

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan pokok manajemen konstruksi adalah mengelola atau mengatur pelaksanaan pembangunan proyek konstruksi, sehingga diperoleh hasil sesuai dengan yang direncanakan baik waktu pelaksanaan, biaya pelaksanaan dan mutu yang dihasilkan. Agar tujuan pokok manajemen konstruksi ini dapat tercapai, maka salah satu faktor penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa ini maka sumber daya manusia harus diberdayakan dan dioptimalkan.

Sumber daya manusia sangat berharga untuk kelangsungan pelaksanaan proyek. Fenomena yang menandai adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia diantaranya adalah mogok kerja, produktivitas yang merosot, daya saing yang rendah, profesionalisme yang tidak memadai. Hal ini terjadi karena peran strategis sumber daya manusia menjadi sebab utama, karena itulah pemahaman akan arti pentingnya sumber daya manusia perlu bagi setiap orang khususnya orang-orang yang terlibat dalam aktivitas pengolahan sumber daya manusia dalam proyek konstruksi.

Tenaga kerja menempati kedudukan yang paling strategik dan penting disamping modal, peralatan, teknologi dan lainnya karena tenaga kerja yang akan mengalokasikan dan mengelola segenap sumber daya lainnya tersebut. Tenaga kerja harus dipandang sebagai suatu investasi yang jika dikembangkan dan dikelola secara efektif akan memberikan imbalan bagi organisasi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi tercapainya tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah proyek. Tenaga kerja yang baik akan sangat berpengaruh pada hasil pekerjaan baik kualitas maupun kuantitasnya.

Dalam pelaksanaan pekerjaan seorang tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi yang ada dalam dirinya. Motivasi yang timbul dalam diri pekerja akan berpengaruh pada produktivitas kerja dan efektivitas waktu kerja. Pada proyek konstruksi yang melibatkan banyak tenaga kerja efektivitas waktu kerja sulit tercapai, dengan waktu kerja per hari yang tidak optimal maka berdampak terhadap produktivitas kerja yang rendah. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi sehingga menghasilkan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan proyek sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk menumbuhkan motivasi kerja diantaranya dapat dilakukan dengan pemberian insentif untuk tenaga kerja dengan prestasi kerja yang baik. Pemberian insentif ini bertujuan untuk meningkatkan dan menjaga motivasi pekerja dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan efektivitas

waktu kerja dan produktivitas kerja dari para pekerja. Dengan diberikannya motivasi bagi para pekerja berupa insentif berbentuk uang bagi yang berprestasi diharapkan akan menimbulkan perasaan senang dan puas pada diri pekerja sehingga proyek akan mendapatkan umpan balik dari para pekerja dengan bekerja lebih produktif baik dalam hal disiplin waktu kerja maupun jumlah volume pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini tidak saja menguntungkan bagi proyek tersebut karena akan menghasilkan suatu pekerjaan yang bermutu tinggi dan jumlah produksi yang lebih besar, namun juga diharapkan akan mempercepat waktu pelaksanaan proyek sesuai dengan yang dijadwalkan oleh proyek karena bagaimanapun juga tenaga kerja merupakan aset dan partner untuk bersama-sama mencapai tujuan yang dikehendaki, baik tujuan-tujuan proyek maupun tujuan masing-masing individu.

Dengan adanya pemberian motivasi berupa insentif diharapkan juga akan dapat menimbulkan loyalitas yang tinggi dari para tenaga kerja sehingga perusahaan atau organisasi akan memperoleh dampak positif seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, pulang kerja lebih dini, ketidakhadiran dan *turn over* dari tenaga kerja. Implementasi pemberian motivasi berupa insentif sering dilakukan pada tenaga kerja pada bidang industri sehubungan dengan itu, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sistem insentif juga dapat berfungsi dalam memotivasi tenaga kerja pada bidang konstruksi.

1.2 Pokok Permasalahan

Pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan produktivitas tenaga kerja tanpa insentif dan produktivitas tenaga kerja dengan insentif.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian tugas akhir ini adalah untuk mengetahui seberapa besar perbedaan produktivitas tenaga kerja tanpa insentif dan produktivitas tenaga kerja dengan insentif.

1.4 Faedah / Manfaat Penulisan

Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemilik proyek (*owner*) dan pelaksana proyek tentang pentingnya faktor motivasi bagi para pekerja yang salah satunya adalah dengan cara pemberian insentif. Dengan pemberian insentif diharapkan para pekerja akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi serta terciptanya suasana kompetitif diantara para pekerja.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan penelitian serta untuk memperjelas ruang lingkup permasalahan, maka penelitian dibatasi pada :

1. Produktivitas tenaga kerja diukur berdasarkan upah harian (tanpa insentif) dan upah harian ditambah insentif (dengan insentif). Jadi pemberian insentif yang menyebabkan terjadinya perbedaan (peningkatan) produktivitas tenaga kerja.
2. Tidak ada unsur lain pemberian motivasi kerja kecuali hanya pemberian insentif dalam bentuk uang.
3. Penelitian dilakukan pada pekerjaan pasangan bata.
4. Pengamatan pekerjaan pasangan bata dilakukan pada lantai satu.
5. Upah tenaga kerja yang digunakan adalah upah harian, dimana upah harian untuk setiap proyek berbeda dan besarnya insentif yang diterima tergantung dari produktivitas yang dihasilkan setelah diterapkan pemberian insentif.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah semua proyek bangunan gedung dan perumahan di DIY

1.6.2 Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 proyek bangunan gedung dan perumahan di Kabupaten Sleman.

1.6.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah semua tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata pada proyek gedung dan perumahan di DIY.

1.6.4 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata.

1.6.5 Data Penelitian

Data penelitian berupa data primer yaitu, produktivitas tenaga kerja (m^2/jam) tanpa insentif dan produktivitas tenaga kerja (m^2/jam) dengan insentif serta besar upah harian yang diterima setiap tenaga kerja.

1.6.6 Metode Pengumpulan Data

a. Metode Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data mengenai besar upah harian yang diterima setiap tenaga kerja.

b. Metode Observasi

Observasi dilakukan dengan cara pengamatan dan pengukuran langsung di lapangan pada pekerjaan pasangan bata untuk memperoleh data produktivitas tenaga kerja yang merupakan luas pasangan (m^2) yang dihasilkan setiap tenaga kerja dalam setiap jam. Produktivitas tenaga kerja diukur 2 kali yaitu, produktivitas tenaga kerja tanpa insentif (m^2/jam) dan produktivitas tenaga kerja dengan insentif (m^2/jam). Jadi dalam penelitian ini setiap sampel mendapatkan dua kali perlakuan yaitu tanpa insentif dan dengan insentif sehingga faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas seperti, usia, pengalaman, kondisi dan lingkungan kerja, komposisi kelompok kerja dan lain-lain dapat dikendalikan. Dalam

penelitian digunakan sebanyak 40 orang tenaga kerja (tukang) dari 3 proyek bangunan gedung dan perumahan yang berlokasi di Kabupaten Sleman.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan pada setiap jam kerja dalam setiap hari kerja mulai hari senin sampai hari sabtu selama dua minggu untuk setiap sampel. Pada minggu pertama dilakukan pengukuran produktivitas tenaga kerja berdasarkan upah harian (tanpa insentif). Produktivitas rata-rata tanpa insentif dijadikan standar produktivitas kerja dalam penerapan pemberian insentif.

Pada minggu kedua untuk tenaga kerja yang sama diterapkan pemberian insentif kemudian diukur kembali produktivitasnya. Tenaga kerja akan memperoleh insentif apabila produktivitas dengan insentif melampaui standar produktivitas kerja tersebut dan besarnya insentif tergantung dari peningkatan yang terjadi. Pengukuran produktivitas mulai hari senin sampai hari sabtu dari jam 08.00 – 16.00 wib dengan jam istirahat 12.00 – 13.00 wib

1.6.7 Analisis Data Penelitian

Data penelitian dianalisis menggunakan analisis deskripsi dengan metode statistik dan untuk pengujian hipotesis digunakan uji beda mean untuk observasi berpasangan (*paired sample t test*).