

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam proses globalisasi pada abad 21 mendatang akan timbul persaingan perdagangan dan industri secara bebas dan terbuka di antara berbagai negara di dunia. Dengan didukung oleh teknologi komunikasi dan kemajuan teknologi transportasi membuat bisnis antar-negara semakin terbuka. Perusahaan-perusahaan asing termasuk perusahaan yang bergerak pada industri jasa konstruksi akan dengan mudah masuk ke Indonesia. Konsekuensi dari kondisi tersebut adalah timbulnya persaingan antar kontraktor baik lokal maupun internasional.

Kompleksitas persaingan di industri jasa konstruksi menyebabkan setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas mutu perusahaan dan produknya. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu proyek konstruksi adalah sumber daya. Tanpa sumber daya mustahil suatu proyek dapat dilaksanakan (Kaming, et al, 1997). Tanggung jawab suatu produk merupakan tanggung jawab seluruh anggota organisasi. Dalam organisasi proyek, tanggung jawab mutu tidak saja terletak pada pimpinan atas seperti manajer proyek tetapi juga pada tenaga harian seperti tukang yang berhubungan langsung terhadap produk yang dihasilkan. Menurut Morley (1983) seperti yang dikutip oleh Konstruksi (1997), sebenarnya produktivitas yang rendah dari suatu negara merupakan akar permasalahan dari inflasi. Produktivitas dalam arti yang luas adalah input dari suatu proses produksi tidak hanya berupa tenaga kerja tetapi juga mencakup manajemen, desain, material dan peralatan.

Kondisi industri jasa konstruksi di Indonesia masih sangat mungkin untuk ditingkatkan. Hal ini dapat terlihat dengan masih kurangnya pengalaman para insinyur, teknisi, manajer konstruksi, ketrampilan tenaga tukang dan ketersediaan alat-alat yang menyebabkan produktivitas kerja menjadi sangat rendah (Konstruksi, 1994).

Meningkatnya tingkat persaingan biasanya diikuti dengan semakin tingginya mutu para pesaing (*competitor*) yang terlibat. Meningkatnya tingkat persaingan dan jumlah pesaing menuntut setiap perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen, serta berusaha untuk memenuhi apa yang konsumen harapkan dengan lebih memuaskan daripada apa yang telah dilakukan oleh para pesaing. Sehingga perhatian utama setiap perusahaan adalah untuk menghasilkan barang atau jasa yang bermutu. Menurut Algamar (1992) seperti yang dikutip oleh Konstruksi (1997), unsur-unsur yang penting dalam menghasilkan suatu produk bermutu adalah mutu dari desain produk, mutu produksi dan waktu pelayanan pendukungnya.

Mutu dan pelanggan sangat berkaitan erat, karena mutu akan memberikan suatu dorongan kepada pelanggan untuk menjalin ikatan yang kuat pada perusahaan. Hal ini memberikan dampak positif pada perusahaan yaitu akan meningkatkan kepuasan pelanggan dengan cara memaksimalkan pengalaman pelanggan yang menyenangkan dan meminimalkan pengalaman pelanggan yang tidak menyenangkan.

Pencapaian mutu yang baik, harus didasari dengan adanya kesadaran mutu yang menjadi suatu budaya dalam suatu organisasi yang melibatkan seluruh anggotanya. Budaya mutu menurut Goetsch dan Davis seperti yang dikutip oleh Tjiptono (1996) adalah sistem organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan

yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan mutu secara terus menerus. Lebih jauh Tjiptono (1996) menyatakan bahwa agar mutu menjadi suatu budaya dalam suatu organisasi, maka terdapat dua bentuk kegiatan yang harus dilakukan yaitu :

1. mengembangkan teknologi untuk menghasilkan suatu produk dan proses yang sesuai dengan keinginan pemakai
2. menciptakan suatu budaya pada perusahaan yang memiliki pandangan yang berkesinambungan terhadap mutu sebagai tujuan utama

Jika dibandingkan dengan industri manufaktur, industri jasa konstruksi memiliki karakteristik yang unik. Salah satu yang menjadi keunikan industri jasa konstruksi, khususnya kontraktor adalah adanya kelompok pekerja lepas (tukang) yang berperan terhadap pencapaian mutu suatu produk konstruksi secara langsung.

Beberapa masalah, yang terkait dengan pekerja lepas (tukang) dalam industri jasa konstruksi dan tentunya harus menjadi perhatian semua pihak adalah :

1. Setiap mandor akan melakukan kompetisi harga upah pekerjaan, untuk itu para mandor akan berusaha memberikan harga penawaran yang untuk memperoleh pekerjaan di proyek. Hal tersebut mengakibatkan para mandor akan mencari tenaga kerja murah agar mendapatkan keuntungan sehingga mutu para tukang tidak menjadi bahan pertimbangan.
2. Tenaga kerja selalu berubah pada setiap proyek dan umumnya memiliki pendidikan yang rendah, sehingga perusahaan akan sulit melakukan pelatihan untuk meningkatkan mutu para tukang.
3. Tenaga kerja yang terampil dan terlatih dengan mudah terserap keluar. Hal ini disebabkan karena tidak adanya ikatan hukum yang kuat antara kontraktor dengan tenaga kerja lepas (tukang).

Terkait dengan masalah keberadaan pekerja lepas (tukang) dimana tingkat pendidikan dan pengetahuannya relatif rendah (*lack of skill*), maka kualitas dari mutu produk industri konstruksi perlu mendapat perhatian yang serius. Penurunan kualitas pekerjaan mempunyai konsekuensi akan ditolaknya hasil pekerjaan oleh pemilik proyek dan pada akhirnya akan menimbulkan penundaan (*delay*) dan melonjaknya *budget* proyek (*cost overrun*) yang akan merugikan pihak kontraktor itu sendiri (Kaming et al.1997) .

Salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi produktivitas tukang pada proyek konstruksi adalah pelatihan. Salah satu unsur yang paling fundamental dalam mengembangkan ketrampilan pekerja secara terus menerus adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan berbeda dengan pendidikan. Jika pelatihan bersifat praktis, spesifik dan segera, maka pendidikan bersifat teoritis, filosofis dan lama. Praktis artinya, setelah pelatihan berakhir, pekerja mampu menerapkan hasil latihannya di tempat tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan spesifik adalah pada satu bidang ketrampilan yang dilatihkan saja. Segera artinya setelah pelatihan pekerja dapat dengan cepat dan tepat melaksanakan tugasnya. Pelatihan merupakan jembatan untuk mempertemukan antara harapan (*das Sollen*) dan kenyataan (*das Sein*) terhadap sikap dan perilaku serta ketrampilan pekerja.

Sedangkan faktor yang lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja adalah pengawasan kerja. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut, terutama pelatihan dan pengawasan kerja, ada hubungannya dengan produktivitas tukang maka diadakan penelitian pada tukang menurut persepsi manajer proyek pada proyek konstruksi yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasar uraian pada latar belakang di atas maka timbul suatu masalah yang dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah ada hubungan antara pelatihan (*training*) dengan produktivitas kerja tukang ?
- b. Apakah ada hubungan antara pengawasan kerja (*supervision*) dengan produktivitas kerja tukang ?
- c. Apakah ada hubungan antara pelatihan (*training*) dan pengawasan kerja (*supervision*) dengan produktivitas kerja tukang ?
- d. Berapa besar sumbangan efektif masing-masing variabel bebas (*independent variable*) pelatihan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja tukang ?

## 1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian tidak terlalu luas sehingga menyimpang dari tujuan penelitian maka pada permasalahan tersebut diatas hanya terbatas pada tukang pada proyek konstruksi menurut persepsi manajer proyek yang berada pada kontraktor golongan A dan B yang berdomisili di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden tidak dibedakan menurut jenis kelamin, umur, gaji bulanan, pendidikan dan pengalaman kerja.

## 1.4. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian terkait yang relevan mengenai produktivitas tukang pada proyek konstruksi yang telah dilakukan antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Garfield (1982) mengenai hubungan antara pelatihan dengan kinerja kepemimpinan dalam suatu perusahaan

2. Penelitian yang dilakukan oleh Kaming et al. (1997) mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tukang
3. Penelitian yang dilakukan oleh Kaming et al. (1997) mengenai perbandingan produktivitas tukang dalam proyek konstruksi di beberapa daerah di Indonesia

Sepanjang pengetahuan peneliti, dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diatas, belum dibahas mengenai hubungan antara pelatihan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas tukang menurut persepsi manajer proyek.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dapat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Adapun manfaat penelitian ini dapat disebutkan sebagai berikut :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tukang
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi masukan kepada pemerintah dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam menyongsong persaingan globalisasi pada abad 21
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai masukan bagi para kontraktor untuk mengelola sumber daya manusia dan aspek-aspek yang terkait sehingga dapat meningkatkan kinerja kontraktor itu sendiri

#### **1.6. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji hal-hal sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tukang menurut persepsi manajer proyek

- 
- b. Mengetahui hubungan antara pelatihan dan pengawasan kerja dengan produktivitas tukang pada proyek konstruksi
  - c. Mengetahui besarnya sumbangan efektif pelatihan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas tukang pada proyek konstruksi.

