

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian tugas akhir peneliti meninjau ke satu jenis proyek di Indonesia yaitu pada proyek gedung. Proyek-proyek tersebut antara lain seperti Gedung Universitas Ciputra *School of Business* Makassar, Gedung *Engineering Research Innovation Center* UGM, Perumahan Grand Victoria Bogor Nirwana *Residences*, Gedung *Student Center* UAJY, Apartemen Barsa *City*, dan Apartemen Arumaya *Residences*. Terkhusus pada kriteria seleksi dan cara koordinasi yang efektif pada tenaga kerja pada masing-masing proyek tersebut. Berdasarkan analisis serta hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang menjadi kriteria seleksi tenaga kerja, salah satunya adalah disiplin, etika moral atau kesopanan tukang, bekerja di bawah tekanan dan kemampuan pengambilan keputusan tukang. Dengan diadakannya penelitian ini oleh peneliti, didapatkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Pada realisasinya, beberapa kriteria tersebut dapat dikategorikan menjadi satu kriteria, maka sudah mengalami pengurangan terhadap kriteria-kriteria seleksi tenaga kerja. Kriteria seleksi tenaga kerja itu antara lain adalah identitas, kecerdasan, keinginan untuk diatur, kepercayaan, kesehatan, pengalaman,

personality, referensi, sosial, umur dan upah. Nyatanya kesehatan tenaga kerja pada saat ini menjadi pertimbangan utama, karena pada masa pandemi COVID-19 yang penyebaran penyakitnya tergolong cepat mengharuskan para tenaga kerja mematuhi protokol kesehatan saat di lingkungan konstruksi. Sikap tenaga kerja dalam mengambil keputusan saat di lapangan pun kurang efektif karena akan mengakibatkan kesalahan dalam prosesnya, oleh sebab itu hanya diperlukan kemampuan komunikasi tenaga kerja yang bertujuan untuk menyampaikan permasalahan yang terjadi di lapangan dan tenaga kerja hanya perlu mengikuti perintah yang diberikan oleh mandor. Sikap tenaga kerja yang disiplin dan sopan pun kurang cukup, diperlukan tenaga kerja yang memiliki keberanian dalam mengerjakan pekerjaan di ketinggian, jujur dalam menyampaikan pendapat, rajin saat diberikan pekerjaan, terbuka bila terdapat permasalahan yang mempengaruhi produktivitasnya, aktif dalam meminta pekerjaan dan mau untuk belajar hal baru demi menambah kemampuannya.

2. Pada penelitian terdahulu, hasil akhir yang didapatkan mengenai koordinasi tenaga kerja adalah faktor yang mempengaruhi kompetensi mandor terhadap kinerja kualitas pelaksanaan konstruksi. Faktor ini hanya mencakup pada kompetensi keterampilan, personal, dan manajemen dari seorang mandor. Namun pada penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah bagaimana cara mandor mengatur tenaga kerjanya saat di lapangan. Cara tersebut di antaranya perencanaan, penawasan, produktivitas, dan sanksi. Pada penelitian ini lebih memfokuskan kepada cara koordinasi tenaga kerja, sedangkan berbeda dengan

penelitian terdahulu yang lebih memfokuskan kepada kompetensi mandor untuk mengkoordinasi tenaga kerja.

5.2 Saran

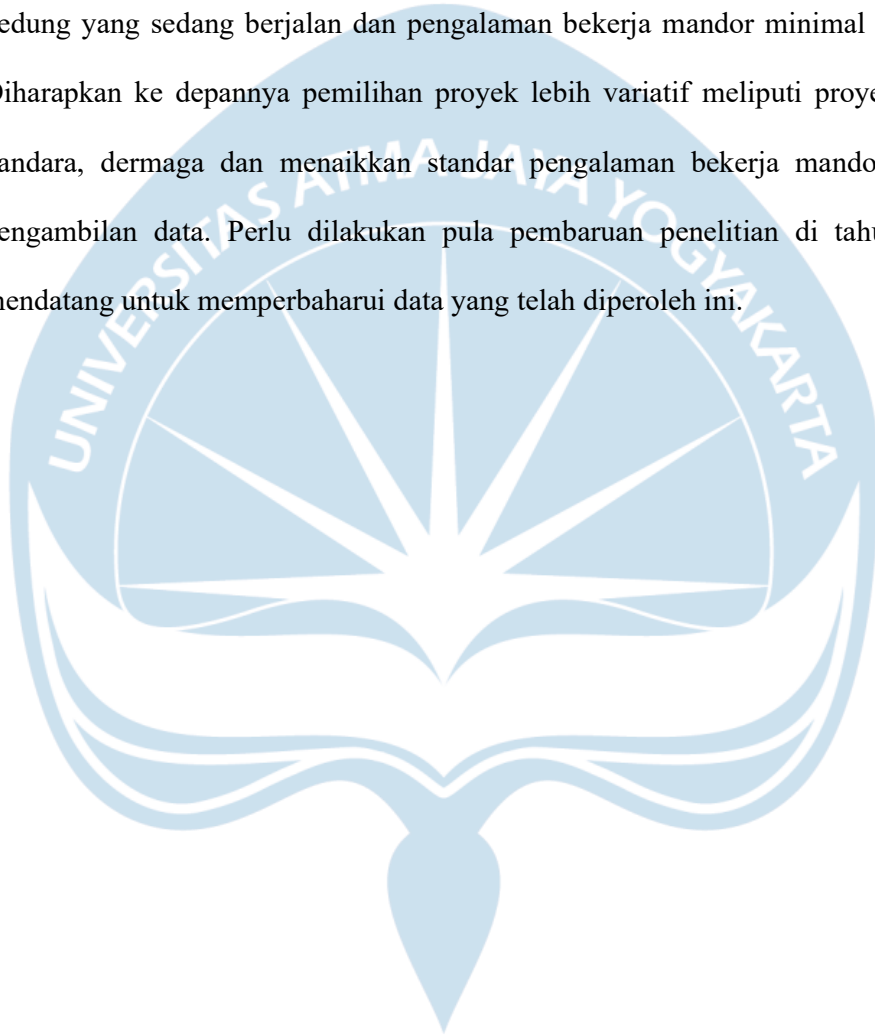
5.2.1 Saran Untuk Menyeleksi Kriteria dan Cara Koordinasi Tenaga Kerja

Didasarkan pada hasil penelitian ini, terdapat saran untuk mandor selaku individu yang melakukan seleksi dan koordinasi tenaga kerja serta untuk tenaga kerja selaku SDM yang dipekerjakan.

1. Dalam memilih dan mengoordinasi tenaga kerja, seorang mandor terlebih dahulu harus mengetahui dan mempertimbangkan segala kemungkinan yang akan mempengaruhi target kualitas dan waktu, maka salah satunya diperlukan untuk mengetahui kriteria seleksi apa saja yang sesuai dengan kebutuhan proyek yang akan dikerjakan. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja yang di pekerjaan memiliki standar kualitas yang menunjang keberhasilan dalam mencapai target proyek. Seorang mandor pun perlu memiliki kemampuan dalam memimpin dan mengarahkan tenaga kerja saat di lapangan dengan memperhatikan setiap kebutuhan yang menunjang produktivitas tenaga kerja.
2. Tenaga kerja harus memiliki kepekaan akan kebutuhan yang mandor perlukan dan memperbanyak pengetahuan seputar pekerjaan konstruksi untuk menambah nilai keterampilan.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian tugas akhir ini mengenai kriteria seleksi dan cara koordinasi tenaga kerja pada proyek konstruksi, pengumpulan data dibatasi pada proyek gedung yang sedang berjalan dan pengalaman bekerja mandor minimal 3 tahun. Diharapkan ke depannya pemilihan proyek lebih variatif meliputi proyek jalan, bandara, dermaga dan menaikkan standar pengalaman bekerja mandor dalam pengambilan data. Perlu dilakukan pula pembaruan penelitian di tahun yang mendatang untuk memperbaharui data yang telah diperoleh ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Tiara. 2020. Nvivo 12 Plus sebagai *Software* Analisa Data Kualitatif. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Andi. 2005. Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*. Surabaya.
- Boyatzis. Richard E. 1998. *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*. Penerbit Saga Publications, California.
- Braun & Clarke. 2006. *Qualitative Research in Psychology*. ISSN 1478-0887, pp. 77101.
- Choirul, Mochammad. 2007. Pengaruh Perilaku Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi di Surabaya. Surabaya.
- Depnaker and BPS. 1982. Klasifikasi Pekerjaan Indonesia (*Indonesian Occupation Classification*).
- Mahpur, M. 2017. Memantapkan Analisis Data Melalui Tahapan Koding. *Repository Universitas Islam Negeri Malang*, 1-17. <http://repository.uin-malang.ac.id/800/2/koding.pdf>
- Mushthofa. 2015. Analisa Pengaruh Kinerja Mandor Terhadap Kualitas Proyek Konstruksi di Kota Tuban. Surabaya.
- Proboyo, B. 1999. Keterlambatan Waktu Pelaksanaan Proyek: Klasifikasi dan Peringat dari Penyebab-Penyebabnya. Bandung.
- Rahardjo, H. A., Bermawi, H. 2015. Mandor *for Solving Competitive Construction Business in Indonesia*. *International Journal of Engineering and Technology*.
- Soemardi, B. W., Soenaryo, I., Wahyudi, E. 2011. *The Role and Function of Mandor in Construction Project Organization in Indonesia*, Bandung.
- Subiyantoro, A. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 11. (1).
- Zen, A. 1997. Sumber Daya Manusia Sektor Informal Jasa Konstruksi (Pekerjaan Umum). Jakarta.