

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perjalanan mencapai tujuannya, suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta yang bergerak di sektor konstruksi (*Construction*) akan senantiasa berhubungan dengan pihak-pihak yang berkepentingan yaitu pihak-pihak yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi salah satunya adalah Tukang. Agar pencapaian tujuan dapat berlangsung secara efektif, organisasi dituntut untuk mampu memberikan kepuasan kepada masing-masing pihak yang berkepentingan tersebut. Untuk mendapatkan kondisi yang demikian itu, perlu terciptanya suatu *sinergi* yang baik antara organisasi dan tukang. Para Tukang konstruksi memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian, ketrampilan, tenaga, maupun pikiran sementara itu di lain pihak organisasi memberikan imbalan, penghargaan kepada ujung tombak proyek yaitu Tukang. Jika proses pertukaran ini dapat berlangsung dengan seimbang, dalam arti saling memuaskan semua pihak, kemungkinan pencapaian sinergi dalam proses pencapaian tujuan akan lebih besar.

Seiring dengan pentingnya akan kepuasan kerja, hal yang signifikan berkaitan dengan kepuasan kerja adalah berkaitan dengan kesadaran tentang perlunya peningkatan produktifitas . Kesadaran akan pentingnya produktifitas tiap-tiap bangsa telah tumbuh dengan sangat pesatnya dalam kurun waktu setengah abad terakhir. Ada masyarakat maju yang telah secara merata mempunyai kesadaran akan pentingnya untuk mempunyai tingkat

produktifitas yang tinggi, seperti contohnya negara Jepang. Ada pula masyarakat negara terbelakang yang belum memperhatikan soal produktifitas negaranya.

Indonesia telah sejak awal tahun 1960-an berkeinginan meningkatkan produktifitas bangsa. Hal ini dinyatakan dengan diterbitkannya Instruksi Presiden No. 15 tahun 1968 untuk membentuk suatu Dewan Produktifitas Nasional. Dari pernyataan tersebut mengenai produktifitas dapat dilihat bahwa meningkatkan produktifitas berarti meningkatkan kesejahteraan dan mutu kehidupan bangsa. Di samping itu usaha peningkatan produktifitas juga dapat menyebabkan penghematan penggunaan sumber daya yang dipunyai, apalagi bila sumber daya tersebut merupakan sumber yang langka.

Peningkatan produktifitas bangsa mutlak perlu ditunjang oleh usaha pihak yang terlibat dalam kegiatan ekonomi, baik sebagai pelaku kegiatan produksi, jasa, maupun lembaga pengatur kegiatan negara. Pemborosan penggunaan sumber-sumber oleh siapapun, baik oleh sektor pemerintah ataupun sektor swasta merupakan tindakan yang menurunkan produktifitas bangsa.

Menurut Morley (1983) seperti dikutip oleh KONSTRUKSI (1997), sebenarnya produktifitas yang rendah dari suatu negara merupakan akar permasalahan dari inflasi. Produktifitas dalam arti yang luas adalah input dari suatu proses produksi, yang tidak hanya berupa tenaga kerja tetapi juga mencakup manajemen, desain, material dan peralatan.

Menurut Patton (1984) seperti yang dikutip oleh Ravianto (1985) menyatakan bahwa penurunan produktifitas tidak hanya disebabkan oleh kesalahan tenaga kerja dan pergeseran nilai-nilai pada generasi muda, serta adanya intervensi pemerintah yang bersifat melindungi

(*protection*), tetapi kesalahan yang mendasar sebenarnya terletak pada pihak manajemen perusahaan akibat tidak adanya tindakan pembaharuan yang dilaksanakan oleh para manajer.

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 produktifitas kerja menjadi sangat rendah (Konstruksi, 1994).

Jika dibandingkan dengan industri manufaktur, industri jasa konstruksi memiliki karakteristik yang unik. Salah satu yang menjadi keunikan industri jasa konstruksi, khususnya konstruksi 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 hanya pada upah pekerjaan. Untuk itu para mandor akan berusaha memberikan harga penawaran 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 melaksanakan 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 ditolakny 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).

Menurut Schanaars (Tjiptono, 1997) pada dasarnya tujuan dari suatu bisnis adalah untuk menciptakan para pelanggan yang merasa puas.

Menurut Swan, et. al (Torbica dan Stroh, 2001) faktor utama kepuasan adalah kualitas produk / layanan dan harapan konsumen sehubungan dengan kualitas tersebut. Sedangkan menurut Brown dan Fern (Torbica dan Stroh, 2001), kepuasan konsumen dibagi dalam dua paket yaitu kepuasan terhadap produk dan kepuasan terhadap layanan. Kepuasan terhadap produk dan layanan dijadikan ukuran dalam menentukan tingkat kepuasan konsumen.

Oleh karena itu, keberhasilan organisasi atau perusahaan yang bergerak di sektor *construction* dalam mencapai tujuannya, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang tidak dapat dilepaskan secara langsung dari peranan para tukang. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, para tukang bukan semata-mata hanya sebagai obyek dalam pencapaian tujuan seperti apa yang ada dalam pandangan klasik, tetapi lebih dari itu, tukang sekaligus menjadi subyek atau pelaku. Peran penting tukang dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan konstruksi, ini juga ditegaskan oleh Gibson (1995), bahwa keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan manajemen dan tukang dengan kelompok kerjanya sebagai pekerja yang langsung terlibat dalam menghasilkan suatu produk. Pendapat ini mempunyai konsekuensi adanya suatu tuntutan kepada manajemen untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja tukang sehingga para tukang dapat meraih kepuasan kerja. Keberhasilan kinerja tukang secara langsung akan membentuk keberhasilan perusahaan konstruksi.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan/tukang semakin loyal/setia kepada organisasi atau perusahaan, semakin termotivasi dalam bekerja, karyawan/tukang akan bekerja dengan rasa senang, lebih penting lagi khususnya bagi pihak pimpinan perusahaan konstruksi. Kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktifitas yang tinggi pula. Karyawan/tukang yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung melakukan penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik penghindaran yang bersifat fisik maupun psikologis (Noe, 1994) : kondisi demikian ini jelas akan mengganggu jalannya proses pencapaian tujuan

pelaksanaan proyek konstruksi seperti yang ditargetkan. Mengingat sangat pentingnya kepuasan kerja karyawan/tukang tersebut, sudah wajar dan logis jika pihak manajemen harus mampu mendeteksi sumber timbulnya ketidakpuasan kerja, seperti ketidakadilan pembayaran/gaji, hubungan penyelia (supervisor) dengan bawahan yang tidak baik, rekan kerja yang tidak mendukung, kondisi kerja yang tidak baik, dan lain-lain (Gibson, 1995)

Hal inilah yang menjadi latar belakang peneliti untuk mencoba melakukan penelitian yang bertemakan tentang: **“Studi Mengenai Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tukang Pada Proyek Konstruksi”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan kondisi nyata masalah yang terdapat pada bagian latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah:

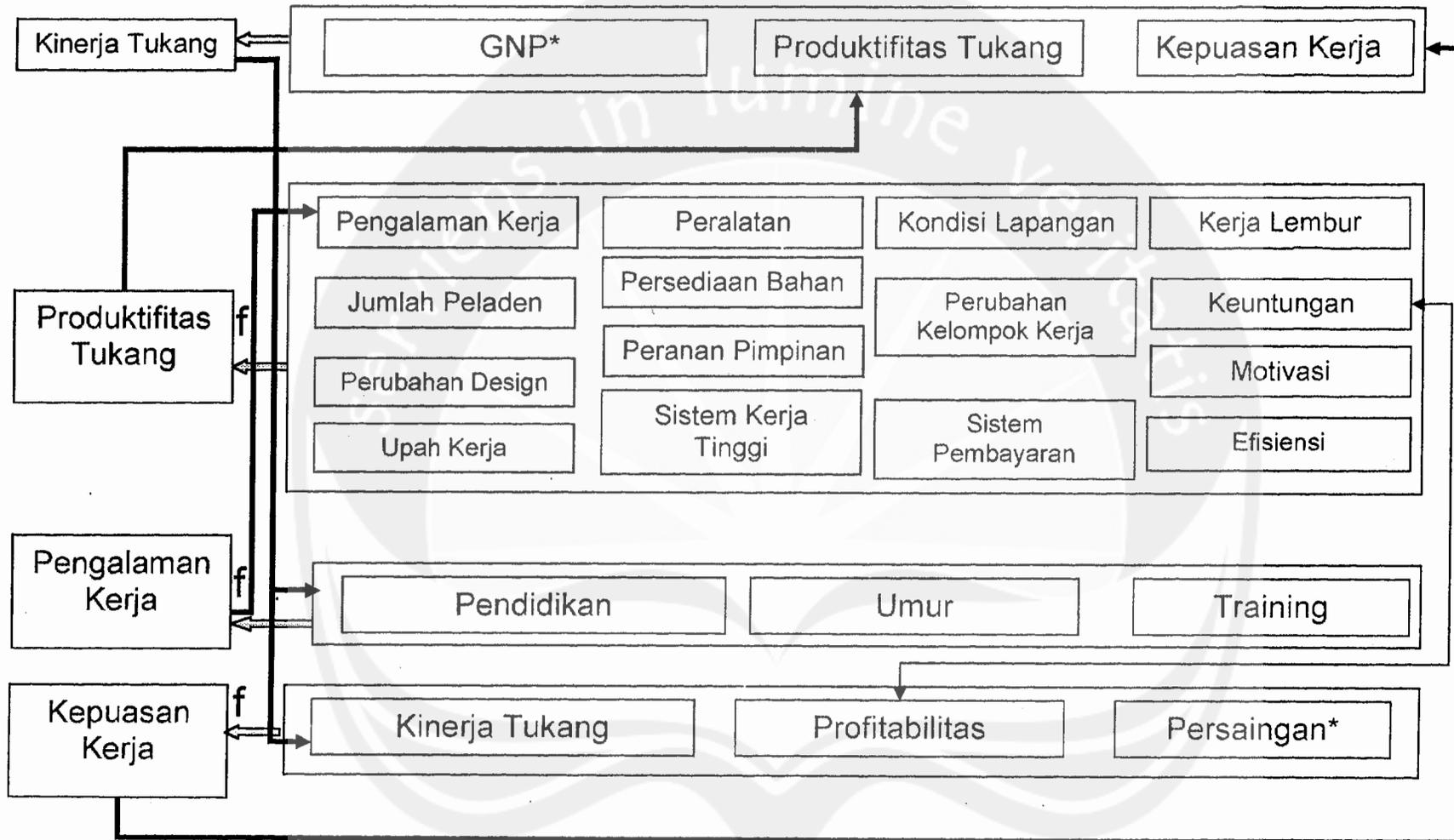
Kinerja Tukang = f (GNP*, Produktifitas, Kepuasan Kerja)

Produktifitas = f (Pengalaman Kerja, Peralatan, Material, Kondisi Lapangan, Kerja Lembur, Jlh Pembantu, Keuntungan, Motivasi Perubahan Design, Upah , Sistem Pembayaran, Perubahan Organisasi, Klasifikasi Perusahaan, Sistem Kerja Yang tinggi)

Pengalaman Kerja = f (Pendidikan, Umur , Training)

Kepuasan Kerja = f (Kinerja Tukang, Keuntungan, Persaingan*)

Berdasarkan rumusan masalah di atas kemudian dibuat suatu model Teknik Pengukuran secara sederhana sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 1.1. berikut ini.



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran
 Catatan : * merupakan variabel / faktor eksogen
 (Model ini diilhami dari model Makridakis, dkk (1993), hal 298-299)

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, maka pokok-pokok masalah yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah persepsi dan evaluasi Tukang terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya?
2. Bagaimanakah pengetahuan dan motivasi Tukang terhadap faktor-faktor produktifitas yang mempengaruhi kinerjanya ?.
3. Bagaimanakah perbedaan pendapat antara karakteristik (pendidikan, usia, training) Tukang terhadap faktor-faktor pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerjanya?.
4. Apakah Faktor-faktor GNP, Produktifitas, dan Kepuasan Kerja Tukang berpengaruh terhadap kinerjanya dalam pelaksanaan proyek konstruksi ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengkaji persepsi Tukang terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya.
2. Mengkaji pengetahuan dan motivasi Tukang yang berpengaruh terhadap faktor-faktor produktifitas dan kepuasan kerja .
3. Mengkaji perbedaan persepsi Tukang terhadap faktor-faktor pengalaman kerja .
4. Mengkaji hubungan GNP, Produktifitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tukang .
5. Mengkaji hubungan pengalaman kerja terhadap Kepuasan Kerja
6. Mengkaji hubungan Umur, Upah, Lama Bekerja terhadap efisiensi

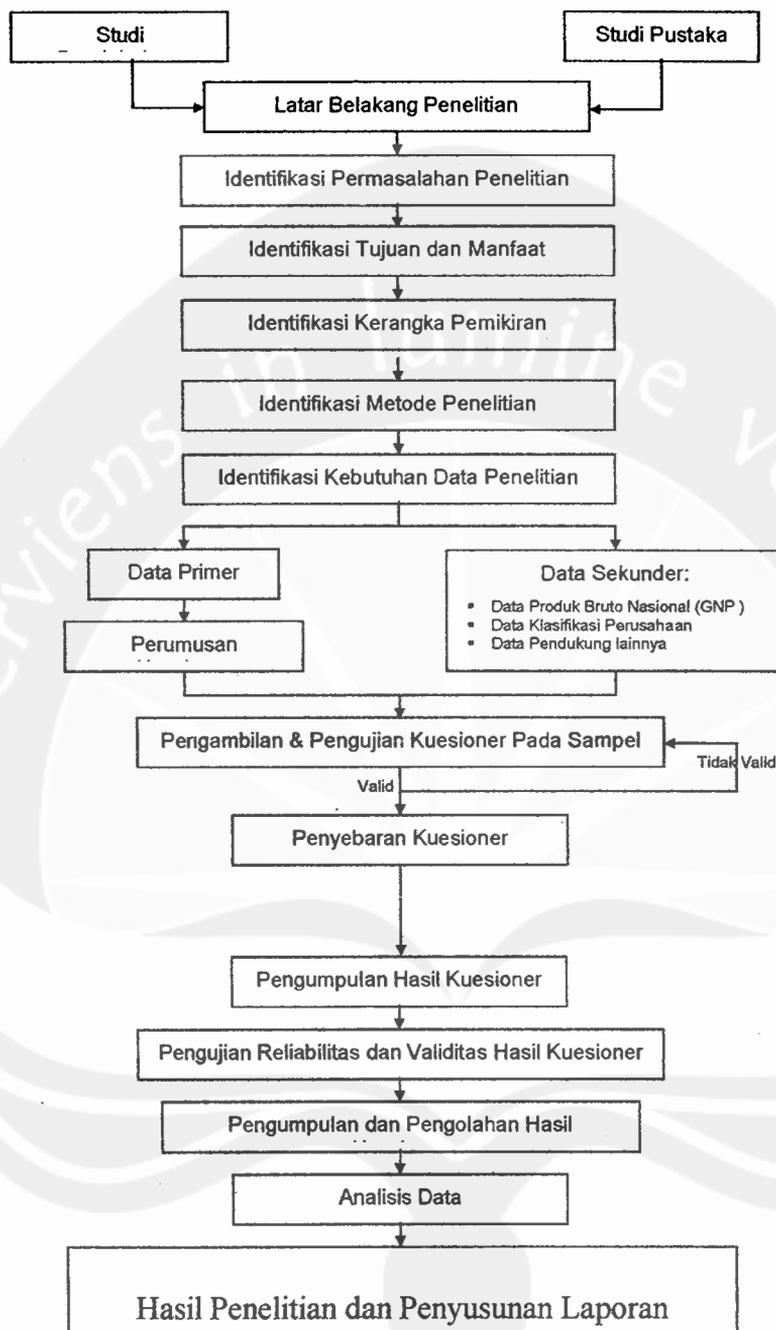
1.4. Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen Perusahaan (Kontraktor) dalam pengambilan keputusan mengenai pengelolaan sumber daya manusianya.
2. Informasi hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya menyangkut penelitian dalam bidang sumber daya manusia.

1.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka tahapan penelitian yang dapat diformulasikan dalam gambar 1.2. berikut ini :



Gambar 1.2. *Flow Chart Tahapan Penelitian*

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi ruang lingkup dan pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Obyek penelitian hanya dibatasi pada lingkungan proyek konstruksi dengan responden tukang yang terdapat pada wilayah DI Yogyakarta, Jawa Tengah, Bandung Jawa Barat, DKI Jakarta dan Lampung.
2. Berkaitan dengan uji validitas dan uji reliabilitas, maka validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dibatasi pada validitas konstruk saja.
3. Uji hipotesis statistik yang dilakukan adalah uji hipotesis asosiasi karena uji hipotesis ini mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih.
4. Model statistik yang digunakan adalah model statistik non parametrik .

1.7. Sistematika Penelitian

Adapun sistematika penelitian yang terdapat dalam penelitian ini, rancangannya disusun sebagai berikut:

- **Bab 1 memuat tentang pendahuluan penelitian**, meliputi: latar belakang penelitian, identifikasi rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, kerangka pemikiran.
- **Bab 2 memuat tentang tinjauan pustaka** yang berkaitan dengan konsep GNP (Produk Bruto Nasional), Produktifitas dan Kepuasan Kerja
- **Bab 3 Memuat tentang metodologi penelitian**
- **Bab 4 memuat tentang analisis data dan pembahasan**

- **Bab 5 merupakan bab penutup**, yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan penelitian tentang Kinerja Tukang tersebut.

