

MILIK PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA	
Diterima	: 05 NOV 2001
Inven	: 0134/MT/Hd.11/2001
Klasifikasi	: R-f: 624.068/wid/07.
Katalog	:
Selesai diproses	: 15 NOV 2001





UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNIK

TESIS

**STUDI MENGENAI KEAHLIAN-KEAHLIAN PENTING  
UNTUK KEUNTUNGAN JANGKA PANJANG  
PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI**

Diajukan oleh :

**WIDIANTO**

No. Mhs. : 99.528/PS/MT

Nirm : 990051053114130049

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR MAGISTER TEKNIK  
2001





UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNIK

Tesis#mt"01

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Nama : Widianto  
Nomor Mahasiswa : 99.528/PS/MT  
NIRM : 990051053114130049  
Konsentrasi : Manajemen Konstruksi  
Judul tesis : Studi Mengenai Keahlian-Keahlian Penting  
Untuk Keuntungan Jangka Panjang  
Pada Perusahaan Konstruksi

Tanggal, 14/12/2001  
Pembimbing I,

Tanggal,  
Pembimbing II,

Dr. Ir. Koesmargono, M.Const.Mgt.

Ir. Eko Setyanto, M.Const.Mgt.



Direktur Program,

Ir. Peter F. Kaming, M. Eng., Ph.D.

## INTISARI

**STUDI MENGENAI KEAHLIAN-KEAHLIAN PENTING UNTUK KEUNTUNGAN JANGKA PANJANG PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI,** Widiyanto, 99.528/PS/MT, April 2001, Konsentrasi Manajemen Konstruksi, Program Studi Magister Teknik, Program Pascasarjana, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan, merupakan suatu investasi untuk keuntungan jangka panjang perusahaan. Keuntungan jangka panjang dalam penelitian ini tidak berkaitan dengan kondisi keuangan perusahaan pada waktu dulu dan sekarang, namun lebih pada persepsi responden terhadap sejumlah keahlian yang akan memberikan kontribusi untuk keuntungan jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi keahlian-keahlian penting yang diperlukan untuk keuntungan jangka panjang pada perusahaan konstruksi, mengidentifikasi metoda pelatihan yang dapat diberikan kepada anggota perusahaan konstruksi, dan mengetahui tingkat kesamaan persepsi antara keahlian dan metoda pelatihan di antara responden berdasarkan wilayah dan klas perusahaan. Responden untuk penelitian ini berasal dari tiga wilayah, yaitu Yogyakarta, Semarang, dan Surakarta.

Pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner, baik diantar langsung maupun melalui pos. Jumlah responden yang berhasil dikumpulkan adalah 34 responden yang berasal dari tiga wilayah, yaitu 13 responden dari Yogyakarta, 8 responden dari Semarang, dan 13 responden dari Surakarta.

Hasil penelitian menunjukkan keahlian yang paling dibutuhkan oleh pimpinan perusahaan adalah keahlian dalam menentukan strategi untuk mendapatkan proyek, hal ini dikarenakan pimpinan perusahaan lebih berhubungan dengan urusan administratif, konseptual, dan *leadership-oriented*, sedangkan keahlian yang paling dibutuhkan oleh manajer proyek adalah keahlian untuk mengatur dan mengendalikan proyek, dikarenakan manajer proyek lebih berkaitan dengan hal-hal teknis, stratejik, dan *supervisory-oriented*. Untuk metoda pelatihan dengan pendidikan sendiri/mandiri merupakan metoda pelatihan yang dipilih oleh pimpinan perusahaan dan manajer proyek. Pimpinan perusahaan di Yogyakarta dan Surakarta, dan responden di Yogyakarta dan Semarang, memiliki kesamaan persepsi yang cukup signifikan mengenai keahlian yang dibutuhkan. Berdasarkan klas perusahaan, antara pimpinan dengan klas A dan B, dan klas B dan C, mempunyai kesamaan persepsi. Sedangkan manajer proyek di tiga lokasi memiliki kesamaan persepsi mengenai keahlian penting yang dibutuhkan. Untuk metoda pelatihan yang dipilih untuk pimpinan di tiga lokasi, tidak terdapat kesamaan persepsi di antara ketiganya, sedangkan berdasarkan klas perusahaan hanya klas B dan C yang menunjukkan kesamaan persepsi. Kesamaan persepsi yang cukup signifikan untuk metoda pelatihan manajer proyek, hanya antara responden Yogyakarta dan Semarang. Berdasarkan klas perusahaan, tidak terdapat kesamaan persepsi di antara ketiga klas perusahaan.

Kata kunci : keahlian penting, metoda pelatihan, keuntungan jangka panjang, kontraktor.

## ABSTRACT

**A STUDY OF SKILLS CRITICAL TO LONG-TERM PROFITABILITY OF CONSTRUCTION FIRMS**, Widiyanto, 99.528/PS/MT, April 2001, Majoring in Construction Management, Magister of Engineering, Post-Graduate Program, University of Atma Jaya Yogyakarta.

The aim of this study is to identify the skills that are critical to long-term profitability of construction firms, to identify the preferred methods of training for the member of the construction firms, and the perception of the respondents about the skills and the training methods. The respondents in this study were the contractors in Yogyakarta, Semarang, and Surakarta.

Education, training, and development will be the investment for long-term profitability of the firms. Long-term profitability in this study does not refer to the difference between past and present financial status of the firms' net income but rather refers to the respondents perception of skills that would contribute to long-term profitability.

The data was collected by distributing a set of questionnaires to the respondents. There were 34 respondents who comes from three regions : 13 respondents are from Yogyakarta, 8 respondents are from Semarang, 13 respondents are from Surakarta.

The result showed that the ability to take the strategy for getting the project is the most critical skill for the principals, and the ability to manage and control project is the most critical skills for the project managers. The study result also showed that personnal study was ranked as the most desirable method of training for both principals and project managers. The principals in Yogyakarta and Surakarta, Yogyakarta and Semarang, have a significant perception about the critical skills. According to the classification of the firm, the principals having A, B, and C-classified contractors, have the same perception about the critical skills. Each project manager in the three regions, has a significant perception about the critical skills. The result also showed that there was no significant perception for the principals about the critical skills, and only B and C-classified contractors have the significant perception. The project managers in Yogyakarta and Semarang have a significant perception about the training methods, and there was no significant perception about the training methods for each A, B, and C-classified contractors.

Key words : critical skills, training methods, long-term profitability, contractors.

## KATA HANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Bapa Tuhan Yesus Kristus yang telah memampukan penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana, Program Studi Magister Teknik, Konsentrasi Manajemen Konstruksi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi keahlian-keahlian yang dibutuhkan oleh kontraktor untuk keuntungan jangka panjang dan mengidentifikasi metoda pelatihan yang dipilih untuk dilakukan.

Dalam kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bp. Dr. Ir. Peter F. Kaming, M. Eng., Direktur Program Pascasarjana,
2. Bp. Dr. Ir. Koesmargono, M. Const. Mgt. dan Bp. Ir. Eko Setyanto, M. Const. Mgt., yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penulisan tesis ini,
3. Bapak dan Ibu dosen di lingkungan Program Pascasarjana UAJY, Bapak dan ibu staf admisi dan juga petugas perpustakaan,
4. Para responden yang telah berpartisipasi,
5. Ibu, bapak, mas Hery, mbak Tina, Fitri, untuk dukungan doa juga kasihnya,
6. Rina, untuk segala perhatian, kasih, doa serta bincang-bincangnya,
7. Teman-teman angkatan VI (Cecep, Cahyo, Widyono, Yoke, Windhu, Pak Erry, Donald, Edwin, Cahyanto, Anton, Agnes and also Yonatan), untuk kebersamaan kita selama ini,
8. Saudara-saudaraku di KOMDA dan KOMING GKJ Pajang Makamhaji,
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu, yang telah dipakai Tuhan untuk membantu penulis selama ini. Tuhan memberkati Anda semua.

Penulis menyadari ketidak-sempurnaan dalam penulisan tesis ini, penulis dengan senang hati menerima saran dan masukan demi lebih baiknya tesis ini. Semoga karya kecil ini memberikan sumbangan untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 2001  
Penulis

Widianto  
99.528/PS/MT  
990051053114130049

nanging wang kang padha nganti-anti marang Pangeran Yehuwa kaparingan  
kekuatan anyar; padha mabur mumbul kaya manuk garudha  
klawan kakuwataning swiwine; padha lumayu lan ora nganti lesu,  
padha lumaku nanging ora sayah.

(Yesaya 40:31)

sira aja wedi, sabab Ingsun nganthi marang sira, sira aja melang-melang, awit  
Ingsung iku Allahira. Ingsun bakal nyantosakake, malah bakal mitulungi sira;  
Ingsun bakal nganthi sira kalawan astaning Sun tengen kang njalari menang.

(Yesaya 41:10)

- Kepada Yesus Tuhan-ku
- Ibu, Bapak Drs. Kasidi, MM., mbak Tina, mas Hery, Fitri
- Yang terkasih Hosana Dewi Rina Dalupi, SE.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>INTISARI</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>KATA HANTAR</b> .....	v
<b>MOTTO dan PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	I – 1
1.1. Latar Belakang .....	I – 1
1.2. Permasalahan .....	I – 3
1.3. Batasan Masalah .....	I – 3
1.4. Manfaat Penelitian .....	I – 3
1.5. Tujuan Penelitian .....	I – 3
1.6. Sistematika Penulisan .....	I – 4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	II – 1
2.1. Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan .....	II – 1
2.1.1. Pengertian .....	II – 1
2.1.2. Tujuan dan Manfaat .....	II – 4
2.2. Metoda Pelatihan dan Pengembangan .....	II – 7
2.3. Keahlian Manajer Proyek .....	II – 14
2.3.1. Pengertian dan Tujuan Manajemen Proyek .....	II – 14
2.3.2. Peran dan Fungsi Manajemen Proyek .....	II – 16
2.3.3. Keahlian yang Dibutuhkan Manajer Proyek .....	II – 17
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	III – 1
3.1. Metoda Penentuan Responden .....	III – 1
3.2. Metoda Pengumpulan Data .....	III – 1
3.3. Rancangan Kuisisioner Penelitian .....	III – 1
3.4. Teknik Pengukuran Data .....	III – 2
3.5. Teknik Analisis Data .....	III – 3
<b>BAB IV ANALISIS DATA</b> .....	IV – 1
4.1. Profil Responden .....	IV – 1
4.1.1. Lokasi Perusahaan .....	IV – 1
4.1.2. Usia Perusahaan .....	IV – 2
4.1.3. Klasifikasi Perusahaan .....	IV – 3
4.1.4. Jumlah Kantor Cabang .....	IV – 4
4.1.5. Jumlah Manajer Proyek .....	IV – 5
4.1.6. Jumlah Karyawan .....	IV – 6



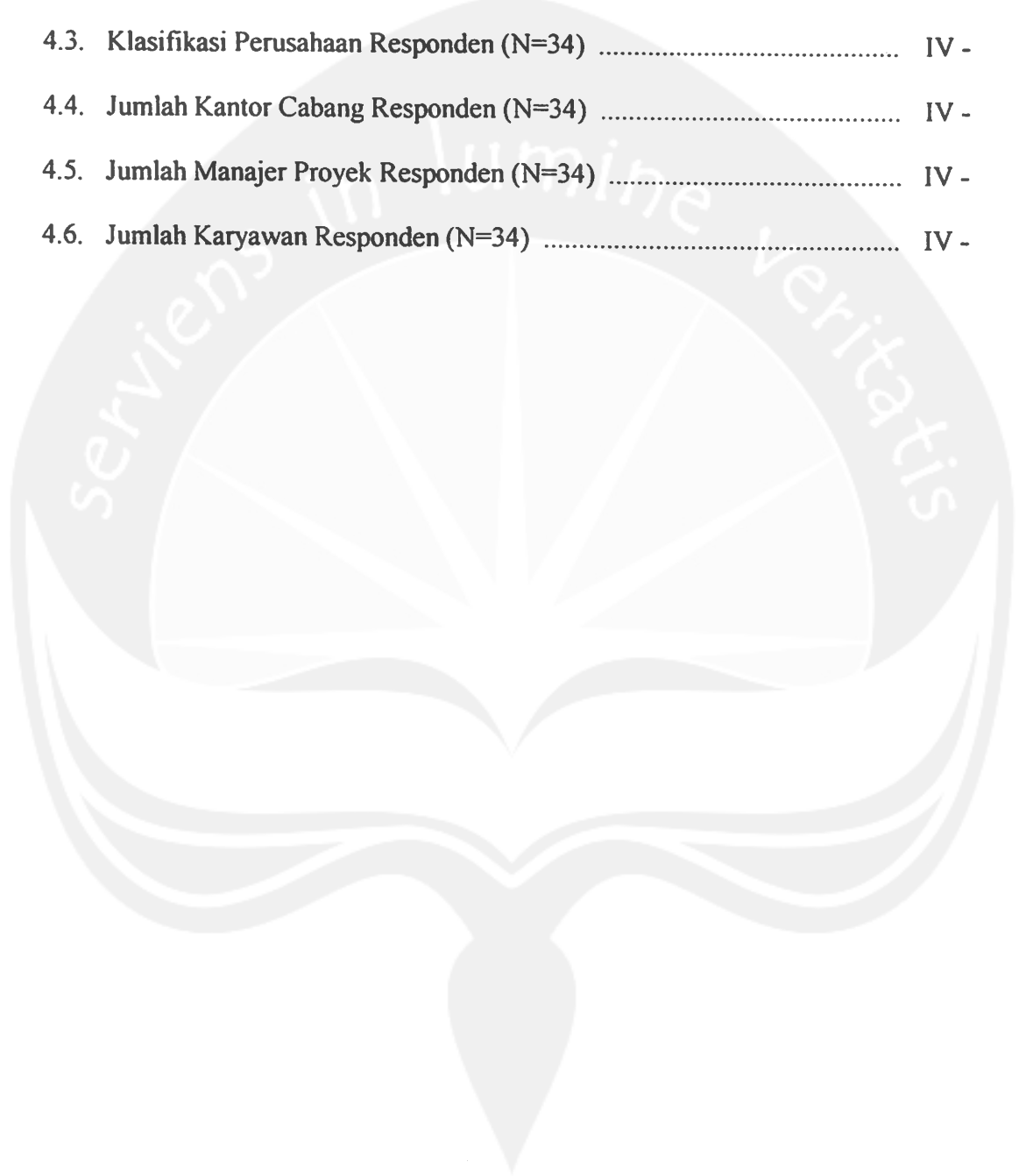
4.2. Hasil Pengolahan Data .....	IV –	6
4.2.1. Keahlian Pimpinan Perusahaan .....	IV –	7
4.2.2. Keahlian Manajer Proyek .....	IV –	11
4.2.3. Metoda Pelatihan untuk Pimpinan Perusahaan .....	IV –	16
4.2.4. Metoda Pelatihan untuk Manajer Proyek .....	IV –	20
4.3. Analisis Korelasi ( <i>Rank Correlation Spearman</i> ) .....	IV –	24
4.3.1. Analisis Korelasi Keahlian Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Lokasi .....	IV –	25
4.3.2. Analisis Korelasi Keahlian Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Klas Perusahaan .....	IV –	25
4.3.3. Analisis Korelasi Keahlian Manajer Proyek Berdasarkan Lokasi .....	IV –	26
4.3.4. Analisis Korelasi Keahlian Manajer Proyek Berdasarkan Klas Perusahaan .....	IV –	27
4.3.5. Analisis Korelasi Metoda Pelatihan Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Lokasi .....	IV –	27
4.3.6. Analisis Korelasi Metoda Pelatihan Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Klas Perusahaan .....	IV –	28
4.3.7. Analisis Korelasi Metoda Pelatihan Manajer Proyek Berdasarkan Lokasi .....	IV –	29
4.3.8. Analisis Korelasi Metoda Pelatihan Manajer Proyek Berdasarkan Klas Perusahaan .....	IV –	29
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>V –</b>	<b>1</b>
5.1. Kesimpulan .....	V –	1
5.2. Saran .....	V –	5
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>DP –</b>	<b>1</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>L –</b>	<b>1</b>

## DAFTAR TABEL

2.1.	Perbandingan Berbagai Tipe Pelatih .....	II -	11
2.2.	Popularitas di Antara Metoda Pengajaran .....	II -	13
4.1.	<i>Mean</i> dan Ranking Keahlian Pimpinan Perusahaan .....	IV -	7
4.2.	<i>Mean</i> dan Ranking Keahlian Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Lokasi Perusahaan (5 Teratas) .....	IV -	8
4.3.	<i>Mean</i> dan Ranking Keahlian Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Klasifikasi Perusahaan (5 Teratas) .....	IV -	10
4.4.	<i>Mean</i> dan Ranking Keahlian Manajer Proyek .....	IV -	12
4.5.	<i>Mean</i> dan Ranking Keahlian Manajer Proyek Berdasarkan Lokasi Perusahaan (5 Teratas) .....	IV -	13
4.6.	<i>Mean</i> dan Ranking Keahlian Manajer Proyek Berdasarkan Klasifikasi Perusahaan (5 Teratas) .....	IV -	15
4.7.	<i>Mean</i> dan Ranking Metoda Pelatihan untuk Pimpinan Perusahaan .....	IV -	17
4.8.	<i>Mean</i> dan Ranking Metoda Pelatihan untuk Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Lokasi Perusahaan .....	IV -	17
4.9.	<i>Mean</i> dan Ranking Metoda Pelatihan untuk Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Klasifikasi Perusahaan .....	IV -	19
4.10.	<i>Mean</i> dan Ranking Metoda Pelatihan untuk Manajer Proyek .....	IV -	21
4.11.	<i>Mean</i> dan Ranking Metoda Pelatihan untuk Manajer Proyek Berdasarkan Lokasi Perusahaan .....	IV -	21
4.12.	<i>Mean</i> dan Ranking Metoda Pelatihan untuk Manajer Proyek Berdasarkan Klasifikasi Perusahaan .....	IV -	23
4.13.	Korelasi Keahlian Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Lokasi .....	IV -	25
4.14.	Korelasi Keahlian Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Klasifikasi Perusahaan .....	IV -	25
4.15.	Korelasi Keahlian Manajer Proyek Berdasarkan Lokasi .....	IV -	26
4.16.	Korelasi Keahlian Manajer Proyek Berdasarkan Klasifikasi Perusahaan .....	IV -	27
4.17.	Korelasi Metoda Pelatihan untuk Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Lokasi .....	IV -	27
4.18.	Korelasi Metoda Pelatihan untuk Pimpinan Perusahaan Berdasarkan Klasifikasi Perusahaan .....	IV -	28
4.19.	Korelasi Metoda Pelatihan untuk Manajer Proyek Berdasarkan Lokasi .....	IV -	29
4.20.	Korelasi Metoda Pelatihan untuk Manajer Proyek Berdasarkan Klasifikasi Perusahaan .....	IV -	29

## DAFTAR GAMBAR

4.1. Lokasi Perusahaan Responden (N=34) .....	IV -	1
4.2. Usia Perusahaan Responden (N=34) .....	IV -	2
4.3. Klasifikasi Perusahaan Responden (N=34) .....	IV -	3
4.4. Jumlah Kantor Cabang Responden (N=34) .....	IV -	4
4.5. Jumlah Manajer Proyek Responden (N=34) .....	IV -	5
4.6. Jumlah Karyawan Responden (N=34) .....	IV -	6



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Surat Permohonan Ijin Pengisian Kuisisioner .....	L - 1
Lampiran 2.	Kuisisioner Penelitian .....	L - 2
Lampiran 3.	Data Responden .....	L - 6
Lampiran 4.	Data Penelitian .....	L - 7
Lampiran 5.	<i>Frequencies</i> .....	L - 14
Lampiran 6.	<i>Descriptives</i> .....	L - 17
Lampiran 7.	<i>Nonparametric Correlations</i> .....	L - 31

