

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia memiliki sumber daya manusia yang melimpah. Dalam bidang konstruksi, tenaga kerja yang ada terkadang kurang dibekali oleh kemampuan teknik dan keahlian yang memadai. Hal ini tentu tidak dapat dipisahkan dari keterbatasan kemampuan finansial maupun pendidikan yang mampu dicapai oleh masyarakat. Peranan tenaga kerja pada suatu proyek konstruksi sangat mutlak dibutuhkan dalam pelaksanaan suatu proyek konstruksi. Sumber daya manusia atau tenaga kerja, sebagai penentu keberhasilan proyek, harus memiliki, keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai keberhasilan suatu proyek.

Dalam kaitannya dengan proses manajemen sumber daya manusia yang berhasil, seleksi menjadi salah satu bagian penting dari proses tersebut. Mathis & Jackson dalam Bahiyah (2016, hlm. 27), berpendapat “seleksi (*selection*) adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi”. Organisasi dalam konteks ini bersifat global dan universal. Pada dasarnya pendapat Mathis & Jackson ditekankan pada arah manajemen secara murni yang biasa diterapkan pada ranah bisnis dan marketing. Penetapan seseorang calon karyawan dalam mendapatkan predikat (*qualified*) menjadi salah satu aspek penting dalam seleksi karyawan. Keputusan seleksi karyawan yang baik diharapkan membawa kemajuan kinerja organisasional bagi penyedia layanan. Karena proses penyeleksian yang buruk dipersepsikan akan membawa dampak yang lebih buruk terhadap kinerja organisasi hingga begitu sulit meskipun diperbaiki dengan pelatihan. Orang-orang yang tepat dengan kapabilitas yang sesuai diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan dalam organisasi. Berdasarkan pendapat Mathis & Jackson dalam Bahiyah (2016,

hlm. 28), “Organisasi memiliki cara yang beragam dalam mengalokasikan tanggung jawab seleksi antara karyawan dengan pimpinan. Tujuan utama dari seleksi ialah penempatan (*placement*).

Hal terpenting dari penempatan sumber daya manusia harus memperhatikan kecocokan, karena seberapa baik seorang karyawan dianggap cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah, kualitas kinerja karyawan, serta biaya operasional. Individu yang tidak mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang sesuai dengan harapan dapat menimbulkan kerugian secara finansial dan waktu dalam jumlah yang tidak sedikitnya bagi organisasi.

Dalam rangka untuk meningkatkan tenaga kerja yang profesional dibidang konstruksi pada suatu jabatan kerja tertentu, diperlukan adanya perangkat standar yang dapat mengukur dan menyaring tenaga kerja yang memenuhi persyaratan sesuai dengan kompetensinya. Tenaga kerja konstruksi, di Indonesia pada umumnya hanya menempuh pendidikan tingkat sekolah dasar, hingga menengah, bahkan tidak jarang mereka tidak menempuh pendidikan formal sama sekali. Untuk menyikapi hal tersebut, Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJKN) bekerja sama dengan pemerintah memiliki program untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) mulai dari tenaga insinyur dan teknisi, pekerja terampil, hingga buruh kasar, dengan memanfaatkan badan-badan latihan kerja untuk menghasilkan tenaga kerja ahli dan terampil yang memiliki kompetensi dibidangnya.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) merupakan suatu hal yang sangat penting dan dibutuhkan sebagai tolak ukur untuk menentukan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan jabatan kerja yang dimilikinya. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk tenaga kerja jasa konstruksi disusun berdasarkan analisis kompetensi setiap jabatan kerja yang melibatkan para pelaku pelaksana langsung dilapangan dan ahlinya dari jabatan kerja yang bersangkutan. Diharapkan dengan adanya Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) tersebut dapat meningkatkan mutu tenaga kerja Indonesia dan hasil pekerjaan dilapangan. Disisi lain standar kompetensi

kerja ini tetap masih memerlukan penyempurnaan sejalan dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan industri jasa konstruksi, sehingga setiap masukan untuk penyempurnaan sangat diperlukan.

Motivasi berasal dari kata Latin *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah pekerja, agar pekerja tersebut mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pekerja yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KOMPETENSI TENAGA KERJA KONSTRUKSI TERHADAP MOTIVASI KERJA”**.

## 1.2 Identifikasi masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang melatarbelakangi penelitian ini:

1. Rendahnya kualitas tenaga kerja konstruksi mengakibatkan menurunnya motivasi kerja.
2. Banyak tenaga kerja konstruksi yang memiliki motivasi kerja rendah sehingga menghambat pencapaian tujuan suatu perusahaan/proyek.
3. Tenaga kerja konstruksi yang tidak memiliki kompetensi mempengaruhi motivasi kerja.
4. Minat tenaga kerja konstruksi masih kurang dalam meningkatkan kompetensi.

## 1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan topik yang dibahas, agar masalahnya tidak terlalu meluas maka untuk membatasi masalah pada penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Dalam pengumpulan data untuk mengetahui kompetensi, tenaga kerja yang diteliti adalah tenaga kerja ahli pada proyek konstruksi.
2. Dalam pengumpulan data, peneliti hanya melakukan penelitian pada proyek konstruksi gedung yang sejenis.

## 1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi tenaga kerja dibidang konstruksi?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja tenaga kerja dibidang konstruksi?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi tenaga kerja konstruksi terhadap motivasi kerja?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kompetensi tenaga kerja dibidang konstruksi.
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja tenaga kerja dibidang konstruksi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi tenaga kerja konstruksi terhadap motivasi kerja.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat adalah sebagai berikut:

1. Dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan melalui peningkatan kompetensi tenaga kerja didalam pekerjaan proyek konstruksi.
2. Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta diharapkan dapat juga memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian dibidang kajian sumber daya manusia.
3. Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Penyusunan sistematika penulisan dapat memudahkan penulis dalam mengerjakan penulisan tugas akhir ini. penulis mengambil sistematika penulisan dengan ruang lingkup meliputi:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan uraian mengenai teori dasar tentang pengertian proyek konstruksi, manajemen sumber daya manusia, kompetensi tenaga kerja, motivasi kerja, penelitian terdahulu dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan mengenai desain penelitian, partisipan, populasi & sampel, variabel penelitian, data dan sumber data, instrumen penelitian, prosedur penelitian dan analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan mengenai dua hal utama, yaitu: hasil penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, dan pembahasan hasil penelitian untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya.

### **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

Bab ini berisikan simpulan, implikasi dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan penelitian terhadap hasil analisis temuan penelitian, sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.