruksi. Di sektor pemerintahan hal ini akan menjadi sorotan utama karena pada umumnya kegiatan pekerjaan konstruksi masih sangat dominan, khususnya bagi pengusaha kualifikasi Kecil dan Menengah.

Munculnya fenomena baru di kalangan masyarakat dalam upaya mewujudkan iklim usaha menuju persaingan yang sehat baru dalam tahap wacana saja karena yang terjadi di lapangan justru sebaliknya, yakni adanya persaingan yang tidak sehat yang menimbulkan keresahan di kalangan para pelaku jasa konstruksi itu sendiri. Persaingan yang tidak sehat tersebut antara lain dapat diindikasikan dari masih carut-marutnya sistem Klasifikasi, Kualifikasi, Sertifikasi dan Registrasi (KKSR) yang dimulai dari proses sertifikasi badan usaha sebagaimana yang dipersyaratkan dalam UUJK maupun dalam Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi, serta kebijakan Lembaga (LPJK). Di sisi lain adanya persaingan individu tokoh masyarakat jasa konstruksi yang muncul sebagai akibat benturan kepentingan dalam penyelenggaraan jasa konstruksi ikut mewarnai buramnya sistim kepranataan jasa konstruksi di negeri ini.

PENGA JASA KON

Oleh : Bambang

Belum tertatanya sistem pengembangan jasa konstruksi pada saat ini akhirnya bermuara pada dalih kurangnya pelayanan Lembaga (LPJK) kepada seluruh penyedia jasa yang tergabung dalam berbagai Asosiasi Jasa Konstruksi. Hal ini menimbulkan polemik yang cukup berkepanjangan yang mengakibatkan terjadinya stagnan dalam proses penyelenggaraan jasa konstruksi. Keadaan ini justru terjadi pada saat kita menghadapi tuntutan masyarakat akan adanya transparansi dan akuntabilitas pemerintah dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya melayani masyarakat melalui pembinaan dalam bentuk pengaturan, pemberdayaan dan pengawasan. Dalam pelaksanaan sistem penyelenggaraan jasa konstruksi yang dimulai dari adanya persyaratan usaha, peran kelembagaan jasa konstruksi baik Lembaga (LPJK) maupun Asosiasi Jasa Konstruksi yang semestinya mampu mengendalikan tugas dan perannya masing-masing sebagaimana di atur dalam PP No. 28 Tahun 2000 ternyata masih belum berjalan sebagaimana mestinya, bahkan menimbulkan berbagai permasalahan di lapangan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan antara lain Keppres 80 Tahun 2003 tentang pedoman dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa instansi pemerintah yang telah mengisyaratkan adanya keterbukaan dan persaingan yang sehat antar pelaku jasa konstruksi. Pengaturan tentang jasa konstruksi telah dirumuskan tersendiri sesuai dengan ketentuan UU Jasa Konstruksi berikut peraturan pelaksanaannya termasuk keputusan-keputusan Menteri Pekerjaan Umum selaku Pembina Jasa Konstruksi serta norma-norma yang

TURAN NSTRUKSI

ng Sukaryatno

dikeluarkan oleh LPJK Nasional yang merupakan kebijakan operasional dalam sistem penyelenggaraan jasa konstruksi di Indonesia. Kebijakan tersebut muncul sebagai upaya dalam memberikan pedoman secara rinci kepada para Penyedia Jasa untuk mempersiapkan diri secara lebih baik dalam kompetisi pada penyelenggaraan jasa konstruksi selanjutnya.

Persaingan yang tidak sehat dalam pelaksanaan sistem penyelenggaraan jasa konstruksi tersebut di atas, telah dimulai dari proses pelaksanaan sertifikasi dan registrasi, serta perizinan yang diperlukan secara administratif dan teknis menyangkut kompetensi Penyedia Jasa guna memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam sistim usaha jasa konstruksi. Pelaksanaan sertifikasi badan usaha jasa konstruksi oleh Asosiasi Jasa konstruksi yang telah mendapatkan akreditasi dari LPJK yang diharapkan dapat menunjukkan tingkat kompetensi dan kemampuan badan usaha ternyata masih jauh dari harapan. Dalam prakteknya, proses sertifikasi Badan Usaha banyak melibatkan Pengurus Asosiasi sehingga menimbulkan berbagai permasalahan karena adanya kepentingan-kepentingan tertentu. Sertifikat Badan Usaha (SBU) yang diharapkan akan menjadi bukti kompetensi dan kemampuan badan usaha pada saat ini cenderung dijadikan bahan komoditi untuk tujuan mencari keuntungan semata.

Munculnya persaingan yang tidak sehat dari sesama Asosiasi Perusahaan Jasa Konstruksi yang cenderung mempermudah pengurusan SBU agar mendapatkan banyak anggota, berdampak pada munculnya persaingan yang tidak sehat pula di

kalangan para penyedia jasa. Indikasi akan hal tersebut dapat dilihat pada kenyataan di lapangan yakni dengan adanya asosiasi yang mendapatkan sanksi akreditasinya dicabut oleh LPJK Nasional dan permasalahan lain yang terjadi pada beberapa asosiasi perusahaan seperti munculnya dualisme kepemimpinan dan perpecahan organisasi. Hal ini akan menjadikan preseden yang buruk bagi kinerja Asosiasi dan berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap citra asosiasi.

Dampak yang ditimbulkan sebagai akibat masih belum munculnya profesionalisme di kalangan Asosiasi perusahaan Jasa Konstruksi akan berpengaruh pada iklim usaha yang kurang kondusif dan dapat menimbulkan kesenjangan bagi penyedia jasa anggotanya.

Fenomena buruknya penyelenggaraan jasa konstruksi secara nasional memacu Pemerintah bersama masyarakat jasa konstruksi yang masih peduli dan mengharapkan terwujudnya tertib penyelenggaraan jasa konstruksi di negeri ini, untuk segera mengubah atau merevisi beberapa kebijakan di bidang jasa konstruksi yang dirasa masih perlu disempurnakan.

Kebijakan di bidang jasa konstruksi yang sangat mendesak untuk direvisi adalah Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi. Perlu adanya peninjauan kembali atas Pasal-pasal yang mengatur tentang substansi yang dirasakan selama ini berpotensi menimbulkan salah tafsir dan atau pandangan/persepsi yang berbeda dari masyarakat jasa konstruksi sebagai pemanfaat aturan tersebut. Perlu peninjauan ulang agar apa yang dirumuskan benar-benar sesuai dengan apa yang tersurat dan tersirat dalam visi dan misi UUK, antara lain terwujudnya tertib penyelenggaraan jasa konstruksi dan iklim usaha yang kondusif serta dapat mewujudkan jasa konstruksi nasional yang kokoh, handal, profesional dan berdaya saing tinggi.

Berbagai kalangan masyarakat jasa konstruksi bahkan dari LPJK sendiri menghendaki dan telah mengusulkan adanya perubahan atau revisi PP No. 28 Tahun 2000. Pemerintah dalam hal ini Badan Pembinaan Konstruksi dan Sumber Daya Manusia (BPKSDM)

Departemen Pekerjaan Umum menyikapinya dengan segera merancang kebijakan perubahan atau revisi tentang substansi pada pasal-pasal tertentu dalam PP No. 28 tahun 2000 yang diperlukan untuk di ubah sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh masyarakat dengan tetap mengacu pada ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam UUK dan peraturan perundangan lainnya yang terkait dengan jasa konstruksi. Untuk itu BPKSDM pada tahun 2005 telah merencanakan adanya berbagai pertemuan pembahasan bersama-sama para Pembina Jasa Konstruksi Provinsi dan LPJKD provinsi-provinsi di wilayah barat, tengah, dan timur sebagai pertemuan regional I, II, dan III, kemudian dilanjutkan pembahasan dengan LPJK Nasional serta pembahasan antar Departemen terkait dengan jasa konstruksi. Direncanakan pula untuk dikonsultasikan dengan DPR sebagai wakil rakyat untuk menampung aspirasi dan masukan guna penyempurnaan lebih lanjut sebelum di terbitkan oleh Pemerintah nantinya.

Adapun substansi pokok dalam revisi PP No. 28 Tahun 2000 yang akan dirumuskan adalah antara lain menyangkut pengaturan secara lebih jelas tentang :

1. Persyaratan usaha yang terdiri antara lain masalah Akreditasi, Registrasi, Klasifikasi dan Kualifikasi, Sertifikasi, dan Perizinan.
2. Peran Lembaga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan UUK yang difokuskan pada aspek pengembangan jasa konstruksi tidak pada kewenangan yang menyangkut pengaturan publik sifatnya.
3. Peran Asosiasi dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan UUK yakni antara lain memperjuangkan kepentingan dan aspirasi anggotanya.
4. Tenaga Kerja Konstruksi baik Tenaga Ahli maupun Tenaga Terampil.
5. Sanksi, dan
6. ketentuan lain-lain. ♦

Penulis : Kepala Sub Bidang Kelembagaan Usaha, Pusat Pembinaan Usaha Konstruksi, BPKSDM.

Menjelang bulan Desember ini kembali masyarakat jasa konstruksi disibukkan dengan gawe tahunan, penyelenggaraan Forum Jasa Konstruksi Nasional (FJKN). Kegiatan ini telah menjadi rutin sejak tahun 2003 yang lalu, dimana FJKN diselenggarakan dalam rangkaian kegiatan Konstruksi Indonesia.

FJKN sendiri adalah merupakan kegiatan yang diamanatkan oleh Undang-Undang No : 18/ 1999 tentang Jasa Konstruksi (UUJK) yaitu merupakan suatu ajang pertemuan dari seluruh unsur masyarakat jasa konstruksi. Forum ini adalah sarana untuk menyampaikan aspirasi dari unsur-unsur masyarakat jasa konstruksi tersebut yang selanjutnya dipakai sebagai acuan dan pedoman untuk penyelenggaraan jasa konstruksi baik oleh Pemerintah, Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) maupun pihak-pihak lain yang berkaitan.

Untuk tahun 2005 ini, direncanakan akan diselenggarakan FJKN pada 8 Desember 2005 dengan tema '**Penyempurnaan Penguatan Bidang Jasa Konstruksi untuk Menjawab Tantangan Globalisasi dan Liberalisasi**'.

Pemilihan tema ini tentunya merupakan kelanjutan dari tema pada tahun-tahun sebelumnya yaitu : '**Konsolidasi menuju profesionalisme jasa konstruksi**' (2002), '**Penerapan kompetensi penyedia jasa konstruksi untuk mewujudkan profesionalisme jasa konstruksi**' (2003) dan '**Membangun Kompetensi Usaha Jasa Konstruksi**' (2004).

Pemilihan tema ini merupakan hal yang sangat penting karena akan memberikan arahan, pedoman dan penekanan terhadap aspirasi yang akan disampaikan peserta Forum tanpa mengurangi 'aspirasi bebas' lainnya yang dirasa perlu. Sementara disisi yang lain bahwa aspirasi yang merupakan hasil Forum adalah merupakan 'GBHN'-nya masyarakat jasa konstruksi yang dipakai sebagai pedoman pengambilan kebijakan dan pengaturan dalam penyelenggaraan jasa konstruksi.

Tema FJKN dari 2002-2004 sangat jelas menekankan arti pentingnya **profesionalisme** dan

Tema FJKN Dari Tahun Ke Tahun

Oleh : Eddy Sunyoto



kompetensi yang harus dimiliki oleh masyarakat jasa konstruksi, baik itu penyedia jasa, pengguna jasa ataupun masyarakat itu sendiri.

Bagi penyedia jasa yang merupakan unsur masyarakat jasa konstruksi yang paling depan, profesionalisme dan kompetensi adalah merupakan keharusan mutlak. Tanpa persyaratan ini adalah menjadi hal yang mustahil untuk dapat mewujudkan penyelenggaraan jasa konstruksi seperti yang dirumuskan dalam UUJK, yaitu untuk mewujudkan usaha jasa konstruksi nasional yang handal dan berdaya saing tinggi dalam struktur usaha (pengusaha kecil, menengah, besar) yang kokoh serta mewujudkan tertib penyelenggaraan pekerjaan konstruksi.

Sementara itu, untuk pemerintah yang mempunyai kewajiban melaksanakan pembinaan maka hendaknya setiap produk pengaturan, upaya pemberdayaan dan pelaksanaan pengawasan hendaknya telah benar-benar diarahkan kepada ditegakkannya profesionalitas dan kompetensi. Secara khusus, pemerintah sebagai pemegang otoritas tertinggi dalam pengaturan harus berani menetapkan kebijakan dan aturan sedemikian rupa sehingga profesionalisme dapat berlaku di bidang jasa konstruksi.

Masyarakat sebagai pengguna jasa akhir (end user) dari jasa konstruksi juga tidak lepas dari profesionalitasnya yaitu: **sadar akan hak dan kewajibannya** dari produk-produk jasa konstruksi.

Untuk FJKN 2005, pemilihan temanya sudah lebih diperluas lagi dan dimaksudkan sebagai upaya persiapan menjelang revisi atas PP 28/ 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi.

Dalam FJKN 2005 ini diharapkan dapat dijangkau aspirasi masyarakat yang dapat dipakai sebagai masukan untuk penyempurnaan dan revisi PP 28/ 2000 yang pada saat ini dirasakan sudah sangat mendesak.

Untuk itu maka mendahului penyampaian aspirasi dalam Forum akan disampaikan pemikiran dari pemerintah cq Departemen Pekerjaan Umum tentang hal-hal yang berkaitan dengan substansi perubahan dari PP28/ 2000. Sementara dari LPJK akan disampaikan penyempurnaan pengaturan sistem akreditasi dan sertifikasi.

Tentu saja revisi PP 28 tersebut diatas masih dalam kerangka mewujudkan profesionalisme dan kompetensi sebagai kelanjutan dari tema-tema FJKN sebelumnya.

Meskipun sudah dipandu dan dikondisikan untuk penyampaian aspirasi yang berkaitan dengan tema, aspirasi diluar hal tema masih sangat dimungkinkan. Berdasarkan pengalaman yang lalu, untuk lebih efektif sebaiknya para peserta sudah menyiapkan aspirasi yang akan disampaikan dalam bentuk tulisan sehingga apabila tidak mendapat kesempatan menyampaikan secara lisan dalam forum dapat menyerahkan kepada panitia forum untuk dapat masuk dalam formulasi hasil forum.

Selamat ber-FJKN, sampai ketemu di Hotel Mercure, Ancol, Jakarta pada 8 Desember 2005. ♣

Penulis : Pejabat Fungsional BPKSDM.

P

ada prinsipnya sampah adalah hasil atau merupakan konsekuensi dari adanya aktivitas manusia. Fakta menunjukkan bahwa timbunan sampah terus bertambah seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk.

Setiap aktivitas manusia pasti menghasilkan sampah yang jumlah dan volumenya sebanding dengan tingkat konsumsi manusia terhadap barang atau material yang digunakan sehari-hari, jadi jenis sampah sangat tergantung dari gaya hidup dan material yang dikonsumsi.

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa penanganan persampahan akan semakin kompleks dengan semakin berkembangnya suatu kota. Untuk kawasan perkotaan menjadi lebih sulit penanganannya bila sudah merencanakan dan membangun prasarana dan sarana pengelolaan sampah yang berkaitan dengan kelangkaan tanah di lokasi perkotaan, penolakan warga di sekitar lokasi yang direncanakan, pembiayaan juga mekanisme kerja sama antar kota. Adapun di kawasan perdesaan lahan masih tersedia dan sampah yang ada bersifat mudah terurai sehingga persoalan sampah di perdesaan belum dipandang sebagai persoalan.

Pengelolaan persampahan di perkotaan sangat menentukan keberlanjutan lingkungan suatu kota dan kegagalan dalam pengelolaan akan meningkatkan resiko warga kota akan berbagai penyakit yang pada akhirnya akan meningkatkan biaya sosial untuk kesehatan. Selain itu sampah yang dibuang ke badan-badan air baik berupa sungai maupun saluran drainase sangat berpotensi menimbulkan banjir, sehingga pengelolaan sampah di kawasan perkotaan yang tidak baik akan merugikan masyarakat terutama masyarakat miskin.

Sebagaimana dimaklumi baik secara akademis maupun peraturan perundangan prasarana dan sarana persampahan meliputi proses pewadahan, pengumpulan, pengangkutan, pengolahan dan



Mengelola Sampah Agar Tidak Masih Jadi "Sampah"

Oleh : Dadah Krisnandar

pembuangan akhir. Pengolahan di TPA (tempat pengolahan dan pembuangan akhir) dapat menggunakan metoda lahan urug terkendali atau lahan urug saniter, karena jika dilakukan dengan metoda open dumping maka akan terjadi pencemaran terhadap lingkungan. Pelayanan minimal prasana dan sarana persampahan dilakukan melalui pengumpulan, pemindahan dan pengangkutan sampah ke TPA secara berkala minimal dua kali seminggu. Tetapi semua orang tahu bahwa pengelolaan sampah di TPA di Indonesia tidak dilakukan dengan benar, karena operasionalnya masih dilakukan dengan metoda open dumping dan dilakukan pembakaran untuk mengurangi volume sampah, serta tidak terkelolanya gas metan yang dihasilkan oleh timbunan sampah. Selain itu juga timbul bau di kawasan sekitar TPA, dan tercemarnya badan air serta air tanah karena merembesnya air lindi dari TP A.

Berdasarkan uraian persoalan persampahan tersebut di atas maka penyelesaian persampahan harus dilakukan secara sistematis dan terintegrasi dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Beberapa langkah yang dapat diambil dalam rangka menuju kearah itu adalah: Satu; Mengurangi volume timbunan sampah dengan menggunakan konsep 3R (reduce, reuse dan recycle), dua; Peningkatan peran masyarakat dan dunia usaha, tiga; Peningkatan peran antar pemerintah daerah dalam pengelolaan persampahan seperti Regionalisasi pengelolaan sampah khususnya kota metropolitan dan kota besar, empat; Pengembangan teknologi baru dan tepat guna yang masih terjangkau oleh masyarakat dan dunia usaha, lima; Perbaikan struktur kelembagaan dan peningkatan profesionalisme pengelola sampah, enam; Peningkatan kampanye hidup bersih dan sehat.



m³ per hari dan alat yang digunakan sebanyak tiga unit dengan biaya operasi sebesar Rp 8000,- per m³ sampah. Sedangkan pembuatan kompos dilakukan oleh para petani di lokasi dekat persawahan dengan biaya pembuatan kompos sebesar Rp 180.000,- per ton kompos. Bandingkan biaya untuk operasi dengan metoda di atas dengan besarnya biaya yang dikeluarkan Pemerintah Kota/Kabupaten untuk mengangkut sampah dari TPS ke TPA dan pengolahan dengan lahan urug saniter di TPA membutuhkan biaya sebesar antara Rp 25.000,- sampai Rp 40.000,- per m³ sampah dan yang dihasilkan diantaranya semakin penuhnya volume sampah di TPA. Dari hasil percontohan sawah yang menggunakan kompos di kawasan Cirebon ternyata saat panen terjadi peningkatan produksi sekitar dua ton per hektar .

Berdasarkan uraian di atas, penulis berharap pemerintah daerah dan para pengelola persampahan dapat mengajak warganya untuk mengetahui pengelolaan sampah yang akan dilakukan dan mengajaknya untuk berperan aktif, sehingga upaya mengurangi volume sampah dan memanfaatkannya menjadi barang yang lebih berguna dapat terwujud dengan baik. Teknologi untuk pengelolaan sampah telah ada di sekitar kita baik yang ditemukan oleh pribumi maupun oleh penemu asing, tetapi kuncinya untuk mengurangi volume sampah, sehingga TPA tidak cepat penuh dan mengelola sampah menjadi bermanfaat bagi kehidupan manusia adalah peningkatan kesadaran dan tanggung jawab para pengelola sampah serta kesadaran masyarakat untuk hidup sehat.

Pustaka:

1. Majalah Perdik edisi Agustus 2004.
2. Kebijakan Pengelolaan Sampah Perkotaan-Deputi Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup Bappenas.
3. Pengelolaan Persampahan di Lingkungan Perkotaan dengan SiPeSaT -Mobile Crusher- Singgih Lelono. ♦

Penulis : Sekretaris BPKSDM.

Berkaitan dengan langkah nomor satu tersebut di atas, maka perlu upaya agar sampah dapat membawa berkah bukan mengelola sampah masih jadi sampah. Langkah ini perlu di sosialisasikan ke masyarakat perkotaan sehingga masyarakat mau menggunakan kembali dan mendaur ulang sampahnya termasuk memanfaatkan bagi kehidupan manusia itu sendiri. Langkah tersebut harus diikuti dengan kegiatan memilah sampah agar lebih mudah untuk diolah selanjutnya. Untuk menjawab tantangan tersebut, maka salah satunya perlu diciptakan unit "peralatan pencacah dan pemilah sampah" yang bisa ditempatkan di tempat penampungan sementara (TPS), juga dapat dipindah- pindahkan dengan mudah. Metoda pengelolaan sampah yang terpadu dengan menggunakan peralatan diatas pada prinsipnya dilakukan pemilahan dan pencacahan sampah di dekat sumber sampah, yang menghasilkan kaleng, botol dan plastik bekas serta kemudian dapat digunakan kembali, misalnya untuk plastik bekas dapat diproses menjadi biji plastik yang selanjutnya didaur ulang menjadi barang-barang

yang berguna seperti ember, tas, tali plastik dan lainnya. Adapun cacahan bahan organik dapat diproses salah satunya menjadi kompos dan kemudian dengan kelompok petani bisa dimanfaatkan bagi pertanian padi atau lainnya, sehingga akhirnya sampah yang telah menjadi kompos dapat berguna bagi peningkatan produksi padi ataupun peternakan sapi.

Salah satu peralatan pencacah dan pemisah sampah dirakit oleh Saudara Singgih Lelono, dan sudah diaplikasikan di beberapa kota antara lain di Kota Cirebon dan Brebes dan secara terus menerus diteliti tingkat efisiensi serta efektifitasnya.

Hasil penelitian di Kota Cirebon pada dua lokasi TPS dengan menerapkan metoda tersebut diatas dan menggunakan peralatan yang dirakit oleh Saudara Singgih Lelono, menunjukkan bahwa lokasi TPS menjadi bersih dan teratur begitu juga para pengangkut sampah bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kenyamanan di sekitar TPS. Sampah yang diolah di satu TPS sebanyak 52

Diseminasi & Sosialisasi UU Jasa Konstruksi sangat Dibutuhkan bagi Para Pembina Jasa Konstruksi Tingkat Kabupaten/Kota di Sulawesi Utara



Diseminasi & Sosialisasi Terpadu Pembinaan Penyelenggaraan Jasa Konstruksi merupakan upaya memberdayakan dan meningkatkan kemampuan pejabat - pejabat pengambil keputusan di tingkat Provinsi/ Kabupaten/ Kota dalam penyelenggaraan Jasa Konstruksi, pernyataan tersebut disampaikan oleh Kepala Sub Dinas Pembangunan jalan dan jembatan, LMJ Kandau, BRE mewakili Kepala Dinas Prasarana & Permukiman Provinsi Sulawesi Utara, Ir. R.O. Roring, MS, pada pidato pembukaan Diseminasi & Sosialisasi U.U Nomor 18/ 1999 tentang Jasa Konstruksi di Manado Sulawesi Utara.

Menurut Kandau sampai saat ini Undang-Undang No. 18/ 1999 tentang Jasa Konstruksi belum tuntas tersosialisasi, sehingga upaya-upaya model Diseminasi & Sosialisasi seperti ini masih perlu diselenggarakan untuk mendapatkan suatu persepsi dan pemahaman yang sama tentang penerapan UU Jasa Konstruksi yang

sudah di terjemahkan dalam PP nomor 28, 29 dan 30 tahun 2000.

Sedangkan menurut Dwi Dharmo peserta dari Kabupaten Boloang Mongondo bahwa Diseminasi & Sosialisasi Undang-Undang nomor 18/ 1999 tentang Jasa Konstruksi sangat dibutuhkan oleh Para Pembina/ Penyelenggara Jasa Konstruksi di Tingkat Kabupaten/ Kota Provinsi Sulawesi Utara. Karena UU Jasa Konstruksi serta PP nya nomor 28, 29, 30 tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Jasa Konstruksi, telah berumur 6 tahun, namun di Kabupatennya masih ada Pengguna dan Penyedia Jasa Konstruksi yang belum mengetahui adanya perundang-undangan tersebut.

Berkenaan dengan hal tersebut, Dwi Dharmo meminta agar Diseminasi & Sosialisasi Perundang-Undang Jasa Konstruksi dapat diselenggarakan di tingkat Kabupaten/ Kota di Sulawesi Utara.

Menyinggung masalah Pedoman

Pengadaan Barang dan Jasa, masih banyak keluhan mengenai aturan-aturan penyelenggaraan tender dalam pelaksanaan, karena adanya tata cara baru, sebetulnya tidak baru, tapi masih perlu ada pemahaman yang sama karena masih banyak penapsiran berbeda, sebagai contoh tentang jaminan pelaksanaan, mampu tidaknya sesuatu perusahaan dalam mengikuti tender.

Dijelaskan pula oleh Kandau, bahwa berdasarkan pengamatan dan masukan, penyelenggaraan jasa konstruksi di Provinsi Sulawesi Utara sampai dengan saat ini masih mengalami kendala dan hambatan serta banyak keluhan masyarakat, misalnya pada pelaksanaan pengadaan barang dan jasa (tender), masalah sertifikasi badan usaha, maupun tenaga ahli dan tenaga trampil serta masalah IUJK.

Selanjutnya Kandau mengingatkan berdasarkan amanat Keppres 80/ 1999, untuk Panitia Pengadaan Barang dan Jasa harus bersertifikat ahli pengadaan barang dan jasa nasional, maka disamping penyelenggaraan Diseminasi dan Sosialisasi juga diselenggarakan ujian sertifikat ahli pengadaan barang dan jasa, dimana sebagai pengujinya dari Bappenas, tegasnya. ♦

Gubernur Gorontalo Meminta Aparatnya Memahami Peraturan Perundang-undangan Jasa Konstruksi Beserta PP-nya untuk Mewujudkan Hasil Pekerjaan Konstruksi yang Berkualitas



Gubernur Gorontalo, Fadel Mohammad menyampaikan rasa penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Badan Pembinaan Konstruksi dan SDM (BPKSDM) yang memfasilitasi terselenggaranya Diseminasi dan Sosialisasi Undang-Undang nomor

18/ 1999 serta Peraturan Pemerintahnya nomor 28,29 dan 30/ 2000 tentang Penyelenggaraan Pembinaan Jasa Konstruksi, hal tersebut disampaikan oleh Gubernur pada pidato tertulisnya yang dibacakan oleh Kepala Dinas PU Provinsi Gorontalo, Nurdin Mokogenta pada

acara pembukaan Diseminasi dan Sosialisasi tersebut di Gorontalo (20/9).

Rasa penghargaan tersebut juga disampaikan oleh Gubernur Gorontalo kepada Bappenas berkenaan dengan pemberian pembekalan materi serta penyelenggaraan Ujian Sertifikasi Ahli Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah terhadap peserta Diseminasi dan Sosialisasi yang akan mengikuti ujian dimaksud.

Penyelenggaraan ujian Sertifikasi itu menurut Gubernur merupakan kegiatan yang sangat penting dalam menyambut era penerapan kompetensi dan profesionalisme usaha jasa konstruksi karena merupakan amanat Keppres Nomor 80/ 2003.

Disadari pula bahwa proses

pengadaan barang/jasa pemerintah dewasa ini menjadi salah satu topik yang hangat diangkat kepermukaan karena melibatkan dana yang sangat besar, dimana hampir 60 % pengeluaran belanja negara digunakan untuk pengadaan barang dan jasa serta menjadi salah satu indikator dalam pencapaian Good Governance.

Berdasarkan hasil kajian Bank Dunia dan Bank Pembangunan Asia yang tertuang dalam "Country procurement assesment", tahun 2004 menyebutkan bahwa 10 % s/d 50 % pengadaan barang dan jasa pemerintah mengalami kebocoran. Hal itu menurut Gubernur memperkuat dugaan bahwa pengadaan barang dan jasa pemerintah masih banyak ditemui permasalahan yang disebabkan oleh penanggung jawab penyelenggara pengadaan belum sepenuhnya memahami dan mematuhi serta masih adanya perbedaan penafsiran ketentuan dan peraturan yang ada. Kondisi seperti ini sangat memberikan peluang bagi praktek KKN dan menjadi sasaran empuk para pelaku korupsi.

Sedangkan upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut menurut Fadel Muhammad adalah melakukan pembinaan terhadap penanggung jawab penyelenggaraan pengadaan barang dan jasa pemerintah. Dijelaskan oleh Gubernur bahwa pada pasal 9 dan pasal 10 Keppres 80/2003 menegaskan bahwa salah satu persyaratan yang wajib bagi para pengguna barang/jasa pemerintah dan panitia pengadaan yaitu memiliki sertifikat keahlian dimaksud.

Sertifikat keahlian tersebut berfungsi sebagai tanda bukti pengakuan atas kompetensi dan kemampuan profesional di bidang pengadaan barang/jasa pemerintah yang merupakan persyaratan seseorang untuk diangkat sebagai pengguna barang/jasa atau panitia pengadaan tegasnya.

Sedangkan pada pasal 52 mengamanatkan bahwa persyaratan sertifikat keahlian ini harus sudah

dimiliki selambat-lambatnya tanggal 1 Januari 2006, dengan demikian ketentuan itu mengandung maksud bahwa seluruh penyelenggara pengadaan barang/jasa pemerintah pada tahun 2006, baik yang dibiayai APBN maupun APBD sudah harus memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa, jelasnya.

Gubernur menyadari bahwa kesiapan dan kondisi serta situasi di lapangan masih belum memungkinkan untuk menerapkan ketentuan tersebut secara penuh, mengingat masih banyak aparat pemerintah Provinsi Gorontalo yang bertanggung jawab mengenai pengadaan barang/jasa belum memiliki persyaratan sertifikasi. Untuk itu Gubernur menghimbau kepada aparatnya untuk segera mulai mempersiapkan diri menuju penerapan kompetensi dalam rangka mewujudkan profesionalisme jasa konstruksi, mengingat sertifikat keahlian ini merupakan persyaratan dasar yang harus diwujudkan dalam rangka mengejar ketinggalan dari Provinsi Gorontalo terhadap ketentuan global good governance.

Diingatkan pula oleh Gubernur, dalam mengemban tugas-tugas pemerintah, para aparatnya harus dapat memahami azas dan tujuan undang-undang jasa konstruksi, dimana azas dalam undang-undang tersebut adalah berlandaskan pada azas kejujuran dan keadilan, manfaat, keserasian, kesinambungan, kemandirian, keterbukaan, kemitraan, keamanan dan keselamatan demi kepentingan masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan pengaturan jasa konstruksi bertujuan memberikan arah pertumbuhan dan perkembangan jasa konstruksi untuk mewujudkan struktur usaha yang kokoh, handal, berdaya saing tinggi dan hasil pekerjaan konstruksi yang berkualitas.

Untuk itu Gubernur menegaskan bahwa dalam proses penyelenggaraan jasa konstruksi harus diawali dengan kesadaran masyarakat yang tinggi akan nilai-nilai kepribadian bangsa, yang pada akhirnya dapat memberikan kemakmuran dan kebanggaan bagi masyarakat bangsa Indonesia. Sebagai

upaya kerja keras itu, menurut Gubernur hanya dapat dicapai melalui dukungan kerjasama antara masyarakat dan pengusaha jasa konstruksi, organisasi badan usaha dan profesi serta pemerintah, melalui upaya-upaya pembinaan dan penerapan peraturan perundang-undangan secara benar dan tepat.

Diperlukan Pedoman Penyusunan Peraturan Daerah

Dalam diskusi para peserta menyampaikan usulan dan saran antara lain, diperlukan pedoman penyusunan peraturan daerah untuk penerbitan Ijin Usaha jasa Konstruksi (IUJK), diusulkan adanya penyelenggaraan Forum Jasa Konstruksi Daerah Gorontalo yang diawali dengan penyelenggaraan Lokakarya Jasa Konstruksi, agar gagasan dan masukan-masukan dari para penyedia dan pengguna jasa konstruksi di daerah dapat ditampung sebagai bahan kebijakan Gubernur yang nantinya dapat disampaikan dalam Forum Jasa Konstruksi. Dengan demikian terjadilah tertib dalam penyelenggaraan pembinaan jasa konstruksi di daerah.

Penyebar luasan informasi Norma Standar Pedoman dan Manual (NSPM) yang diterbitkan BPKSDM kepada para aparat Pemda tingkat Kabupaten/ Kota di Provinsi Gorontalo dapat disampaikan melalui Pembina Konstruksi Provinsi Gorontalo. Diusulkan Unit Pembina Konstruksi dapat dimasukkan pada Sekretariat Daerah Pemprov/ Kab/ Kota, mengingat salah satu tugas dari Sekretariat Daerah adalah penyelenggaraan pembinaan.

Penyelenggaraan Diseminasi dan Sosialisasi peraturan perUndang-Undangan Jasa Konstruksi beserta Ppnya perlu diselenggarakan secara berkesinambungan agar pembinaan jasa konstruksi di daerah dapat terselenggara dengan baik. ♦



**Pembinaan dan Pelatihan Tenaga Kerja Konstruksi
di Tanah Grogot Kabupaten Pasir**

Oleh : Madju P. Simangunsong & Cakra Negara



engan diberlakukannya Otonomi Daerah, maka arah pembangunan dititikberatkan di wilayah Kabupaten/ kota yang pengaturannya diserahkan melalui Undang-undang otonomi daerah dan peraturan lainnya kepada perangkat Daerah Kabupaten/ kota. Demikian juga dengan penyelenggaraan Jasa Konstruksi, dimana peranan masyarakat Jasa Konstruksi cukup signifikan didalam menciptakan out come bahkan impact dari proses pembangunan nasional yang semakin bergairah didalam upaya pencapaian hasil yang maksimal. Masyarakat Jasa Konstruksi, khususnya yang berada diwilayah Kabupaten Pasir, yang tergabung didalam beberapa Asosiasi merupakan bagian dari pelaku pembangunan di Kabupaten Pasir. Dengan semangat otonomi daerah, masyarakat secara umum berlomba-lomba berperan aktif dan terlibat dalam pembangunan daerah terutama dibidang prasarana fisik. Hal ini tentunya berdampak bagi pencapaian kinerja dan menimbulkan persaingan yang sedikit banyak telah mengabaikan nilai profesionalisme dalam bidang Jasa Konstruksi.

Bidang Jasa Konstruksi merupakan

bidang usaha yang terbuka bagi seluruh rakyat Indonesia, yang memiliki keahlian dan kemampuan teknik tertentu, dalam pengertian dunia Jasa Konstruksi merupakan ladang bagi masyarakat profesional Jasa Konstruksi. Persoalan yang dihadapi saat ini terfokus kepada pemahaman secara utuh terhadap peraturan dan ketentuan dalam bidang Jasa Konstruksi. Secara teknis persoalan tersebut menyangkut kesiapan para pihak dan tersedianya tenaga pelaksana konstruksi yang memiliki keahlian/ ketrampilan, yang harus dapat dibuktikan melalui sertifikat pelatihan, khususnya bagi para penyedia jasa.

Perjalanan dunia Jasa Konstruksi semakin hari semakin ketat, terlebih dalam suasana globalisasi yang pada saatnya nanti seleksi alam terhadap usaha ini pasti terjadi. Keberadaan tenaga lapangan yang memiliki keahlian/ ketrampilan konstruksi sangat mempengaruhi terhadap kinerja penyedia jasa termasuk pengguna jasa dalam pencapaian kualitas pekerjaan yang baik dan benar. Secara umum persoalan tersebut menyangkut beberapa hal, antara lain:

1. Banyaknya tenaga kontraktor belum memiliki tenaga teknis yang

memadai, termasuk didalamnya hampir tidak ada tenaga kerja yang terlatih/ ahli/ terampil yang secara tersurat dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat keahlian/ ketrampilan. Padahal dalam era globalisasi keahlian/ ketrampilan memegang peran yang sangat penting sebagai bukti kompetensi diri yang paling otentik.

2. Belum menyadari pentingnya kehadiran tenaga ahli/ terampil didalam pelaksanaan pekerjaan Jasa Konstruksi.
3. Kurang pemahannya terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam bidang usaha Jasa Konstruksi sehingga sering terjadi salah pengertian terhadap pemahaman ketentuan tersebut.
4. Terbatasnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang Sekolah Teknik/ Kejuruan Teknis untuk seluruh strata pendidikan.

Menurut Undang-undang Jasa Konstruksi, Pembinaan pelatihan khususnya untuk tenaga ahli dengan level minimal D-3, menjadi kewenangan LEMBAGA, sedangkan untuk Pemerintah kabupaten masih dapat membina dalam menyiapkan tenaga terampil yang bekerja sama dengan Lembaga dan Departemen Pekerjaan Umum serta Asosiasi Jasa Konstruksi.

Perusahaan jasa Konstruksi yang telah memiliki Ijin Usaha Jasa Konstruksi di wilayah Kabupaten Pasir sampai akhir bulan Mei 2005 sudah melebihi 400 perusahaan dan 95 % merupakan Pengusaha golongan K (Kecil). Melihat statistik jumlah perusahaan tentunya diperlukan minimal 400 orang tenaga ahli dan tenaga terampil. Sebagai contoh, untuk golongan K (Kecil) wajib memiliki sertifikat keterampilan dibidangnya, artinya jika perusahaan tersebut bergerak dalam bidang usaha Sipil dan arsitektur maka para tenaga terampilnya harus memiliki sertifikat keterampilan dibidang jalan, ciptakarya/ arsitektur, air, dll. Disisi lain untuk golongan Menengah keatas dibutuhkan lebih dari 1 (satu) tenaga ahli dengan kualifikasi minimal Sarjana Teknik.

Kendala kualitas SDM adalah latar belakang pendidikan tenaga kerja, dimana secara umum di Kabupaten Pasir minat pendidikan berbasis eksakta terlebih matematika menjadi kendala. Disamping itu tidak adanya sekola kejuruan untuk bidang Jasa Konstruksi menjadi kendala tersendiri. Jika dilihat jumlah kontraktor yang ada diperlukan minimal tenaga teknis terampil setara STM berjumlah 437 orang, S1 Teknik Sipil/ arsitek/ sejenis minimal 36 orang, belum lagi jika kebutuhan sesuai dengan tuntutan sub bidang pekerjaan. Dapat dibayangkan kesulitan penyediaan tenaga kerja yang berlatar belakang jasa konstruksi sangat mempengaruhi kualitas kerja yang akan dihasilkan.

Sesuai dengan kesepakatan bersama antara asosiasi penyedia jasa konstruksi dan pemerintah daerah se-Kabupaten Pasir, sertifikat ketrampilan dan keahlian efektif akan diberlakukan mulai 1 Januari 2007 di wilayah Kabupaten Pasir, satu tahun lebih lambat dari ketentuan Keppres no. 80 tahun 2003. Hal ini didasarkan atas data yang ada bahwa hampir seluruh Kontraktor Menengah keatas tidak memiliki Tenaga Ahli sesuai bidang yang bersertifikat. Disamping itu masih banyak yang tidak memiliki Tenaga ahli berlatar belakang pendidikan Teknis Sipil atau sejenis dengan itu, misalnya: Arsitektur, Geodesi, Penyehatan, dll. Tentunya hal ini berlaku pula untuk kontraktor dengan kualifikasi K (Kecil).

Solusi dalam mengatasi hal ini adalah dengan melatih mereka yang berminat bekerja dibidang Jasa Konstruksi dengan tidak mempersoalkan latar belakang pendidikan untuk sementara ini. Hal ini masih sangat dimungkinkan untuk jasa kontraktor kecil. Pelatihan seperti yang telah dilaksanakan adalah salah satu solusi, disamping Pemerintah secara umum/nasional seharusnya mempertimbangkan kembali keberadaan sekola kejuruan teknis yang untuk tingkat Kabupaten sangat dirasakan sangat kurang keberadaannya.

Pemerintah Kabupaten Pasir dalam hal ini Dinas Pekerjaan Umum dan Kimbangwil Kabupaten Pasir memfasilitasi program pelatihan ketrampilan yang merupakan bagian dari pembinaan dan pembekalan bagi tenaga kerja yang berada dalam Badan Usaha Jasa Konstruksi bersama dengan Kabupaten tetangga dalam wilayah Propinsi Kaltim. Pemerintah Kabupaten Pasir berupaya mempersiapkan Tenaga Kerja yang bekerja dibidang Jasa konstruksi agar menjadi tenaga kerja yang lebih terampil dan ahli menuju profesionalisme usaha Jasa Konstruksi. Pelaksanaan pembinaan ini dilakukan bekerja sama antara Pemerintah Kabupaten Pasir yang diwakili oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Kimbangwil dengan Pusat Pembinaan kompetensi dan Pelatihan Konstruksi

(Pusbin KPK, dulu Puslatjakons) Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini dilakukan guna mendapatkan tenaga terampil yang memiliki lisensi (sertifikat) Keterampilan yang dapat dipergunakan sebagai kelengkapan persyaratan utama tenaga teknis yang disyaratkan dalam proses pengadaan barang dan jasa bidang Jasa Konstruksi sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku beserta peraturan dibawahnya.

Sampai saat ini telah dilakukan 2 (dua) kali Pelatihan Keterampilan untuk Bangunan Gedung dan jalan, dengan jumlah tenaga yang telah mendapatkan sertifikat mencapai 147 untuk Pelaksana lapangan bangunan gedung tingkat II dan 145 untuk Pelaksana Lapangan Jalan tingkat I.

Yang menarik dari pembinaan jasa konstruksi di kabupaten pasir ini bahwa Pemerintah Kabupaten Pasir memiliki niat yang sangat kuat dalam melakukan pembinaan Jasa Konstruksi dengan cara membangun swadana dari masyarakat untuk mengikuti pelatihan dibidang keterampilan konstruksi. Dengan demikian tujuan pemerintah pusat sebagai trigger dalam melakukan pembinaan konstruksi di daerah telah berhasil diwujudkan oleh Kabupaten Pasir. Tentunya hal ini patut ditiru oleh seluruh kabupaten lain di Indonesia. ♦

Penulis : Kasubdin Jasa Konstruksi Dinas PU dan Kimbangwil Kab. Pasir dan Staf Pusat Pembinaan Kompetensi dan Pelatihan Konstruksi-BPKSDM.

Innalillahi Wainnailaihi Rojiun

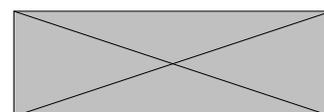
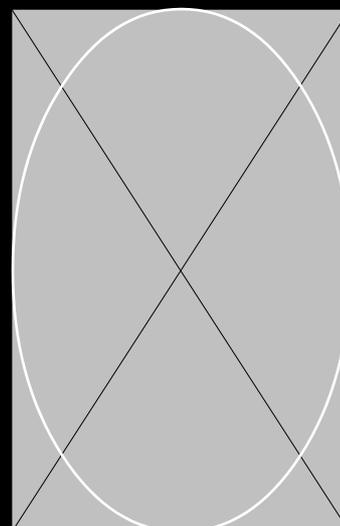
Segenap Pimpinan dan Staf
Badan Pembinaan Konstruksi dan Sumber Daya Manusia
Departemen Pekerjaan Umum

Turut berduka cita atas wafatnya

Agus Riyanto

(Staf Bagian Keuangan, Sekretariat BPKSDM)

Semoga amal ibadahnya diterima disisi Allah SWT dan bagi keluarga yang ditinggalkan diberikan ketabahan. Amin.



This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.