

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktivitas

Produktivitas secara konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja (bentuk nyata) dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk dari seorang tenaga kerja (Ravianto, 1985). Paul Olomolaiye pada tahun 1998 menjelaskan 3 konsep produktivitas, yaitu :

1. *Capacity to produce* (kemampuan untuk memproduksi)

Kekuatan atau kemampuan di balik produksi itu sendiri

2. *Effectiveness of Productive Effort* (keefektifan dalam mengusahakan produksi)

Ukuran baik buruknya penggunaan sumber daya

3. *Production per unit of effort* (produksi per unit dari tiap usaha)

Dimana digunakan untuk mengukur keluaran dari faktor produksi dengan mengacu pada satu periode waktu yang sudah ditetapkan.

Ralph M. Barnes (1973) mendefinisikan produktivitas menjadi 3 golongan pengertian, yaitu :

1. Produktivitas Pekerja = $\text{Unit yang Diproduksi} \div \text{Jam Kerja}$
2. Produktivitas Modal = $\text{Output} \div \text{Input Modal}$
3. Produktivitas Material = $\text{Output} \div \text{Input Material}$

2.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja di lapangan memiliki variabel atau faktor yang mempengaruhinya. Para peneliti yang mempelajari mengenai produktivitas

memiliki pandangan yang berbeda-beda mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Kaming, dkk. (1997) melakukan penelitian yang berjudul "*Regional Comparison of Indonesia Construction Productivity*" menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai variabel produktivitas, variabel tersebut antara lain :

1. Keluaran Produksi (*Production Output*) – jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu satuan waktu. Keluaran biasanya digunakan untuk mengestimasi biaya dan penghitungan penggajian.
2. Waktu Produktif (*Productive Time*) – waktu yang dihabiskan untuk kegiatan produktif selama bekerja.
3. Motivasi (*Motivation*) – keinginan dalam bekerja, unggul dalam bekerja, dan produktif selama bekerja.
4. Tingkat Kemampuan (*Skill Level*) – kemampuan untuk mengkombinasikan semua gerakan produktif yang dibutuhkan untuk mencapai *standard output*.
5. Penghasilan (*Remuneration*) – jumlah uang yang diterima selama waktu kerja standar.
6. Tingkat Pengawasan (*Level of Supervision*) – tingkat pengawas dalam menjaga kualitas pekerjaan. Hal ini meliputi perencanaan sumber daya (material) saat dibutuhkan, memberikan instruksi dan mengawasi kualitas sebaik keantitas pada pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pada umumnya, semakin baik tingkat pengawasan, semakin kecil jumlah pekerjaan yang tidak benar dan harus dikerjakan ulang.

7. Permasalahan Produktivitas yang dihadapi (*Severity of the Productivity*) – kekurangan tenaga kerja terampil, keluaran produksi yang buruk, kurangnya motivasi, serta koordinasi yang kurang baik.

Chris Hendrickson pada tahun (1998) menyatakan bahwa produktivitas pada proyek konstruksi dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikarakteristikan sebagai berikut :

1. Karakter Tenaga Kerja

Analisis Performa (*Performance Analysis*) adalah alat yang sering digunakan untuk menilai kontribusi dan kualitas dari pekerja.

Faktor yang dapat dievaluasi adalah:

- a. Kualitas Pekerjaan – hasil produksi yang dapat diproduksi atau dicapai
- b. Kuantitas Pekerjaan – volume pekerjaan yang dapat diterima
- c. Pengetahuan menyangkut pekerjaan – dapat mendemonstrasikan pengetahuan yang dibutuhkan dalam bekerja seperti metode, teknik, dan keahlian serta dapat mengaplikasikannya untuk meningkatkan produktivitas
- d. Pengetahuan terkait kerja – pengetahuan yang dapat berdampak pada kerja diatas bidang lain.
- e. Pertimbangan – kekuatan kesimpulan, keputusan dan aksi.
- f. Inisiatif – kemampuan untuk mengambil tindakan efektif tanpa disuruh.
- g. Penggunaan sumber daya (material) – kemampuan untuk menggambarkan kebutuhan proyek dan mengalokasikannya, merencanakan dan secara efektif menggunakan segala material yang ada.

- h. Dapat Diandalkan – keandalan dalam menjaga kepercayaan dan komitmen
- i. Kemampuan analisis – keefektifan dalam memikirkan suatu permasalahan dan mencapai penyelesaian yang baik.
- j. Kemampuan komunikasi – keefektifan dalam penggunaan komunikasi baik oral maupun tulisan sehingga tetap membuat segala sesuatunya terkoordinasi dan tetap berwibawa.
- k. Kemampuan bersosialisasi – keefektifan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja sehingga dapat menciptakan situasi yang produktif.
- l. Kemampuan bekerja dibawah tekanan – kemampuan untuk bekerja dengan batas waktu yang ketat dan dapat beradaptasi dengan perubahan.
- m. Sensitivitas keamanan – kemampuan untuk menangani informasi penting secara wajar.
- n. Kesadaran akan keselamatara – memiliki pengetahuan tentang praktik keselamatan yang baik dan mendemonstrasikan kesadaran akan keselamatan diri sendiri dan orang lain.
- o. Kesadaran akan keuntungan dan biaya – kemampuan untuk mencari tahu dan mengimplementasikan ide yang menguntungkan.
- p. Efektifitas perencanaan – kemampuan untuk mengantisipasi kebutuhan, membaca situasi, menetapkan standar dan tujuan, serta perencanaan dan jadwal kerja.
- q. Kepemimpinan – kemampuan untuk menumbuhkan kemampuan dan hasrat bekerja dengan sesama pekerja untuk mencapai tujuan bersama.

- r. Mendelegasi – keefektifan untuk mendelegasikan pekerjaan.
 - s. Pengembangan manusia – kemampuan untuk memilih, melatih dan memuji personel, menetapkan standar performa, dan menyediakan motivasi untuk bertumbuh sesuai dengan kapasitas.
 - t. Keberagaman – dapat menampung semua kebutuhan bagi kaum minoritas.
2. Kondisi kerja proyek
- a. Ukuran pekerjaan dan kompleksitasnya
 - b. Aksesibilitas lokasi pekerjaan
 - c. Ketersediaan pekerja
 - d. Penggunaan peralatan yang menunjang
 - e. Perjanjian kontraktual
 - f. Iklim setempat
 - g. Karakteristik budaya setempat
3. Aktivitas non-produktif
- a. Pekerja tidak langsung berhubungan dengan proyek namun tetap dibutuhkan
 - b. Pekerjaan ulang untuk hasil pekerjaan yang tidak memuaskan
 - c. Penghentian pekerjaan sehubungan dengan cuaca
 - d. Hari Libur
 - e. Waktu absen, datang telat dan pulang lebih awal
 - f. Serangan

Menurut Iman Soeharto (2001), variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat dikelompokkan ke dalam delapan bagian, antara lain :

1. kondisi fisik lapangan dan sarana bantu;
2. supervisi, perencanaan, dan koordinasi;
3. komposisi kelompok kerja;
4. kerja lembur;
5. ukuran besar proyek;
6. kurva pengalaman (*learning curve*);
7. pekerja langsung versus subkontraktor; dan
8. kepadatan tenaga kerja.

2.3. Hubungan Produktivitas dengan Dunia Industri Konstruksi

Meningkatkan produktivitas dalam industri konstruksi dapat dilihat dari 2 perspektif, konsumen dan kontraktor. Dari perspektif konsumen meningkatkan produktivitas adalah menurunkan biaya, memperpendek jadwal konstruksi, menawarkan nilai lebih uang (*value for the money*), dan mencapai pengembalian modal (keuntungan) dari investasi awal. Dari perspektif kontraktor, meningkatkan produktivitas lebih mengarah ke pelanggan lebih puas sementara juga menyediakan keunggulan kompetitif, dan sebagai efeknya menyebabkan balik modal yang cepat dan meningkatkan keuntungan (Horner, 2001).

2.4. Permasalahan Produktivitas

Menurut penelitian yang dilakukan Oglesby dkk. pada tahun 1989, hal-hal yang dapat menyebabkan masalah produktivitas adalah :

- 1) Area Bekerja – Tipe Pekerjaan;

- 2) Kepuasan umum akan situasi kerja dan pengawasan;
- 3) Ketentuan akan kebutuhan pekerja;
- 4) Material – Ketersediaan, kecocokan dan kondisi;
- 5) Peralatan yang dimiliki kontraktor – ketersediaan dan kondisi;
- 6) Perkakas – Ketersediaan dan kondisi;
- 7) Perancah – Ketersediaan ketika dibutuhkan, kecocokan dan keamanan;
- 8) Pekerjaan Ulang – Jumlah, mengapa dibutuhkan, dan siapa yang mengawasi;
- 9) Gangguan kru – dalam pekerjaan apa dan alasan;
- 10) Area bekerja yang padat – menyebabkan konflik;
- 11) Ketersediaan instruksi dan informasi lainnya;
- 12) Inspeksi – Beralasan dan apakah dilakukan pada waktu yang tepat; dan
- 13) Jam yang hilang dalam tiap minggu dari setiap konflik yang terjadi.

Menurut Kaming, dkk. (1997), permasalahan produktivitas dapat diidentifikasi sebagai berikut : 1) Kurangnya material; 2) Kurangnya peralatan; 3) Kerusakan peralatan; 4) Pekerjaan ulang; 5) Pergantian pekerja; 6) Gangguan; 7) Ketidakhadiran; 8) Pengawasan yang tertunda; 9) pergantian mandor; 10) terlalu banyak pekerjaan; dan 11) Tempat bekerja penuh sesak.

2.5. Peningkatan Produktivitas Pekerja

Sesuai dengan laporan I Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia 1983, peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam 3 bentuk, yaitu :

- (a) jumlah produksi yang meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang sama;
- (b) jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan sumber daya yang kurang; dan
- (c) jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumberdaya yang relatif kecil.

Handoko (1984) menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara pendekatan, antara lain sebagai berikut :

1. Pendekatan melalui sistem ketenagakerjaan yang dipakai,
 - a. Peningkatan atau pengurangan jumlah tenaga kerja;
 - b. Pengadaan sistem lembur untuk melaksanakan *crash program*.
2. Melalui pendekatan manajemen,
 - a. Perbaikan metode operasi secara keseluruhan;
 - b. Peningkatan, penyederhanaan, atau pengurangan variasi produk untuk masing-masing tenaga kerja; dan
 - c. Perbaikan organisasi, perencanaan dan pengawasan.

Michael P. Rollage pada tahun 2002 mengemukakan 5 (lima) cara utama untuk meningkatkan produktivitas konstruksi. Kelima cara tersebut antara lain :

1. Menganalisa seluruh proses konstruksi secara detail;

2. Melakukan perencanaan yang lebih baik;
3. Melatih pengawas dan kru;
4. Menerapkan teknologi terbaru; dan
5. Berkomunikasi.

2.6. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

2.6.1. Tenaga Kerja Konstruksi Lokal

Tenaga kerja konstruksi lokal adalah penduduk yang berada dalam usia kerja yang berasal dari lokasi/daerah/kabupaten atau provinsi dimana suatu proyek konstruksi dilaksanakan

2.6.2. Tenaga Kerja Konstruksi Pendatang

Tenaga kerja konstruksi pendatang adalah penduduk yang berada dalam usia kerja yang berasal dari luar lokasi/daerah/kabupaten atau provinsi dimana suatu proyek konstruksi dilaksanakan.