

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia pada dasarnya merupakan negara yang kaya dengan Sumber Daya Alam (SDA). Kekayaan tersebut jika dikelola dengan baik, dan disertai pembenahan peraturan secara terstruktur bukan tidak mungkin menjadikan Indonesia negara yang perkonomiannya patut diperhitungkan serta memiliki daya saing yang luar biasa. Salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing adalah peningkatan produktivitas, salah satunya adalah produktivitas SDM. Tidak berlebihan untuk mengatakan bahwa sesungguhnya produktivitas SDM memiliki peranan dominan dalam upaya peningkatan daya saing, sebab baik kapital maupun kelembagaan, semuanya ditentukan oleh SDM. Ilustrasi tentang pentingnya SDM dapat diwakili oleh negara Singapura. Negara ini memiliki SDM yang berkualitas, sehingga kapital dan aturan-aturan yang mereka buat dapat menempatkan Negara tersebut pada jajaran negara-negara maju. Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD) *Organization for Economic Co-operation and Development* merupakan sebuah organisasi internasional dengan tiga puluh negara yang menerima prinsip demokrasi perwakilan dan ekonomi pasar bebas.

Indonesia telah menikmati pertumbuhan yang kuat dan stabil selama satu setengah dasawarsa sejak terjadinya Krisis Asia (Tabel 1). Kinerja tersebut sebagian besar dihasilkan dari reformasi kebijakan yang dilaksanakan selama

periode tersebut, khususnya dalam hal kerangka kerja ekonomi makro yang kokoh. Sebagian besar dari pertumbuhan tersebut didorong dari dalam negeri, di mana konsumsi rumah tangga secara khusus memberikan landasan yang mantap dan kuat. Kondisi pasar tenaga kerja yang telah membaik serta program pengentasan kemiskinan yang semakin efektif telah membantu meningkatkan pendapatan dan kepercayaan rumah tangga. Sektor eksternal juga memainkan peran penting, khususnya melalui permintaan global untuk ekspor komoditas. Laju reformasi telah menurun, dan hal tersebut mungkin sebagian diakibatkan oleh perlambatan pertumbuhan yang terjadi akhir-akhir ini.

Tabel 1.1 : Indikator terpilih untuk Indonesia selama satu setengah dasawarsa sejak terjadinya Krisis Asia

	1995	2000	2005	2011	2012	2013	2014 <sup>1</sup>
<b>Penduduk</b>							
Total, juta	205.9	208.9	224.5	243.8	246.9	249.9	252.8
<b>Distribusi usia</b>							
0-14	33.6	30.7	30.0	29.6	29.3	28.9	28.5
15-65	62.2	64.7	65.1	65.3	65.6	65.9	66.2
65+	4.2	4.7	4.9	5.1	5.1	5.2	5.3
Tingkat kemiskinan mutlak (persen) <sup>2</sup>		19.1	16.0	12.4	11.7	11.5	11.0
Koefisien Gini		0.30	0.36	0.41	0.41	0.41	
Angka partisipasi murni ( <i>net enrolment ratio</i> ) (pendidikan menengah, persen)				67.5	70.7		

Penduduk Indonesia yang masuk usia kerja kualitasnya masih rendah. Hal ini terlihat dari tingkat pendidikannya tahun 2007, yaitu pendidikan SD sebesar mendominasi, yaitu tidak/belum tamat SD sebanyak 7.952.302 jiwa dan yang berpendidikan SD sebanyak 18.204.983 jiwa.

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola dan mengembangkan unsure manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh,

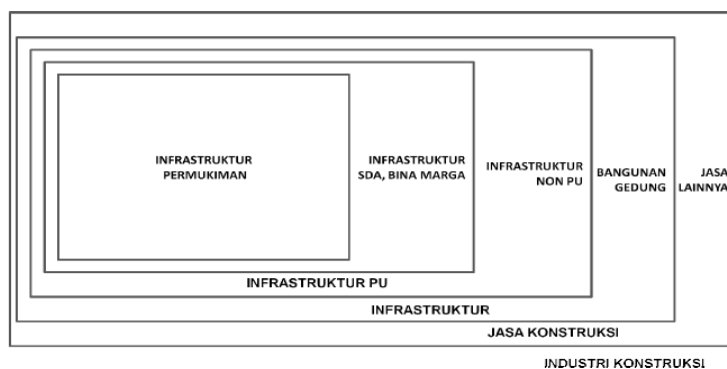
mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang optimal sehingga tujuan nasional dapat tercapai. Dalam upaya meningkatkan kualitas, produktivitas dan kinerja sumber daya manusia yang bermuara pada kualitas sumberdaya manusia yang tangguh dan berdaya saing tinggi, terdapat banyak aspek yang harus dikaji. Salah satunya adalah pengembangan sumberdaya manusia.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu proyek konstruksi adalah sumberdaya. Tanpa sumberdaya, mustahil suatu proyek dapat dilaksanakan. Proyek yang besar secara otomatis memerlukan sumberdaya yang besar pula. Mengingat sangat berpengaruhnya sumberdaya, terutama sumberdaya manusia dalam pelaksanaan suatu proyek maka diperlukan pengelolaan proyek yang baik, yang dapat menciptakan strategi yang tepat, yaitu menentukan bagaimana caranya agar setiap sumber daya manusia dalam organisasi proyek memberi kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan proyek. Aspek sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Konstruksi secara umum dipahami sebagai segala bentuk pembuatan/pembangunan infrastruktur (jalan, jembatan, bendung, jaringan irigasi, gedung, bandara, pelabuhan, instalasi telekomunikasi, industri proses,

dan seterusnya) serta pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan infrastruktur. Namun demikian, konstruksi dapat juga dipahami berdasarkan kerangka perspektif dalam konteks jasa, industri, sektor atau kluster. Menurut UU Jasa Konstruksi No. 18 Tahun 1999, jasa konstruksi adalah jasa perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan suatu pekerjaan konstruksi.

Dalam terminologi teknis Produk Domestik Bruto (PDB) yang dikeluarkan oleh BPS, Konstruksi adalah suatu kegiatan yang hasil akhirnya berupa bangunan/konstruksi yang menyatu dengan lahan tempat kedudukannya, baik digunakan sebagai tempat tinggal atau sarana kegiatan lainnya. Hasil kegiatan antara lain: gedung, jalan, jembatan, rel dan jembatan kereta api, terowongan, bangunan air dan drainase, bangunan sanitasi, landasan pesawat terbang, dermaga, bangunan pembangkit listrik, transmisi, distribusi dan bangunan jaringan komunikasi. Kegiatan konstruksi meliputi perencanaan, persiapan, pembuatan, pembongkaran dan perbaikan bangunan. Jasa konstruksi adalah kluster industri (lapangan usaha) yang meliputi infrastruktur dan bangunan gedung seperti ditunjukkan dalam **Gambar 1.1**.



Gambar 1.1 : Kluster infrastruktur, jasa konstruksi, dan industri konstruksi

Dalam pembangunan nasional, jasa konstruksi mempunyai peranan penting dan strategis mengingat jasa konstruksi menghasilkan produk akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya, baik yang berupa prasarana maupun sarana yang berfungsi mendukung pertumbuhan dan perkembangan berbagai bidang, terutama bidang ekonomi, sosial, dan budaya untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Selain berperan mendukung berbagai bidang pembangunan, jasa konstruksi berperan pula untuk mendukung tumbuh dan berkembangnya berbagai industri barang dan jasa yang diperlukan dalam penyelenggaraan pekerjaan konstruksi. Oleh karena itu, jasa konstruksi nasional diharapkan semakin mampu mengembangkan perannya dalam pembangunan nasional melalui peningkatan keandalan yang didukung oleh struktur usaha yang kokoh dan mampu mewujudkan hasil pekerjaan konstruksi yang berkualitas.

Gapensi (Gabungan Pelaksana Konstruksi Seluruh Indonesia), Dalam pengklasifikasian kontraktor menurut Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan, terdapat 7 tingkatan. Tingkat satu adalah kontraktor perorangan dan belum berbadan hukum, Tingkat 2-4 masuk kategori kontraktor kecil yang hanya boleh menggarap proyek dengan nilai maksimal Rp 2,5 miliar, sedangkan tingkat 5-7 tergolong kontraktor non kecil yang bisa mengerjakan proyek yang nilainya di atas Rp 2,5 miliar (Ketua Umum Gapensi, Jawa Tengah, Oryxahadi, 2012). Ditengah ketatnya kondisi persaingan bisnis jasa konstruksi ini, para pelaku bisnis jasa konstruksi di Indonesia, dalam hal ini

adalah kontraktor jasa konstruksi, berupaya keras untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Terjaganya eksistensi suatu perusahaan diantaranya tergantung pada kemampuan perusahaan tersebut untuk melihat peluang-peluang pasar yang ada. Dalam kondisi seperti ini, bidang pemasaran perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam hal melihat peluang-peluang pasar yang ada. Bidang pemasaran ini memiliki kontak paling besar dengan lingkungan eksternal perusahaan. Tidak saja berfungsi untuk melihat peluang pasar, namun secara keseluruhan bidang pemasaran difungsikan untuk memenangkan ketatnya persaingan pasar. Kontraktor percaya bahwa bagian terpenting dari suatu organisasi adalah bagian produksi, sehingga mereka lebih berorientasi pada produksi dibandingkan dengan pemasaran.

GAPENSI Kabupaten Kebumen beralamat di Jl. Arumbinang No. 8A Kebumen. Asosiasi jasa pelaksana konstruksi yang terbesar dan tertua di Indonesia maupun di Kebumen didirikan pada tahun 1984 oleh beberapa orang kontraktor, beberapa yang sampai saat ini masih eksis dan merupakan “sesepuh” GAPENSI Kebumen antara lain : Ambar Soegito, JB. Maryono, dan kawan-kawan. Sebelum menempati gedung kantor yang cukup representatif seperti sekarang, GAPENSI pernah beberapa kali berpindah kantor karena belum mempunyai gedung sendiri. Baru pada tahun 1998, gedung GAPENSI berkantor tetap di gedung dan tanah milik sendiri.

Kepengurusan GAPENSI Kabupaten Kebumen pertama kali dipimpin oleh AMBAR SOEGITO (sekarang anggota DPRD Kabupaten Kebumen), kemudian periode ke 2 adalah H.M Soewondo (pemilik PT. UMEGARU

Group) selama 2 periode, kemudian Soenarko (sekarang ketua HISWANA MIGAS Kebumen) selama 2 periode, diteruskan H. Subono HK (pemilik INDO POWER Group Gombong) selama periode, dan sejak tahun 2006 sampai sekarang dipimpin oleh AMIR HAMZAH (pemilik CV. LUKULO MAS, Sekretaris PKNU Kab. Kebumen) sebagai ketuanya. Saat ini, GAPENSI Kabupaten Kebumen beranggotakan 134 perusahaan jasa pelaksana konstruksi. Dari jumlah itu, 2 perusahaan berkualifikasi Besar, 12 perusahaan berkualifikasi Menengah, dan sisanya berkualifikasi Kecil.

Dari 134 perusahaan, domisili perusahaan paling banyak terkonsentrasi di kota Gombong dan Kebumen, sebagian lagi menyebar mulai dari Bonorowo, Prembun, Kutowinangun, Pejagoan, Sruweng, Petanahan, Karanganyar bahkan sampai Ayah. Kecamatan yang tidak mencatatkan anggotanya di GAPENSI diantaranya adalah kecamatan Padureso, Poncowarno, Buluspesantren, Karangsambung, Sadang, Karanggayam, Rowokele dan Buayan.

Di Kabupaten Kebumen dalam hal ini pemerintah daerah selaku Pengguna Barang dan Jasa sudah mengarahkan para jasa konstruksi dalam hal ini kontraktor untuk bekerja secara profesional, karena bagaimanapun juga kontraktor merupakan mitra kerja pemerintah daerah untuk penyedia barang dan jasa konstruksi. Sehingga kontraktor yang ada di Kabupaten Kebumen benar-benar harus memperhatikan Motivasi dan Kepuasan kerja karyawannya.

Motivasi kerja karyawan berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja mempunyai etos kerja yang bagus atau bekerja dengan penuh semangat, optimisme dan

senantiasa terpancar citra positif dalam dirinya. Motivasi kerja sebagian ditentukan oleh kebutuhan dan kebutuhan ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic* faktor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian (A. Maslow Siagian, 1996) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis ( *Physiological Needs* )
2. Kebutuhan Rasa Aman ( *Safety Needs* )
3. Kebutuhan Sosial ( *Social Needs* )
4. Kebutuhan akan Harga Diri ( *Esteem Needs* )
5. Aktualisasi Diri ( *Self Actualization* )

Kepuasan kerja muncul dari pekerjaan yang menarik, karena karyawan yang mengerjakan itu sungguh-sungguh menumpahkan perhatiannya dan menyukai pekerjaan tersebut. Menurut (Zainun, 1989) Kalangan praktisi meyakini bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja rendah akan mengakibatkan sikap negatif karyawan atau karyawan tidak menyukai pekerjaannya. Hal ini akan mengakibatkan tingkat kemangkiran yang tinggi, rendahnya kerjasama antar karyawan atau antar departemen yang dapat membahayakan organisasi karena menghambat tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi (Siagian, 2002). Keberhasilan badan usaha sangat ditentukan oleh kuantitas dan kualitas



karyawan yang dapat mempengaruhi kualitas kerja. Pemberian motivasi merupakan faktor yang menentukan dalam usaha meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu pimpinan harus mampu memberikan dorongan motivasi yang tepat serta memperlakukan karyawan sebagai manusia seutuhnya, sehingga mereka akan merasa puas dan bekerja dengan baik. Hal ini perlu di kaji, apakah yang membuat karyawan termotivasi sehingga kinerjanya semakin meningkat atau sebaliknya, kebijakan ini merepotkan karyawan atau membuat karyawan tidak nyaman, sehingga motivasi dan kinerjanya turun. Kinerja sebagai output pekerjaan dapat dilihat sejauhmana karyawan dapat memberikan pelayanan secara prima. Di Kabupaten Kebumen para pelaku jasa konstruksi khususnya kontraktor masih belum memperhatikan motivasi kerja karyawannya hal ini dapat diperhatikan dalam pelaksanaan suatu proyek masih banyak kontraktor yang bekerja tidak tepat waktu dan tepat mutu. Faktor kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang dapat menjadi tolak ukur bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Karyawan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan jasa konstruksi di kab. Kebumen masih banyak yang tetap bertahan sampai sekarang, Hal-hal apa yang membuat para karyawan tetap bertahan bekerja selama ini ?. Padahal perusahaan-perusahaan jasa konstruksi di Kab. Kebumen termasuk dalam jasa konstruksi tingkat menengah. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul **“Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa**

## **Kontruksi Anggota Gapensi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Upaya Peningkatan Motivasi Kerja yang dilakukan Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi (Gabungan Pelaksana Konstruksi Seluruh Indonesia ) Kab. Kebumen ditinjau dari perspektif Teori Kebutuhan Maslow?
2. Bagaimana Karakteristik dimensi kebutuhan Maslow diimplementasikan pada Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi (Gabungan Pelaksana Konstruksi Seluruh Indonesia) Kab. Kebumen?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengidentifikasi Upaya Peningkatan Motivasi Kerja yang dilakukan Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi (Gabungan Pelaksana Konstruksi Seluruh Indonesia) Kab. Kebumen ditinjau dari perspektif Teori Kebutuhan Maslow.
2. Mengidentifikasi Karakteristik dimensi kebutuhan Maslow diimplementasikan pada Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi (Gabungan Pelaksana Konstruksi Seluruh Indonesia) Kab. Kebumen.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi Kab. Kebumen.

Dapat memberikan informasi bagi Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi Kab. Kebumen tentang Upaya Peningkatan Motivasi Kerja yang dilakukan Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota Gapensi Kab. Kebumen ditinjau dari perpspektif Teori Kebutuhan Maslow

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam membandingkan teori yang telah diperoleh dengan kenyataan yang dilapangan.

3. Bagi pihak lain

Dapat memberikan informasi untuk penelitim selanjutnya yang serupa dan sebagai bahan referensi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja karyawan.

