BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mewujudkan insfrastruktur pelayanan dasar yang berkualitas tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia penyedia jasa konsultan konstruksi. Pada kenyataannya, para penyedia jasa konsultan konstruksi di indonesia sering dihadapkan pada kendala rendahnya sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu penyebab rendahnya sumber daya manusia tersebut adalah motivasi tenaga ahli yang mudah dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan kerja mereka. Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau ketrampilannya) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organsasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 1989).

Kondisi penyedia jasa konsultan konstruksi di Indonesia saat ini sudah cukup baik dengan adanya aturan remunerasi berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 897/KPTS//M/2017 tentang Besaran Remunerasi Minimal Tenaga Kerja Konstruksi pada jenjang Jabatan Ahli untuk layanan Jasa Konsultansi Konstruksi, untuk lingkup pemerintah Provinsi Sumatera Barat kondisi penyedia jasa konsultan konstruksi dimana Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 897/KPTS//M/2017 telah dipedomani dalam kegiatan perencanaan konsultansi sedangkan untuk Pemerintah Kota Padang

Panjang belum menerapkan secara optimal KepmenPU Nomor 897/KPTS//M/2017.

Dalam suatu pekerjaan konstruksi diperlukan tenaga ahli seperti ahli geoteknik untuk pekerjaan tanah atau sub struktur seperti pondasi, ahli struktur untuk pekerjaan struktur, ahli arsitektur untuk pekerjaan arsitektur, ahli mekanikal untuk pekerjaan lift, eskalator dan ahli elektrikal untuk pekerjaan instalasi listrik dan kebutuhan tenaga ahli tersebut disesuaikan berdasarkan ruang lingkup pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi dimana Perencana konstruksi dan pengawas konstruksi orang perorangan harus memiliki sertifikasi keahlian (SKA).

Motivasi dapat menyebabkan setiap orang mempunyai dorongan sehingga timbul kecenderungan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa tujuan dapat dicapai. Bermotivasi adalah keinginan bertindak berdasarkan keinginan sendiri ataupun terdorong oleh dorongan agar untuk mencapai keberhasilan dan tujuan. Berdasarkan tugas, tanggung jawab dan keahlian serta kedudukan seorang manajer proyek sebagai pemimpin di dalam suatu tim, maka dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh seorang manajer proyek (Soekiman dan Purnomo, 2010).

Sehingga motivasi tenaga ahli sangat berperan sekali dalam perencanaan dan pengawasan pekerjaan konstruksi yang berpengaruh

terhadap kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan. Motivasi tenaga ahli pada jasa konsultan perencana akan mempengaruhi kualitas pelaksanaan pekerjaan konstruksi seperti pada item pelaksanaan pengawasan berkala, dan motivasi tenaga ahli pada konsultan pengawas juga akan mempengaruhi kualitas pelaksanaan pekerjaan konstruksi seperti sewaktu pelaksanaan proyek tenaga ahli konsultan pengawas yang datang banyak yang tidak sesuai dengan kontrak. Contohnya pada kontrak diminta pengalaman tenaga ahli 8 tahun ternyata yang datang di proyek yang berpengalaman 5 tahun. Jadi dapat disimpulkan motivasi tenaga ahli dalam konsultan perencanaan dan konsultan pengawasan pekerjaan konstruksi merupakan faktor penting suksesnya suatu pekerjaan konstruksi.

Untuk moningkatkan motivasi tenaga ahli pada penyedia jasa konsultan harus diketahui dahulu faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor lingkungan juga harus diperhatikan karena dengan menciptakan suatu kondisi yang nyaman dan aman akan membantu peningkatan kinerja tenaga ahli.

Berbagai permasalahan dapat terjadi yang menghambat motivasi tenaga ahli konsultan konstruksi pada proyek konstruksi di Kota Padang Panjang. Permasalahan terhadap motivasi tenaga ahli konsultan konstruksi tersebut juga sama terjadi pada daerah kabupaten kota di Sumatera Barat. Namun pada penelitian ini penulis membatasi permasalahan motivasi tenaga ahli konsultan konstruksi dengan mengambil sebagian permasalahan berdasarkan data dan fakta yang penulis temukan di lapangan.

Dilihat dari faktor gaji, gaji tenaga ahli konsultan untuk kegiatan

perencanaan proyek fisik dan pengawasan proyek fisik di Kota Padang Panjang masih tergolong rendah. Hal ini ditandai dengan rendahnya standar gaji tenaga ahli konsultan dibanding dengan Billing Rate yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena keterbatasan anggaran sehingga Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) mengambil kebijakan untuk menurunkan standar gaji tenaga ahli konsultan dibanding Billing Rate yaang telah ditetapkan Pemerintah Pusat maupun pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Sementara itu di Kota Padang Panjang standar gaji tenaga ahli konsultan juga belum ditetapkan dengan suatu peraturan Kepala Daerah. Keadaan ini terus terjadi karena tidak ada bantahan atau komplen dari pihak konsultan sehingga dampak dari kebijakan ini tentu berimbas kepada kurangnya kualitas dokumen perencanaan maupun pengawasan yang dilakukan oleh konsultan. Untuk melihat perbandingan Billing Rate Nasional, Billing Rate Provinsi Sumatera Barat dengan pelaksanaan proyek di Kota Padang Panjang, penulis mengambil sebanyak 45 paket pekerjaan perencanaan konsultan dengan kualifikasi kecil.

Billing Rate/Gaji yang dilaksanakaan di Kota Padang Panjang memang jauh lebih rendah dari Billing Rate Nasional dan Billing Provinsi Sumateran Barat yaitu untuk pengalamam kerja 3 tahun hanya 30,10 persen jika dibanding dengan Billing Rate Nasional dan 32,89 persen jika dibanding dengan Billing Provinsi, untuk pengalaman kerja 5 tahun 38,84 persen jika dibanding dengan Billing Rate Nasional dan 42,45 persen jika dibanding dengan Billing Provinsi sementara untuk pengalaman kerja 8 tahun hanya

57,37 persen jika dibanding dengan Billing Rate Nasional dan 62,70 persen jika dibanding dengan Billing Provinsi.

Berkenaan dengan fenomena motivasi tenaga ahli konsultan konstuksi pada proyek konstruksi di Kota Padang Panjang penulis melakukan survey pada 15 orang konsultan. Adapun dari hasi survey yang penulis temukan pada studi pendahuluan berkenaan dengan motivasi tenaga ahli konsultan proyek konstruksi di Kota Padang Panjang, dimana untuk tanggung jawab pribadi ditandai dengan masih banyaknya tenaga ahli konsultan yang kurang serius dalam pelaksanaan pekerjaan seperti bila ada permasalahan yang harus dikoordinasikan dengan pemilik proyek tenaga ahli konsultan tidak segera datang atau terlambat datang.

Dilihat dari faktor Pekerjaan Itu Sendiri dari pengamatan penulis bahwa pelaksanaan faktor Pekerjaan Itu Sendiri belum maksimal pada tenaga ahli konsultan pada proyek konstruksi di Kota Padang Panjang. Hal ini dibuktikan kurangnya usaha dari tenaga ahli untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan dimana setiap tahunnya masih adanya penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, tenaga ahli konsultan proyek konstruksi tidak begitu tertarik dan serius dengan pekerjaan yang menantang. Selanjutnya seringnya tenaga ahli melakukan penggulangan pekerjaan dikarenakan sering terjadi perubahan kebijakan, pada umumnya banyak perbaikan-perbaikan dokumen perencanaan sewaktu pelaksanaan pekerjaan. Penggulangan pekerjaan pada tenaga ahli konsultan pengawas ditandai dengan banyaknya perbaikan-perbaikan hasil pekerjaan yang telah diserahterimakan sehingga deadline hasil pekerjaan tidak tepat waktu sesuai

dengan jadwal proyek.

Untuk masalah gaji ditandai dengan kurangnya gaji yang diterima oleh tenaga ahli dan dapat dilihat dari penawaran pihak konsultan pada kontrak yang rendah didasari oleh dokumen anggaran pemerintah daerah yang rendah jika dibandingkan dari standar Kementerian Pekerjaan Umum. Dampak dari rendahnya gaji tersebut adalah sewaktu pelaksanaan pengawasan berkala konsultan perencana sering tidak datang untuk pertanggungjawaban dokumen perencanaan ketika pelaksanaan proyek fisik berlangsung, akibatnya kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan kurang berkualitas. Sementara untuk kondisi kerja dimana fasilitas yang kurang memadai ditandai dengan kurang refresentatifnya tempat kerja, sarana dan prasarana kerja yang ada juga perjalanan ketempat kerja yang cukup jauh bagi sebagian tenaga ahli konsultan.

Dilihat dari faktor Hubungan Antar Pribadi dari pengamatan penulis bahwa pelaksanaan faktor Hubungan Antar Pribadi belum maksimal pada tenaga ahli konsultan pada proyek konstruksi di Kota Padang Panjang. Hal ini dibuktikan belum maksimalnya pelaksanaan sikap terbuka diantara tenaga ahli, masih ada hal-hal tertentu yang disembunyikan karena persaingan proyek dari tenaga ahli, belum semua tenaga ahli berfikir positif terhadap rekan kerjanya, dan masih pilih-pilih bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu karena kesibukan dari masing-masing tenaga ahli konsultan proyek konstruksi masih kurang maksimalnya keakraban dan ramah tamah diantara rekan kerja selanjutnya loyalitas dan toleransi antar satu dengan yang lainnya juga masih belum begitu berjalan

dengan sangat baik dimana sikap dari masing-masing tenaga ahli lebih individual. Selanjutnya hubungan antar pribadi Antara tenaga ahli konsultan konstruksi dengan atasan juga masih terlihat kaku, sikap keterbukaaan belum berjalan baik sehingga belum semua permasalahan terselesainya secara cepat dan tepat waktu.

Dari indikasi dugaan penyebab diatas, dapat dikatakan bahwa harapan-harapan atau tuntutan-tuntutan terhadap tenaga ahli konsultan dalam pencapaian kinerja yang sangat baik belum dapat terwujud sebagaimana mestinya, kenyataan ini tidak bisa dibiarkan karena hal-hal sebagaimana tersebut diatas dapat menimbulkan hambatan dalam peningkatan kualitas infrastruktur di Kota Padang Panjang. Motivasi tenaga ahli konsultan harus ditingkatkan dengan memperhatikan segala aspek atau faktor yang mempengaruhinya.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi tenaga ahli konsultan, sehingga penulis merasa perlu untuk melanjutkan penelitian ilmiah yang diangkat melalui tesis dengan judul, "**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Tenaga Ahli Konsultan Konstruksi Pada Proyek Konstruksi Di Kota Padang Panjang".**

Adapun penelitian tentang ini telah ada sebelumnya, namun melihat fenomena-fenomena pelaksanaan proyek konstruksi di Kota Padang Panjang sebagaimana Tabel 1.1. Dan Tabel 1.2 sehingga penulis menitikberatkan kepada analisis faktor yang mempengaruhi motivasi tenaga ahli konsultan konstruksi pada faktor –faktor sesuai teori dua faktor Herzberg.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang diangkat adalah :

1. Faktor-faktor apa yang berpengaruh dalam peningkatan motivasi tenaga ahli di Kota Padang Panjang?
2. Faktor-faktor dominan apa saja yang berpengaruh terhadap motivasi konsultan konstruksi di Kota Padang Panjang?
3. Apa solusi dan strategi untuk meningkatkan motivasi tenaga ahli perusahaan jasa konsultan pada proyek konstruksi di Kota Padang Panjang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan utama penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh dalam peningkatan motivasi tenaga ahli perusahaan jasa konsultan pada proyek konstruksi di Kota Padang Panjang.

Untuk mencapai tujuan utama ini dikembangkan menjadi beberapa sub tujuan, yaitu :

1. Mengindentifikasi faktor –faktor yang berpengaruh dalam peningkatan motivasi tenaga ahli perusahaan jasa konsultan pada proyek konstruksi di Kota Padang Panjang;
2. Menentukan faktor-faktor dominan yang berpengaruh terhadap motivasi perusahaan jasa konsultan pada proyek konstruksi di Kota Padang Panjang**.**
3. Menentukan solusi dan strategi untuk meningkatkan motivasi tenaga ahli perusahaan jasa konsultan pada proyek konstruksi di Kota Padang Panjang.

1.4 Batasan Masalah Penelitian

Untuk menambah jelasnya materi pembahasan penelitian ini dan agar masalah dapat terfokus pada titik permasalahannya sehingga tidak meluas, maka penulis memberi batasan lingkup permasalahan sebagai berikut:

1. Dari 3 klasifikasi konsultan berdasarkan PermenPU Nomor 14 Tahun 2020 yaitu klasifikasi kecil (HPS s/d 1 Milyar), klasifikasi menengah (HPS 1 s/d 2,5 Milyar) dan klasifikasi besar (HPS diatas 2,5 Milyar), penelitian ini difokuskan pada proses pelaksanaan kegiatan pembangunan proyek konstruksi berkualifikasi kecil (HPS s/d 1 Milyar rupiah yang ada di Kota Padang Panjang.
2. Objek penelitian ini adalah tenaga ahli pada perusahaan konsultan yang yang terdiri dari konsultan perencana dan konsultan pengawas pada pekerjaan proyek Konstruksi di Kota Padang Panjang yang pernah melaksanakan kegiatan Konsultansi di Kota Padang Panjang berjumlah 70 Responden.
3. Lokasi penelitian ini dilakukan pada para pelaku pelaksanaan Proyek Konstruksi yang ada di Kota Padang Panjang.
4. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan September s/d Desember 2020.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan tentang motivasi tenaga ahli perusahaan jasa konsultan adalah :

1. Dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen konstruksi dan manajemen sumber daya manusia

khususnya pada faktor-faktor yang berpengaruh dalam peningkatan motivasi tenaga ahli perusahaan jasa konsultan pada proyek konstruksi.

2. Dapat mengetahui faktor-faktor motivasi tenaga ahli perusahaan jasa konsultan di Kota Padang Panjang.
3. Dapat menentukan tindakan untuk peningkatan motivasi tenaga ahli perusahaan jasa konsultan pada proyek konstruksi khususnya di Kota Padang Panjang.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan penelitian, tujuan penelitian, batasan masalah penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Meliputi metode dan jenis penelitian, pendekatan penelitian, pengumpulan data, variabel penelitian, kerangka konseptual penelitan, kuesioner, populasi dan sampel, pengolahan data dan analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan memaparkan seluruh hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang di peroleh berdasarkan hasil dan temuan penelitian.