

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan suatu proyek konstruksi selalu terkait dengan banyak pihak dengan berbagai kegiatan di dalamnya. Rumitnya kegiatan dalam suatu proyek menuntut suatu pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia dalam aktivitas proyek.

Dalam relasi antarsumberdaya manusia ini, terdapat interaksi antarpribadi yang khas sehingga muncul berbagai pendapat, tujuan, dan pandangan yang berbeda-beda. Kondisi ini dapat memicu tumbuhnya konflik. Ketika terjadi interaksi antaranggota tim proyek dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya maka selalu terdapat potensi munculnya konflik (Verma, 1996). Konflik akan selalu muncul pada berbagai proyek (Kezsbom et al., 1989). Konflik dianggap muncul apabila dalam suatu relasi terdapat pihak yang merasakan adanya pengaruh negatif dari pihak lain. Persepsi antarpihak yang mengadakan relasi, sangat menentukan ada tidaknya konflik karena apabila pihak-pihak yang bersangkutan tidak menyadari adanya konflik, berarti bahwa tidak ada konflik yang terjadi. Persepsi mengenai realitas dan ketidaksetujuan pada realitas tersebut, dapat menyebabkan konflik (Gibson, 1996).

Dalam pelaksanaan suatu proyek, pelaksana berada pada tingkat tengah organisasi. Pelaksana mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya kepada manajer proyek di tingkat atas dan bertanggung jawab mengatur tukang yang menduduki tingkat di bawahnya, sehingga peran pelaksana cukup kompleks dalam membina hubungan baik dengan atasan dan bawahannya demi kelancaran proyek. Mengingat pentingnya peran

pelaksana dalam kelancaran penyelenggaraan proyek maka perbedaan persepsi pelaksana terhadap pelaksanaan proyek erat kaitannya dengan konflik yang terjadi. Konflik antar pribadi timbul dari berbagai sumber antara lain karena perbedaan persepsi dan sudut pandang (Davis & Newstrom, 1989).

Munculnya suatu persepsi kurang tercapainya kepuasan kerja yang didapat dari hasil relasi antarpihak dapat menyebabkan munculnya konflik. Salah satu penyebab konflik-konflik dalam manajemen proyek adalah aspek *personality*. Di dalam aspek tersebut mencakup persepsi yang akan menentukan pula tingkat konflik yang terjadi (Verma, 1996). Keterlibatan berbagai karakteristik personal, perbedaan pengalaman, pola pikir dan persepsi pelaksana, sering memicu munculnya konflik sebagai suatu tanda adanya salah fungsi dalam suatu bentuk relasi. Karakteristik *perceiver*, karakteristik situasi, dan karakteristik *perceived* menentukan persepsi (Schermerhorn et al., 1991). Dalam kenyataan praktik di lapangan sering ditemukan banyak penyelewengan terhadap komitmen yang telah disepakati bersama antar berbagai pihak. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya *job satisfaction* yang ingin didapatkan kedua belah pihak sehingga munculah konflik.

Konflik-konflik terjadi sepanjang siklus hidup proyek dan dapat menjadi penghambat jalannya penyelenggaraan proyek. Konflik disfungsiional merupakan konfrontasi atau interaksi yang merugikan dan menghalangi pencapaian tujuan (Gibson, 1996). Konflik disfungsiional ini bersifat destruktif dan dapat menghambat kinerja (Robbins, 1996). Dalam penanganan yang tepat terhadap suatu konflik, diperlukan kecermatan dalam menganalisis penyebab dan solusi terbaik suatu konflik menuju ke arah kinerja proyek yang efektif dan efisien.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, timbul permasalahan mengenai:

- a. Bagaimana hubungan antara persepsi pelaksana terhadap pelaksanaan proyek dengan tingkat konflik disfungsional yang terjadi dalam proyek konstruksi ?
- b. Karakteristik persepsi pelaksana yang manakah yang paling mempengaruhi terjadinya konflik disfungsional dalam proyek konstruksi ?
- c. Adakah perbedaan persepsi antarpelaksana yang menyebabkan timbulnya konflik disfungsional dengan intensitas yang berbeda ?

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, lingkup permasalahan dibatasi pada :

1. Responden adalah pelaksana dari pihak kontraktor dalam penyelenggaraan proyek konstruksi.
2. Konflik disfungsional yang diteliti terjadi di dalam lingkup organisasi proyek itu sendiri dan bersumber dari persepsi pelaksana terhadap pelaksanaan proyek yang dipengaruhi oleh :
 - a. Karakteristik *perceiver*, yaitu persepsi pelaksana yang dipengaruhi oleh karakteristik personal pelaksana;
 - b. Karakteristik situasi, yaitu persepsi pelaksana terhadap lingkungan proyek dan sistem manajemen proyek;
 - c. Karakteristik *perceived*, yaitu persepsi pelaksana terhadap manajer proyek.

3. Besarnya tingkat konflik disfungsional diukur dari intensitas/ jumlah konflik yang terjadi.
4. Lokasi penelitian adalah proyek-proyek konstruksi yang berada di kota Yogyakarta, Surakarta, Semarang, dan Jakarta.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis hubungan antara persepsi pelaksana terhadap pelaksanaan proyek dengan tingkat konflik disfungsional yang terjadi dalam proyek konstruksi.
- b. Menentukan karakteristik persepsi pelaksana yang paling mempengaruhi terjadinya konflik disfungsional dalam proyek konstruksi.
- c. Mengetahui ada tidaknya perbedaan persepsi antarpelaksana yang menyebabkan timbulnya konflik disfungsional dengan intensitas yang berbeda.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini adalah :

- a. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK)

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi mengenai kecenderungan besarnya tingkat konflik disfungsional yang terjadi dalam proyek konstruksi khususnya terkait dengan persepsi pelaksana terhadap pelaksanaan proyek. Di samping itu, dengan penelitian ini diharapkan dapat mendorong dikembangkannya penelitian lebih lanjut dalam meminimalkan konflik-konflik disfungsional yang terjadi dalam proyek konstruksi.

b. Bagi Pengembangan Industri Konstruksi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi para pihak yang terlibat dalam industri konstruksi dan perhatiannya terhadap konflik-konflik yang muncul, terutama mengenai sumber konflik, tingkat/ intensitas terjadinya, dan upaya positif dalam penyelesaiannya.

c. Bagi Pemerintah

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pemerintah dalam mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga dapat meminimalkan munculnya konflik disfungsional dan meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam menghadapi era globalisasi.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan tinjauan pustaka, dipaparkan mengenai teori-teori yang menjadi landasan dari masalah yang dibahas dan hal-hal lain yang berkaitan serta dapat dijadikan sebagai dasar teori.

Bab ketiga merupakan metodologi penelitian yang berisi tentang cara pengumpulan data, cara menganalisis data yang diperoleh, hipotesis, dan cara menyimpulkan hasil penelitian.

Bab keempat yang merupakan analisis data berisi tentang analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarakan kepada pelaksana (kontraktor) dan melakukan pembahasan.

Bab kelima yang merupakan kesimpulan dan saran berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran terhadap masalah yang diteliti.

