

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada era globalisasi, tantangan di bidang industri konstruksi dirasakan semakin besar. Hal ini terjadi karena bidang jasa konstruksi, sebagai salah satu sektor riil, merupakan sektor yang paling dinamis, karena selain merupakan industri yang padat karya, industri jasa konstruksi melibatkan berbagai kegiatan usaha, baik dalam industrinya sendiri maupun industri lainnya, antara lain industri bahan bangunan, industri peralatan bangunan, industri peralatan konstruksi, lembaga-lembaga keuangan, perbankan, dan asuransi. Banyaknya industri yang terlibat dalam kegiatan industri jasa konstruksi ini membuktikan bahwa industri jasa konstruksi telah menjadi pendorong untuk menciptakan *demand* bagi industri lain. Industri konstruksi mempunyai *multiplier effect* dengan menciptakan *demand* yang sangat diperlukan bagi pertumbuhan industri lain. Dengan demikian industri konstruksi menjadi motor penggerak (*engine of growth*) bagi sektor yang lain dan merupakan salah satu sektor yang sangat berperan dalam menentukan langkah kegiatan perekonomian bangsa (Sutjipto, 2000). Kondisi ini menuntut setiap pelaku dalam industri jasa konstruksi berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya, sehingga dapat meningkatkan kemampuannya dalam berkompetisi dengan industri jasa konstruksi dari negara lain.

Kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus dipersiapkan dengan baik oleh perusahaan yang akan berkompetisi dengan perusahaan lain. Jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak mempunyai keahlian maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing di pasar global. Sumber daya manusia yang memiliki keahlian merupakan salah satu aset penting bagi

perusahaan yang diharapkan akan meningkatkan produktivitasnya, sehingga akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Robbins (1996) menyatakan bahwa karyawan yang kompeten tidak selamanya tetap kompeten. Keterampilan dapat memburuk dan menjadi usang. Itulah sebabnya organisasi membelanjakan miliaran dolar tiap tahun untuk pelatihan formal. Persaingan yang semakin sengit, perubahan teknologi dan upaya meningkatkan produktivitas, memotivasi manajemen untuk meningkatkan pengeluaran bagi pelatihan.

Konsep peningkatan produktivitas bukan merupakan hal yang baru. Konsep ini telah ada selama lebih dari 100 tahun. Konsep ini berawal dari fase *mechanistic*, yang mengganti pekerja dengan mesin-mesin untuk produksi massal, kepada fase *humanistic*, yaitu peningkatan hasil pekerjaan melalui pengembangan kemampuan/keahlian para karyawan (Buggie, 1995).

Produktivitas yang tinggi mempunyai korelasi positif dengan tingkat pendidikan dan pelatihan dari para karyawannya. Perusahaan yang berhasil melaksanakan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya pada semua tingkatan dalam perusahaan (Gushgari, et. al., 1997).

Peningkatan produktivitas juga diharapkan akan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam berkompetisi dalam pasar global, termasuk perusahaan jasa konstruksi. Untuk dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, maka perusahaan harus mengetahui keahlian-keahlian yang dibutuhkan sehingga produktivitasnya meningkat yang pada akhirnya mampu bersaing dalam pasar global. Namun demikian banyak industri jasa konstruksi tidak memiliki departemen penelitian dan pengembangan (Gushgari, et. al., 1997). Berdasarkan kondisi ini, maka pimpinan perusahaan perlu untuk mengetahui keahlian-keahlian penting yang diperlukan untuk keuntungan jangka panjang pada industri jasa konstruksi.

## **1.2. Permasalahan**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas timbul beberapa masalah, yaitu :

1. Keahlian-keahlian apa saja yang diperlukan bagi perusahaan konstruksi sehingga dapat memberikan keuntungan jangka panjang?
2. Metoda pelatihan apa saja yang lebih dipilih oleh anggota perusahaan?

## **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian tidak terlalu luas dan menyimpang dari tujuan penulisan, maka penulis membatasi penelitian mengenai keahlian penting untuk keuntungan jangka panjang perusahaan jasa konstruksi pada kontraktor di Yogyakarta, Semarang dan Surakarta. Responden adalah pimpinan perusahaan dan manajer proyek.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **a. Kepentingan akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengetahui pentingnya penerapan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan untuk mendapatkan keuntungan jangka panjang.

### **b. Kepentingan pelaku bisnis/praktisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi para pimpinan dan manajer tentang keahlian-keahlian penting yang dibutuhkan oleh perusahaan jasa konstruksi dan metoda pelatihan yang dipilih untuk mendapatkan keuntungan jangka panjang.

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi keahlian-keahlian penting yang diperlukan untuk keuntungan jangka panjang pada perusahaan jasa konstruksi.

2. Mengidentifikasi metoda pelatihan yang dapat diberikan kepada anggota perusahaan
3. Mengetahui kesamaan persepsi kontraktor terhadap keahlian yang diperlukan dan metoda pelatihan yang dipilih.

## 1.6. Sistematika Penulisan

**Bab I** adalah pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

**Bab II** berisi kajian pustaka yang merupakan dasar teori yang akan dikembangkan. Pada bab ini diuraikan tentang pengertian, tujuan dan manfaat dari pendidikan, pelatihan, dan pengembangan, beberapa metoda pelatihan dan pengembangan, dan keahlian-keahlian yang dibutuhkan oleh manajer proyek.

**Bab III** menjelaskan metodologi penelitian untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Pada bagian ini diuraikan secara garis besar mengenai bentuk penelitian dan responden penelitian, rancangan kuisisioner penelitian, teknik pengukuran data dan teknik analisis data yang akan digunakan.

**Bab IV** memuat hasil analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Untuk mengetahui ranking keahlian dan metoda pelatihan, dengan menggunakan perhitungan nilai *mean*. Untuk mengetahui kesamaan persepsi kontraktor, dilakukan analisis korelasi *Rank Spearman*. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS 7.5 for windows. Hasil analisis data disajikan dalam bentuk gambar dan tabel, disertai analisis tentang keahlian-keahlian penting dan metoda pelatihan yang dibutuhkan oleh perusahaan jasa konstruksi, dan juga persepsi berdasarkan lokasi dan klas perusahaan.

**Bab V** merupakan kesimpulan yang diambil dari pembahasan sebelumnya. Pada bab ini juga berisi saran-saran untuk pengembangan selanjutnya.