

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas adalah lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, dan manajemen karena produktivitas mengandung falsafah dan sikap mental yang selalu berorientasi pada perkembangan dari menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik.

Produktivitas memiliki beberapa definisi, menurut Kussriyanto (1984) produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan). Pada umumnya, *output* berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka keluaran total, seperti penjualan (*sales*), pendapatan (*earnings*), *market share*, dan kerusakan (*defects*) dan *input* dari beberapa katagori barang atau jasa, seperti biaya tenaga kerja, bahan baku, biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipment cost*). Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya.. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (<http://google/produktivitaskerja.com>).

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja (pengguna sumber daya serta efisien dan efektif) per-satuan waktu (lazimnya per jam-orang). Dengan demikian produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep mewujudkan adanya kaitan hasil kerja dan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Sedangkan menurut Ravianto (1985) produktivitas didefinisikan sebagai suatu konsep yang menunjukkan antara *output* (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan kesanggupan pekerja untuk menghasilkan jumlah produksi tertentu dalam waktu tertentu. Seseorang pekerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi daripada yang lain apabila ia mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang ditentukan dalam satuan waktu yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Sebagaimana dikemukakan diatas, produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Produktivitas tenaga kerja umumnya akan meningkat jika faktor-faktor yang mempengaruhinya dikombinasikan secara tepat. Menurut Payaman J. Simanjuntak (Ravianto, 1987) bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti :

- a. Pendidikan dan pelatihan
- b. Gizi dan kesehatan

- c. Penghasilan dan jaminan social
- d. Kesempatan kerja
- e. Manajemen, dan
- f. Kebijakan pemerintah

Tiap faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Produktivitas bagi dunia usaha jasa konstruksi merupakan faktor penting. Peningkatan produktivitas tenaga kerja akan meningkatkan pula tingkat produktivitas perusahaan jasa konstruksi yaitu berupa terjadinya bangunan yang tepat biaya, waktu, dan mutu.

2.2 Variabel Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sebagai variabel penelitian (Kaming dkk, 1997b), untuk selanjutnya disebut sebagai variabel produktivitas, diantaranya adalah:

1. Hasil kerja merupakan jumlah hasil kerja dalam suatu periode waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari tenaga kerja misalnya $m^2/hari$, $ton^3/hari$, $ton/hari$. Hal ini sering menjadi dasar bagi perkiraan biaya dan tingkat gaji.
2. Waktu produktif merupakan waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menghasilkan produk dari tenaga kerja, misalnya waktu produktif untuk memasang bata yang meliputi waktu untuk mengoleskan adukan semen (mortar), mengambil mortar, mengambil bata,

memasang bata, mengisi sambungan-sambungan (rongga) mengukur, mengatur dan memeriksa hasil pekerjaan, serta mengarahkan dan membersihkan sisa-sisa mortar dan bata yang dipakai.

3. Motivasi, menurut Ravianto (1985) motivasi merupakan usaha yang diberikan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, sehingga jika motivasi kerja rendah maka sangat sulit mengharapkan produktivitas yang tinggi. Factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pekerja ialah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan perusahaan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.
4. Tingkat keahlian (*skill*) merupakan kemampuan untuk melakukan semua gerakan yang produktif yang diperlukan untuk mencapai hasil. Pengukurannya meliputi keterampilan, pendidikan atau pelatihan dalam bidang konstruksi sehingga membentuk dan menambah pengetahuan dan keterampilan kerja untuk mengerjakan sesuatu dengan cepat dan teliti.
5. Upah (gaji), menurut Ravianto (1985) merupakan imbalan yang diterima seseorang dalam hubungan kerja, berupa uang atau barang dalam waktu kerja melalui suatu perjanjian kerja. Faktor upah merupakan factor terpenting guna mempertahankan hidup. Tingkat upah yang rendah akan sangat mempengaruhi tingkat hubungan antar para pelaku sekaligus akan mempengaruhi atau berpengaruh terhadap usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya, tingkat produktivitas yang rendah tidak dapat

menjamin naiknya upah, sehingga pada titik tertentu mutu hasil dan jumlah barang yang dihasilkan akan berpengaruh.

6. Tingkat pengawasan, menjelaskan bagaimana seorang pengawas menjaga kualitas kerja. Menurut Soeharto (1995) termasuk dalam tugas pengelolaan para tenaga kerja, memimpin para pekerja dalam pelaksanaan tugas, menjabarkan perencanaan dan pengendalian menjadi langkah-langkah pelaksanaan jangka pendek serta mengkoordinasikan dengan rekan atau pengawas lainnya. Karena lingkup tugas dan tanggung jawab terhadap pengaturan pekerjaan dan penggunaan tenaga kerja, maka kualitas pengawas sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas secara menyeluruh. Sehingga, semakin baik tingkat pengawasan maka semakin sedikit jumlah pekerjaan yang harus diulang.
7. Kerumitan masalah-masalah produktivitas merupakan masalah-masalah yang kurangnya tenaga ahli lokal, hasil kerja yang rendah, kurangnya motivasi, dan ketidakpatuhan.

Untuk variabel kerumitan masalah-masalah produktivitas merupakan variabel yang dimaksudkan untuk meneliti sejauh mana masalah-masalah yang timbul sehingga dapat mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

2.3 Tenaga Kerja dalam Bidang Konstruksi

Menurut Soeharto (1995) untuk menyelenggarakan proyek, salah satu sumber daya yang menjadi faktor penentu keberhasilannya adalah tenaga kerja. Alokasi tenaga kerja yang baik dan benar untuk tiap jenis pekerjaan dalam proyek

sangat diperlukan. Pemilihan tenaga kerja yang tepat akan memperlancar proyek, menghemat biaya proyek dan akan berpengaruh terhadap mutu dan kualitas pekerjaan.

Tenaga kerja merupakan karyawan yang ikut serta dalam pelaksanaan proyek, maka diperlukan tenaga yang terampil. Tenaga kerja yang terampil dan rajin sangat dibutuhkan dalam suatu proyek konstruksi. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja.

Menurut Soeharto (1990) tenaga kerja konstruksi dilihat dari bentuk hubungan kerja yang dipakai dapat dibedakan menjadi:

1. Tenaga kerja tetap merupakan pegawai tetap dari perusahaan yang bersangkutan dengan ikatan kerja secara perorangan dalam jangka waktu yang panjang.
2. Tenaga kerja sementara, ikatan kerja yang ada adalah antara perusahaan penyedia tenaga kerja (*labor/man power supplier*) dan kontraktor utama untuk jangka waktu pendek.

Menurut Soeharto (1995) Tenaga kerja lapangan pada proyek konstruksi dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Penyelia atau pengawas merupakan tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan tugas pengelolaan para tenaga kerja agar pelaksanaan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Tenaga pengawas dituntut memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai lingkup pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya maka kualitas pengawas sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas.

2. Pekerja atau buruh lapangan merupakan tenaga kerja harian yang diperhitungkan berdasarkan presensi kehadiran per-harinya dan waktu lembur.

Sedangkan macam tenaga kerja menurut Dinas Pekerjaan Umum meliputi:

1. Tenaga ahli adalah tenaga kerja berpendidikan sarjana yang berpengalaman di lapangan, menguasai dan memiliki wawasan luas dalam bidang keahliannya, sehingga seorang tenaga ahli dapat mempertanggungjawabkan semua pekerjaan sesuai keahliannya.
2. Tenaga menengah adalah tenaga kerja yang mendapatkan keterampilan dan pengalaman kerja pada jenjang pendidikan

Pekerja menurut Ervianto (2002) adalah salah satu sumber daya yang tidak mudah dikelola. Upah yang diberikan sangat bervariasi tergantung pada kecakapan masing-masing pekerja karena tidak ada satu pun pekerja yang sama karakteristiknya. Biaya untuk pekerja merupakan fungsi dari waktu dan metoda konstruksi yang digunakan. Lebih jelas dapat disebut bahwa tukanglah penentu kinerja tim proyek secara keseluruhan tanpa mengesampingkan peran faktor lain. Proyek konstruksi selalu membutuhkan pekerja untuk bekerja dengan menggunakan fisik mereka untuk bekerja di lapangan terbuka dalam cuaca dan kondisi apapun.