

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerja konstruksi merupakan pekerja lepas dan tidak mempunyai serikat pekerja sehingga upah yang diterima sesuai dengan harga standar satuan upah pekerja masing masing daerah sistem pembayaran biasanya terbagi menjadi dua yaitu borongan dan harian. Sistem pengupahan dari pihak pemberi jasa konstruksi cenderung disesuaikan dengan kesepakatan bersama. Pihak pemberi jasa konstruksi perlu mengevaluasi kontribusi masing-masing sistem pengupahan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Infrastruktur sebagai kebutuhan pokok suatu wilayah harus dikelola dengan baik, agar selalu bisa berfungsi, secara ekonomis, efektif dan efisien (Suprayitno & Soemitro, 2018). Dalam siklus hidup infrastruktur, langkah pembangunan infrastruktur memakan biaya yang tinggi, dibanding langkah-langkah yang lain. Oleh karena itu, kontrol yang baik terhadap biaya pembangunan menjadi sangat penting. Sehingga produktivitas tenaga kerja dalam pembangunan merupakan faktor yang penting dalam kontrol biaya

Perkembangan teknologi sangat berpengaruh terhadap kemajuan di berbagai aspek khususnya di bidang konstruksi. Persaingan bisnis yang semakin ketat antar perusahaan jasa pelaksanaan konstruksi (kontraktor) memicu para pelaku usaha untuk berlomba-lomba memberikan pelayanan atas kepuasan pelanggan. Oleh sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan produktivitas tenaganya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah upah. Upah merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai tanda balas jasa atas suatu pekerjaan terhadap perusahaan. Berdasarkan Undang-undang Kecelakaan Tahun 1974 Nomor 33 Pasal 7 upah adalah pembayaran berupa uang, makan, tempat tinggal yang didapat

buruh sebagai ganti bekerja. Anoraga (1998) menyatakan bahwa pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Dengan adanya upah yang sesuai, maka akan timbul gairah kerja yang tinggi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan merasa dirinya dibutuhkan oleh perusahaan dalam kelangsungan usahanya, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan terjalinnya hubungan timbal balik yang sesuai. Dengan upah yang sesuai akan memberikan kepuasan dan semangat kerja pekerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga perusahaan pun mendapatkan hasil yang optimal.

Sistem pemberian upah tersebut dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas tenaga kerja. Asmaroni (2014), Hasibuan (2000: 126), Tanto dkk (2012), Rasio (2015), dan Sedarmayanti (2001) mengatakan bahwa “ada hubungan antara sistem pemberian upah dengan produktivitas tenaga kerja”. Sedangkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja itu sendiri adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang telah disediakan sehingga menghasilkan output yang optimal, bahkan hasil yang maksimal. Secara umum produktivitas dirumuskan sebagai perbandingan antara output (pengeluaran) dengan input (pemasukan). Apabila produktivitas naik maka efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja juga akan meningkat.

Pada Proyek Pembangunan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Kabupaten Bangkalan terjadi permasalahan mengenai volume, kualitas dan keterlambatan proses pelaksanaan fisik dilapangan sehingga diberikan surat peringatan dan teguran dari dinas terkait dan konsultan pengawas. Faktor manajemen perusahaan yang tidak mengerti tentang masa waktu pelaksanaan kontrak kerja, ada faktor lain yaitu kualitas, efektivitas dan efisiensi tenaga kerja pada pembangunan tersebut kurang baik yaitu sistem pengupahan dari setiap tenaga kerja yang bekerja di pembangunan proyek tersebut.

Dari uraian diatas kami tertarik dan ingin melakukan penelitian untuk menganalisa sistem pengupahan tenaga kerja borongan dan harian terhadap produktivitas waktu biaya dan mutu pada Pembangunan Gedung ULP Kabupaten Bangkalan Khususnya pada pekerjaan pasangan dinding berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui sistem pengupahan mana yang layak digunakan. Dan juga ingin mengetahui permasalahan-permasalahan lain yang dihadapi dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja selanjutnya. upah

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan alasan-alasan di atas dalam masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi sistem upah terhadap produktivitas?
2. Apakah faktor yang paling dominan yang mempengaruhi sistem upah tenaga kerja?
3. Bagaimana produktivitas tenaga terhadap sistem upah tenaga kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan:

1. Mengetahui produktivitas tenaga kerja terhadap sistem upah tenaga kerja.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi sistem upah terhadap produktivitas.
3. Mengetahui faktor yang paling dominan yang mempengaruhi sistem upah tenaga kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Memberikan masukan maupun sumbangan pemikiran bagi kontraktor dalam mempertimbangkan kebijakan pengupahan yang tepat.
2. Memberikan masukan maupun sumbangan pemikiran bagi instansi swasta serta pihak-pihak yang terkait dalam

upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui sistem pengupahan.

1.5 Batasan dan Ruang lingkup Penelitian

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini agar tidak meluas maka diberi batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi hanya di lingkungan kerja pembangunan Gedung ULP Kabupaten Bangkalan.
2. Faktor yang diteliti selain sistem pengupahan adalah pendidikan, pengalaman, usia, motivasi dan disiplin kerja.
3. Pada penelitian ini pekerja harian dan pekerja borongan dilaksanakan hanya 8 jam dengan waktu kerja mulai jam 08.00 s/d 16.00 WIB.
4. Penelitian ini hanya meliputi pekerjaan finishing yaitu pasangan dinding bata.

1.6 Batasan Pengujian

Definisi operasional adalah batasan pengertian variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional diperlukan untuk menjelaskan supaya ada kesamaan penaksiran dan tidak mempunyai arti yang berbeda-beda.

Produktivitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang merupakan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) yang merupakan karakteristik setiap proses kerja. Adapun variabel-variabel yang mempengaruhi sistem upah sebagai input data pada penelitian ini seperti pendidikan, pengalaman, usia, motivasi, disiplin kerja dan keterampilan.