

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan pesat pemanfaatan teknologi informasi dan perkembangan pesat di bidang transportasi berdampak luar biasa terhadap proses globalisasi. Mobilitas, keserentakan, pencarian jalan bebas hambatan, dan plurarisme semakin meningkat. Dampak proses globalisasi secara cepat membuka cakrawala baru bagi dunia usaha khususnya jasa konstruksi, yang semula hanya tertuju ke lingkungan domestik, menjadi terbuka ke lingkungan global. Dunia usaha jasa konstruksi di Indonesia dipaksa untuk mengikuti "olimpiade" dalam menghasilkan barang maupun jasa, dengan mengikuti aturan-aturan tingkat dunia yang saat ini dikenal dengan sebutan *International Organization for Standardization (ISO)*. Keadaan ini telah memaksa dunia usaha jasa konstruksi Indonesia untuk mendongkrak kualitas produksi barang dan jasa ke tingkat dunia, melalui pengelolaan strategik.

Berkaitan dengan pengelolaan strategik, sejarah menunjukkan bahwa kebangkitan Jepang dalam bidang industri setelah kekalahannya dalam Perang Dunia II dimulai dengan pembangunan sistem kualitas modern. Pembangunan sistem itu dipicu oleh **W. Edward Deming**

yang bicara di depan para ilmuwan dan insinyur Jepang pada tahun 1950.

Keberhasilan yang dramatis dari industri Jepang dalam meningkatkan kualitas ini menjadi pusat perhatian berbagai negara di dunia, mereka tertarik untuk mempelajari strategi keberhasilan perusahaan-perusahaan industri kelas dunia di Jepang dalam mengembangkan konsep kualitas perusahaan.

Pada dasarnya sistem kualitas modern yang dibangun oleh industri-industri dari negara maju, terutama Jepang memiliki lima karakteristik sebagai berikut : (1) sistem kualitas modern berorientasi kepada konsumen; (2) sistem kualitas modern ditandai dengan partisipasi aktif yang dipimpin oleh manajemen puncak dalam proses peningkatan kualitas secara terus menerus; (3) sistem kualitas modern ditandai oleh adanya pemahaman dari setiap orang terhadap tanggungjawab yang spesifik untuk kualitas; (4) sistem kualitas modern ditandai oleh adanya aktivitas yang berorientasi pada tindakan pencegahan kerusakan, bukan berfokus pada tindakan mengatasi kerusakan; (5) sistem kualitas modern ditandai oleh adanya filosofi yang menganggap kualitas merupakan jalan hidup (*way of live*).

Titik berat upaya **Total Quality Management (TQM)** adalah meningkatkan performansi secara terus-

menerus (*continous performance improvement*) pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi, dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia. Sasaran utama TQM adalah kepuasan pelanggan (*satisfaction customer*). Pelanggan adalah semua orang yang menuntut suatu standar kualitas tertentu, dan karena itu akan berpengaruh pada performansi perusahaan. Vincent Gaspersz (1997:34) mengemukakan bahwa "tenaga kerja adalah merupakan pelanggan internal yang berada pada perusahaan dan memiliki pengaruh pada kinerja (*performance*) pekerjaan". Berkaitan dengan pentingnya peran tenaga kerja, Kaming (1997:7), dengan tegas mengemukakan bahwa "salah satu faktor penentu keberhasilan suatu proyek konstruksi adalah sumber daya, tanpa sumber daya mustahil suatu proyek dapat dilaksanakan", dari berbagai macam sumber daya yang dapat berperan dalam pelaksanaan proyek konstruksi, salah satu diantaranya adalah tenaga kerja proyek.

Kenyataan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tenaga kerja belum mendapatkan perhatian memadai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan maraknya berbagai kasus unjuk rasa tenaga kerja (misal: kasus pemogokan, demo yang dilakukan tenaga kerja, kasus kriminal Marsinah yang menghebohkan).

Secara empiris **Agustini** (1998), kinerja 30 tenaga kerja tukang bangunan di Sleman, Yogyakarta, 18 (60 %) berkinerja kurang, dan 4 (13,3%) berkinerja dibawah kurang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian tenaga kerja tukang bangunan belum diberdayakan potensinya secara optimal dan untuk mendapat kinerja maksimal pelayanan dan pembinaan terhadap tenaga kerja harus dilakukan secara terus menerus, sehingga mereka akan selalu dalam kondisi puas, dengan kondisi demikian diharapkan akan memiliki kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, tampak jelas adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang disebut masalah dan perlu diteliti guna dicarikan pemecahan secara ilmiah. Riset kepuasan kerja tenaga kerja merupakan basis pembuatan keputusan manajemen kualitas pelayanan dan pembinaan kualitas sumber daya manusia di dunia jasa konstruksi. Dengan adanya program pelayanan dan pembinaan tenaga kerja konstruksi yang baik, maka kekhawatiran terhadap ketidakmampuan perusahaan jasa konstruksi, khususnya tenaga kerja jasa konstruksi Indonesia untuk bersaing di tingkat global tidak perlu terjadi.

1.2. Identifikasi Masalah

Terdapat banyak aspek yang terkait dengan kepuasan kerja tenaga kerja. Secara garis besar

aspek-aspek tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu : aspek-aspek yang berkaitan dengan 1) kualitas kepemimpinan; 2) iklim lingkungan kerja; dan 3) pemberdayaan tenaga kerja. Dengan berorientasi pada aspek-aspek tersebut, dapat diidentifikasi berbagai permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pelayanan terhadap tenaga kerja secara langsung dilakukan oleh para penyelia (mandor), mandor yang menentukan upah, melakukan pengawasan, memberi motivasi langsung pada tenaga kerja. Artinya, efektivitas kepemimpinan penyelia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kerja. Pemimpin yang berpartisipasi secara aktif dalam melaksanakan pekerjaan atau memiliki kemampuan mentransformasikan tenaga kerja dalam organisasi perusahaan dan berpengaruh kuat pada rencana strategis kualitas yang menetapkan arah dan tujuan perbaikan kualitas secara terus-menerus. Usaha-usaha penciptaan iklim lingkungan kerja dan pemberdayaan tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan manajemen kualitas. Masih banyak ditemui penyelia (mandor) yang kualitas kepemimpinannya kurang memadai atau belum mampu berperan sebagai

pemimpin transformasional.

2. Masalah iklim lingkungan kerja termasuk imbalan kurang mendapatkan perhatian. Cukup banyak tenaga kerja proyek konstruksi belum puas dengan upah yang diterima, upah yang mereka terima umumnya belum dapat memenuhi kebutuhan hidup.
3. Rendahnya kepuasan kerja tenaga kerja akan berkaitan langsung dengan kinerjanya.
4. Belum dikembangkan sistem pemberdayaan tenaga kerja tukang bangunan sebagai bagian integral dari sistem manajemen perusahaan.
5. Perhatian akan pentingnya kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan dalam proses pelaksanaan konstruksi masih sangat kurang.

1.3. Batasan Masalah

Luasnya aspek-aspek yang terkait dengan kepuasan kerja tenaga kerja menyebabkan penelitian ini memerlukan telaah yang luas pula. Dengan memperhatikan tujuan utama penelitian, yaitu meneliti tingkat kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan dan aspek-aspek yang terkait maka masalah penelitian ini difokuskan pada kajian atas:

1. Tingkat kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan di kawasan Yogyakarta.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepu-

asan kerja tenaga kerja tukang bangunan, dan faktor-faktor yang diasumsikan berpengaruh secara dominan adalah efektivitas kepemimpinan, iklim lingkungan kerja dan pemberdayaan tenaga kerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah seperti telah diungkapkan dalam latar belakang masalah di atas, rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Adakah hubungan antara pemberdayaan tenaga kerja dengan kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan ?
2. Adakah hubungan antara iklim lingkungan kerja dengan kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan ?
3. Adakah hubungan antara efektivitas kepemimpinan penyelia dengan kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan ?
4. Adakah pengaruh pemberdayaan tenaga kerja, iklim lingkungan kerja dan efektivitas kepemimpinan penyelia (mandor) terhadap kepuasan kerja tukang bangunan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan

mendapatkan informasi tentang :

1. Ada tidaknya hubungan antara pemberdayaan tenaga kerja dengan kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan ?
2. Ada tidaknya hubungan antara iklim lingkungan kerja dengan kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan ?
3. Ada tidaknya hubungan antara efektivitas kepemimpinan penyelia dengan kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan ?
4. Besarnya intensitas pengaruh pemberdayaan tenaga kerja tukang bangunan, iklim lingkungan kerja, dan efektivitas kepemimpinan penyelia (mandor) terhadap kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat. Manfaat penelitian yang diajukan dikelompokkan menjadi dua macam yaitu : manfaat ditinjau dari sudut teoritis (pengembangan ilmu pengetahuan) dan manfaat ditinjau dari sudut praktis (pengembangan industri).

1.6. 1. Manfaat Teoritis

Ditinjau dari manfaat teoritis, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengembangan konsep-konsep ilmu mana-

jemen konstruksi khususnya pengembangan sumberdaya karyawan (tenaga kerja). Secara khusus hasil penelitian ini mengkaji konsep TQM yang dikembangkan oleh Vincent Gaspersz.

1.6. 2. Manfaat Praktis

Ditinjau dari manfaat praktis, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan masukan bagi pembuat kebijakan di bidang pembinaan dan pengembangan tenaga kerja. Pembuat kebijakan yang dimaksud antara lain :

1. Manajer personalia
2. Manajer proyek, penyelia dan lain sebagainya

1.7. Hipotesis

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberdayaan tenaga kerja dengan kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim lingkungan kerja dengan kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efektivitas kepemimpinan penyelia dengan kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan pemberdayaan tenaga kerja, iklim lingkungan kerja dan efektivitas kepemimpinan penyelia (mandor) terhadap

kepuasan kerja tenaga kerja tukang bangunan.

1.8. Keaslian Penelitian

Cukup banyak penelitian yang berkaitan dengan kepuasan tenaga kerja, antara lain dilakukan oleh Lawler (1971), dari hasil risetnya menemukan bahwa cara pemberian imbalan mempengaruhi kemangkiran, produktivitas, dan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja. Ulasan lain atas kuatnya pengaruh imbalan dikemukakan oleh John Locke (1979). Dalam tinjauan tersebut, antara empat metode yang sering dipakai dalam peningkatan produktivitas. Jika diperbandingkan, maka perangsang imbalan (upah) menghasilkan angka median paling tinggi (30 persen); penetapan sasaran menghasilkan 18 persen; pemerdayaan kerja menghasilkan 17 persen; dan peran serta hanya 0,5 persen. Pairan (1998) membuktikan bahwa upah dan iklim organisasi perusahaan merupakan faktor yang berpengaruh secara signifikan bagi kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian di atas belum mengemukakan secara rinci model hubungan antar variabel, penelitian ini mencoba mengkaji model hubungan antar variabel.