BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi, agar dapat tetap hidup dan mempertahankan suatu tingkat stabilitas dalam menghadapi lingkungan luar, organisasi menghadapi sederetan syarat yang harus dipenuhi. Seberapa jauh suatu organisasi dapat memenuhi syarat, ini sangat menentukan kemampuannya untuk melanjutkan usaha mengejar sasarannya dengan berjalannya waktu. Jika organisasi gagal dalam memenuhi persyaratan ini, maka akan timbul ancaman yang berat terhadap stabilitasnya sehingga membahayakan kelangsungan hidupnya serta pencapaian tujuannya.

Ancaman ini mungkin berupa kehilangan sumber daya, kehilangan pengakuan dari lingkungan pendukungnya, kemacetan dalam organisasi dan seterusnya. Menurut Richard M. Steers dalam bukunya Efektif Organisasi ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh organisasi agar tetap dapat melangsungkan hidupnya, yaitu mendapatkan sumber daya, efisiensi, produksi/keluaran, pembaharuan dan penyesuaian organisasi.

Mendapatkan sumber daya yang dimaksudkan adalah organisasi harus sanggup sukses bersaing memperebutkan sumber daya yang langka dan berharga untuk dijadikan masukan bagi kegiatan kerja organisasi. Efisiensi yang

dimaksudkan adalah organisasi harus berusaha menjamin nisbah yang paling menguntungkan antara masukan dan keluaran dalam proses transformasi. Produksi/keluaran yang dimaksudkan adalah sistem organisasi harus dapat menyerahkan barang/jasa yang disediakannya, secara teratur/berencana. Sedangkan pembaharuan dan penyesuaian organisasi yang dimaksud adalah pada kebanyakan organisasi, sebagian sumber daya harus disisihkan dan ditanamkan dalam kegiatan yang akan meningkatkan nilai bersih dari organisasi di masa yang akan datang. Tanpa usaha pembaharuan demikian, kelangsungan hidup organisasi akan mudah terancam oleh pergeseran jangka pendek dari permintaan pasar.

Demikian juga halnya dengan organisasi proyek berkaitan dengan tenaga kerja agar tetap dapat melangsungkan hidupnya, perlu mendapatkan sumber daya, efisiensi, produksi/keluaran, pembaharuan dan penyesuaian organisasi. Idealitas ini tercermin bahwa pada setiap organisasi proyek konstruksi mengiinginkan tenaga kerjanya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Hal ini merupakan keinginan yang ideal bagi sebuah organisasi proyek konstruksi yang berorientasi pada profit dan berkaitan dengan kualitas proyek yang dikerjakan. Suatu proyek konstruksi akan cenderung tidak efisien dan mempunyai kualitas rendah apabila didalamnya diisi oleh tenega kerja yang tidak produktif.

Pada kenyataannya, terkadang suatu proyek konstruksi tidak mampu membedakan mana tenaga kerja yang produktif dan mana yang tidak produktif.

Hal ini disebabkan proyek konstruksi tersebut kurang memiliki *sense of managerial* yang menganggap tenaga kerja sebagai faktor dalam mempengaruhi efisiensi dan kualitas proyek. Akibatnya, suatu proyek konstruksi menjadikan tenaga kerja tak ubahnya seperti mesin. Ironisnya lagi mesin tersebut tidak di *maintenance* dengan baik. Hendaknya suatu proyek konstruksi untuk tidak lupa bahwa kalau tenaga kerja adalah aset yang perlu dipelihara agar tetap dapat berproduksi dengan baik.

Pada dasarnya hubungan antara suatu proyek konstruksi dengan tenaga kerja adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi proyek konstruksi ingin mendapatkan kualifikasi tenaga kerja, di sisi lain tenaga kerja menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi suatu proyek konstruksi.

Untuk menjaga produktivitas tenaga kerja ada dua faktor yang perlu diperhatikan. Pertama, faktor *personal attributes.* Faktor ini seyogianya telah terkontrol pada saat sebuah proyek konstruksi melakukan perencanaan tenaga kerja. Masalah-masalah seperti *skill, knowledge, ability, motivation,* dan lain-lain termasuk bagian dari *personal attributes.* Menurut Maier (1965) dalam buku *Psychology in Industry,* produktivitas (*performance*) tenaga kerja merupakan perkalian antara *ability* dan motivasi (*performance = ability X motivation*) sehingga dapat dikatakan tenaga kerja yang *personal attributes*-nya jelek akan memiliki *performance* yang jelek pula. Itulah sebabnya mengapa proses

perencanaan tenaga kerja menjadi hal penting yang perlu dilaksanakan secara *fair* dan objektif.

Faktor kedua, aspek-aspek yang berkaitan dengan perasaan dan lingkungannya dalam bekerja, seperti iklim kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan lain lain. Pada penelitian ini lebih melihat pada faktor *personal attributes*, yang dibatasi pada faktor-faktor yaitu pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan serta pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja di suatu proyek konstruksi, sedangkan tenaga kerja yang dimaksud adalah tukang bata.

Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja tinggi cenderung mempunyai kemampuan kerja, penyerapan informasi, daya tanggap terhadap petunjuk kerja, kemampuan penanganan masalah yang lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja rendah, sehingga seseorang yang mempunyai pengalaman kerja tinggi cenderung tingkat kesalahan kerja rendah, kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja rendah. Pada akhirnya seseorang yang mempunyai pengalaman kerja tinggi cenderung mempunyai produktifitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja rendah. Berkaitan dengan itu, pada penelitian ini digunakan untuk melihat sejauhmana pengaruh pengalaman kerja tukang bata terhadap produkstifitas kerja yang ada di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

Tenaga kerja yang berasal dari satu daerah diduga mempunyai perilaku yang berbeda dengan tenaga kerja yang berasal dari daerah lainnya. Misalnya dari tuntutan hidup dan motivasi kerja. Standar upahpun kadang lain antara tenaga kerja yang berasal dari satu daerah dengan daerah lainnya. Berkaitan dengan itu, pada penelitian ini digunakan untuk melihat sejauhmana asal daerah seseorang tukang bata mempengaruhi terhadap produkstifitas kerja yang ada di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi diharapkan mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam transformasi informasi terhadap pekerjaan. Upah yang tidak sesuai, jenis pekerjaan yang tidak sesuai terhadap tingkat pendidikan kadang memunculkan konflik individu seseorang. Berkaitan dengan itu, pada penelitian ini digunakan untuk melihat sejauhmana tingkat pendidikan tukang susun bata mempengaruhi terhadap produktifitas kerja yang ada di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

Banyak permasalahan di dalam proyek perumahan berkaitan dengan rendahnya produktivitas kerja tenaga kerja, tingginya tingkat kesalahan kerja, rendahnya daya tanggap terhadap informasi petunjuk kerja, sehingga perlu adanya penelitian yang menganalisis produktivitas kerja berkaitan dengan pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan tenaga kerja yang ada, yang dalam penelitian ini adalah tukang bata. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul: Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Asal Daerah dan

Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Produktivitas Tukang Bata Pada Proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan terhadap tingkat produktivitas tukang bata pada proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

1.3.1 Penelitian dilakukan pada proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

1.3.2 Penelitian dilakukan pada tukang bata di proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan secara serentak terhadap tingkat produktivitas tukang bata pada proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, asal daerah dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap tingkat produktivitas tukang bata pada proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi penulis

Sarana untuk menerapkan berbagai disiplin ilmu, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam bidang jasa konstruksi yang diperoleh selama belajar di perguruan tinggi pada keadaan sebenarnya, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan juga dapat memberikan sumbangan akademis kepada dunia pendidikan.

1.5.2 Bagi pihak manajemen proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta

Bahan masukan dan gambaran produktivitas tukang bata pada proyek Perumahan PT Wirotomo Persada Sleman Yogyakarta, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap model manajemen yang ada pada saat ini.

1.5.1 Bagi pihak lain dan Proyek Sejenis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menghadapi persoalan yang serupa dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap masyarakat, khususnya dalam bidang manajemen tenaga kerja khususnya tukan bata di suatu proyek konstruksi.