

ASPEK-ASPEK YANG MENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA TUKANG DALAM PROYEK KONSTRUKSI DI SURABAYA

Monica Beatrick Wineke¹, Vela Rismila², Paulus Nugraha³, Tirsa Endeli Tumbelaka⁴

ABSTRAK : Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam proyek konstruksi adalah pengontrolan sumber daya manusia. Tukang merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung mulai dari awal hingga akhir proses konstruksi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tukang perlu diperhatikan. Aspek-aspek yang dapat mendukung kinerja tukang adalah sikap, pengalaman kerja, kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan, pemberian insentif, dan reputasi. Penelitian ini dilakukan dengan *study* literatur dan penyebaran kuesioner kepada 31 mandor dan 170 tukang pada proyek *High Rise Building* dan perumahan selama dua bulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek yang paling mendukung kinerja tukang adalah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, bekerja untuk meraih kesuksesan, dapat menyelesaikan pekerjaan sulit, memiliki pengalaman, memiliki kemampuan menggunakan alat, dapat berkomunikasi dengan baik, memiliki kemampuan sesuai dengan keahliannya, terpenuhinya kebutuhan fisiologis, mendapatkan tunjangan kesehatan dan asuransi kecelakaan, adanya fasilitas proyek yang memadai, lingkungan pekerjaan yang aman dan harmonis, mendapatkan *on the job training*, dan mendapatkan bonus finansial.

KATA KUNCI: kinerja, peningkatan, pengaruh, tukang, mandor.

1. PENDAHULUAN

Salah satu proses manajemen dari suatu proyek konstruksi adalah pengontrolan. Menurut Nugraha (1985) tujuan pengontrolan selaras dengan tujuan pengendalian proyek yaitu agar pekerjaan dapat dimulai, dilaksanakan, dan diselesaikan menurut jadwal yang ditentukan, budget yang disediakan, mutu yang ditetapkan, dan sumber daya manusia yang tersedia. Salah sumber daya manusia yang ada di proyek konstruksi adalah tukang. Tukang merupakan tenaga teknis yang terlibat langsung mulai dari awal sampai akhir proses konstruksi. Pihak yang berhubungan dan berkomunikasi langsung dengan tukang adalah mandor.

Mandor merupakan orang yang memimpin tukang dan penentu arah kualitas pekerjaan yang dihasilkan tukang. Menurut penelitian Gunasti (2017) di Jember, ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja tukang yaitu kualitas tanggung jawab tukang, keahlian tukang, pengalaman tukang, kesesuaian antara pekerjaan dengan upah yang terima tukang, etika moral atau kesopanan tukang, pengetahuan atau kompetensi teknis tukang, kemampuan bekerja mandiri, mengambil inisiatif tukang, kemampuan komunikasi tukang, komitmen atau dedikasi dalam pekerjaan tukang, kemampuan beradaptasi tukang, kemampuan analisis problem solving, kreatif inovatif, kemampuan belajar hal baru, dan kedisiplinan tukang. Dari penelitian tersebut, didapatkan hasil bahwa harapan mandor terhadap kinerja tukang belum memenuhi indikator yang telah disebutkan.

¹ Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra Surabaya, monicabeatrick@gmail.com

² Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra Surabaya, velarismila@gmail.com

³ Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra Surabaya, pnugraha@petra.ac.id

⁴ Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra Surabaya, tumbelakatirsa@petra.ac.id

Untuk menyelesaikan masalah tersebut, kinerja tukang merupakan hal yang harus diperhatikan dalam memilih tukang. Menurut Timpe (1992) terdapat dua aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu aspek internal dan aspek eksternal. Aspek internal merupakan aspek yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Aspek eksternal merupakan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Penelitian yang dilakukan Gunasti (2017) mendapatkan bahwa kinerja tukang belum memenuhi harapan mandor sedangkan menurut penelitian Timpe (1992) bahwa terdapat aspek internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tukang.

2. LANDASAN TEORI

Tukang bangunan adalah pekerja yang memiliki keterampilan di bidang konstruksi. Syarat tukang bangunan menurut SKKNI (2014) diantaranya memiliki pendidikan minimal SMP atau sederajat, memiliki pengalaman kerja 5 tahun di bidangnya, berbadan sehat, tidak memiliki cacat fisik yang dapat mengganggu pekerjaannya, memiliki sertifikat kompetensi Tukang Bangunan Gedung serta mampu berkomunikasi dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar.

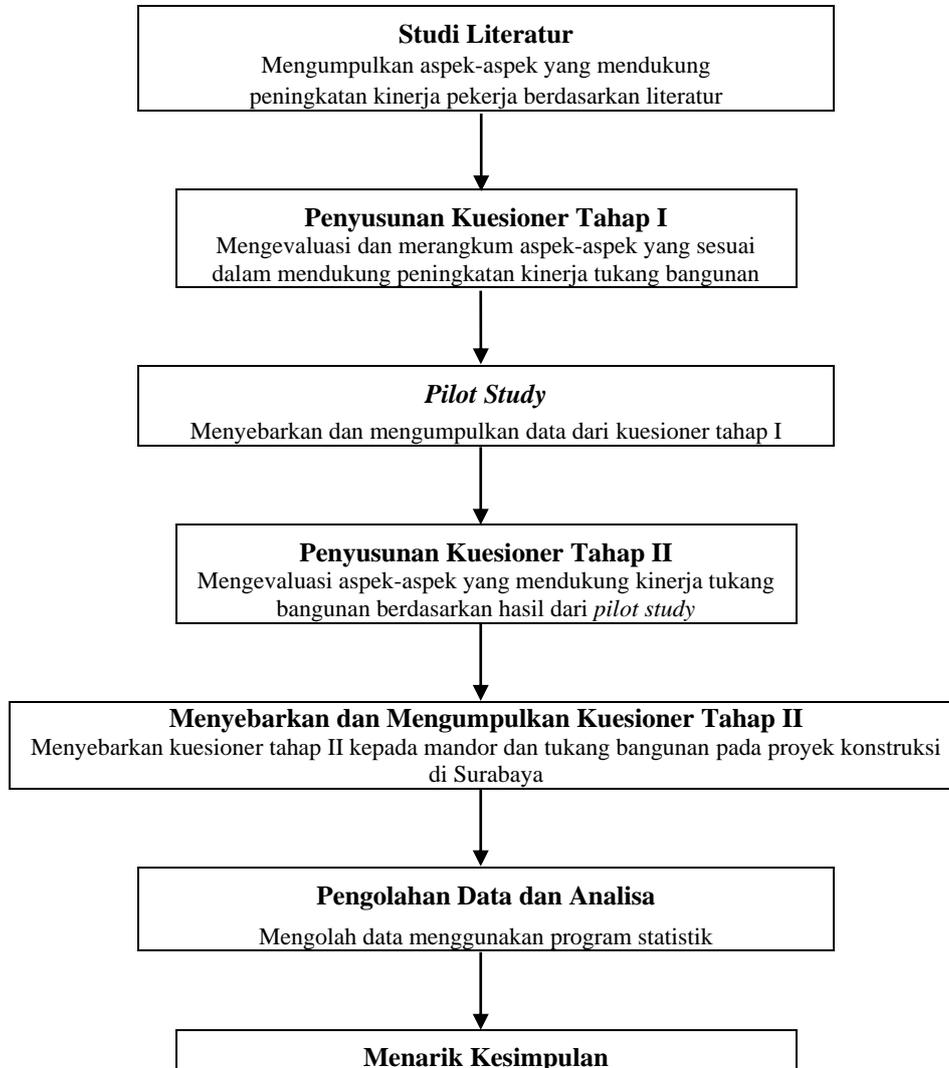
Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Kinerja pekerja merupakan bagian yang penting dalam suatu proyek konstruksi. Rangkuman aspek-aspek yang mendukung kinerja menurut para ahli yaitu Davis (1964), Timpe (1992), Simamora (1995), Robbins (2005), Mathis dan Jackson (2006), Tabassi dan Bakar (2008), dan Fagbenle (2011) dapat dilihat pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Rangkuman Aspek-Aspek yang Mendukung Kinerja Menurut Para Ahli

No	Aspek-Aspek yang Mendukung Kinerja	Menurut Para Ahli						
		Davis 1964	Timpe 1992	Simamora 1995	Robbins 2005	Mathis & Jackson 2006	Tabassi & Bakar 2008	Fagbenle 2008
Aspek Internal								
1	Sikap	√	√	√				
2	Pengalaman Kerja		√					
3	Kemampuan	√		√	√	√	√	
4	Motivasi	√	√	√	√	√	√	√
Aspek Eksternal								
1	Lingkungan Kerja		√	√		√		
2	Pelatihan		√				√	√
3	Pemberian Insentif			√			√	
4	Reputasi							√

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan dengan cara studi literatur dan survei menggunakan kuesioner terhadap mandor dan tukang di proyek konstruksi. Tahapan penelitian secara keseluruhan dapat dilihat pada diagram alir penelitian pada **Gambar 1**.



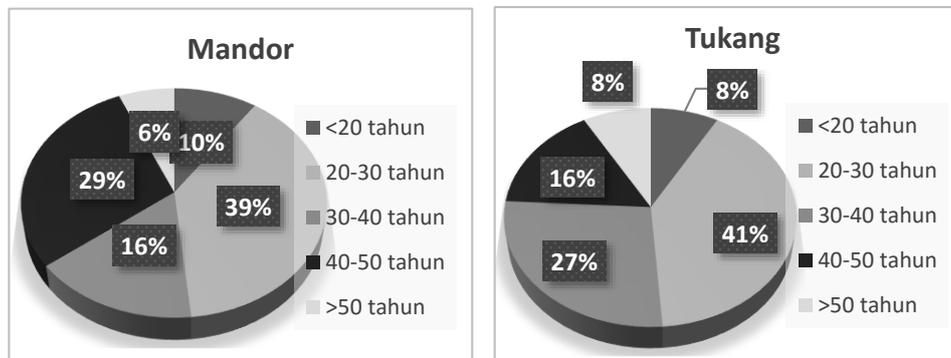
Gambar 1. Diagram Alir Tahapan Penelitian

4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Kuesioner ini disebarakan selama dua bulan mulai dari 12 Maret 2018 sampai 11 Mei 2018 ke 4 proyek *High Rise Building* dan 5 proyek perumahan yang ada di Surabaya. Dari pihak mandor, kuesioner diisi oleh mandor *High Rise Building* maupun mandor perumahan. Dari tukang, kuesioner dijawab oleh tukang batu, tukang kayu dan tukang besi baik dari proyek *High Rise Building* maupun dari proyek perumahan. Dengan bantuan penjelasan dalam mengisi kuisisioner untuk pengumpulan data mandor dan tukang, agar tidak terjadi kesalahan pemikiran pada setiap pertanyaan.

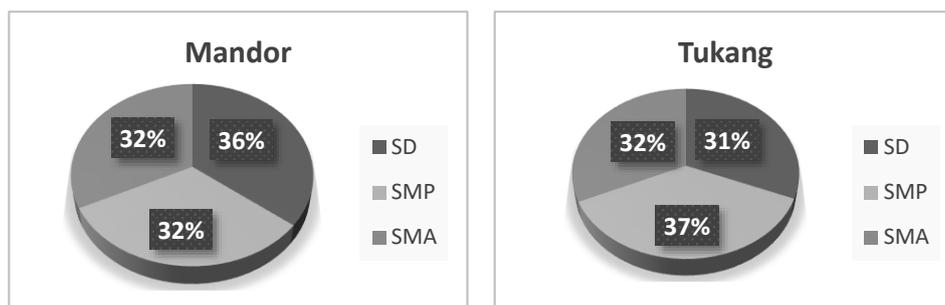
Rentang umur responden yang mengisi terdapat bermacam – macam. Dari pihak mandor sebanyak 39% responden berumur 20-30 tahun, 29% responden berumur 40-50 tahun, 16% responden berumur 30-40 tahun, 10% responden berumur kurang dari 20 tahun, dan 6% responden berumur lebih dari 50 tahun. Sedangkan dari pihak tukang sebanyak 41% responden berumur 20-30 tahun, 27% responden berumur

30-40 tahun, 16% responden berumur 40-50 tahun, 8% responden berumur kurang dari 20 tahun, dan 8% responden berumur lebih dari 50 tahun. Pembagian proporsi rentang umur responden dapat dilihat pada **Gambar 2**.



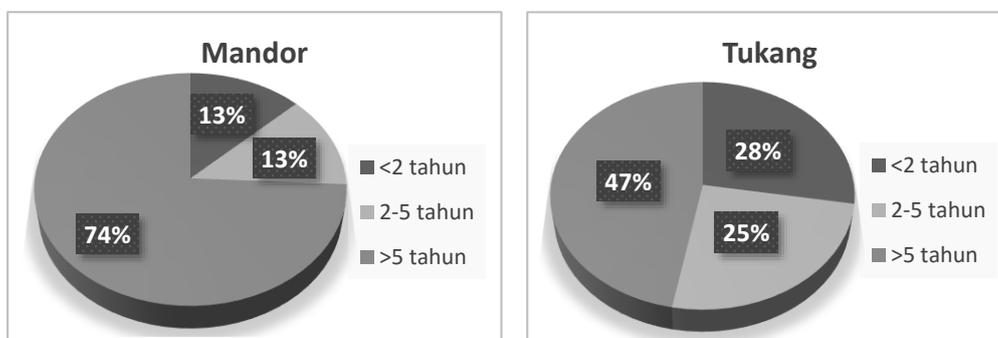
Gambar 2. Diagram Umur Responden

Untuk tingkat pendidikan responden dari pihak mandor, sebanyak 36% responden memiliki tingkat pendidikan SD, dan 32% responden memiliki tingkat pendidikan SMP dan SMA, sedangkan dari pihak tukang sebanyak 37% responden memiliki tingkat pendidikan SMP, 32% responden memiliki tingkat pendidikan SMA, dan 31% responden memiliki tingkat pendidikan SD. Pembagian proporsi tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada **Gambar 3**.



Gambar 3. Diagram Tingkat Pendidikan Responden

Sedangkan untuk pengalaman kerja responden dari pihak mandor sebanyak 74% responden memiliki pengalaman lebih dari 5 tahun, dan 13% responden memiliki pengalaman kurang dari 2 tahun dan pengalaman 2 – 5 tahun. Sedangkan dari pihak tukang sebanyak 47% responden memiliki pengalaman lebih dari 5 tahun, 28% responden memiliki pengalaman kurang dari 2 tahun, dan 25% responden memiliki pengalaman 2-5 tahun. Pembagian proporsi pengalaman kerja responden dapat dilihat pada **Gambar 4**.



Gambar 4. Diagram Pengalaman Kerja Responden

Kuesioner ini telah diuji oleh dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS ver. 23.0. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Hasil dari 201 responden dinyatakan valid, karena semua instrumen memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0.1384 dan reliabel karena memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0.6.

Ada 20 indikator aspek – aspek yang mendukung peningkatan kinerja tukang bangunan di Surabaya dari sisi mandor yang dicantumkan dalam **Tabel 2** dan dilihat dari sisi semua tukang dalam **Tabel 3**.

Tabel 2. Aspek – Aspek yang Mendukung Peningkatan Kinerja Tukang (Responden Mandor)

Aspek-Aspek yang Mendukung Peningkatan Kinerja Tukang Bangunan (Responden Mandor)		Nilai	
		Mean	Standart Deviasi
A.	Sikap		
a.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan	4.71	0.46
b.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	4.26	0.44
c.	Bekerja untuk meraih kesuksesan	4.52	0.63
d.	Menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan sulit atau belum pernah melakukan pekerjaan tersebut sebelumnya	4.10	0.60
e.	Melakukan pekerjaan agar menjadi lebih baik dari orang lain	4.13	0.62
B.	Pengalaman Kerja		
a.	Memiliki pengalaman pada bidang keahlian tertentu	4.65	0.49
C.	Kemampuan		
a.	Memiliki kemampuan menggunakan alat tertentu	4.58	0.56
b.	Dapat berkomunikasi dengan baik kesesama rekan kerja maupun mandor	4.19	0.65
c.	Memiliki kemampuan dan keahlian dalam menguasai bidang tertentu	4.35	0.66
d.	Memiliki sertifikat kompetensi Tukang Bangunan Gedung	2.84	1.04
D.	Motivasi		
a.	Kebutuhan fisiologis terpenuhi karena bekerja	4.26	0.68
b.	Mendapatkan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, atau dana pensiun	4.45	0.77
E.	Lingkungan kerja		
a.	Lingkungan pekerjaan yang memiliki fasilitas memadai	4.16	0.73
b.	Lingkungan pekerjaan yang aman	4.23	0.76
c.	Lingkungan pekerjaan yang harmonis antara atasan dan bawahan	4.58	0.56
F.	Pelatihan		
a.	Mendapatkan <i>on the job training</i>	4.39	0.80
b.	Mendapatkan <i>off the job training</i>	3.48	1.21
G.	Pemberian Insentif		
a.	Mendapatkan bonus finansial	3.39	0.88
b.	Mendapatkan pujian dari mandor	3.19	0.79
H.	Reputasi		
a.	Mendapat kepercayaan dari mandor	4.03	0.55

Tabel 3. Aspek – Aspek yang Mendukung Peningkatan Kinerja Tukang (Responden Tukang)

Aspek-Aspek yang Mendukung Peningkatan Kinerja Tukang Bangunan (Responden Tukang Batu+Tukang Kayu+Tukang Besi)		Nilai	
		Mean	Standart Deviasi
A. Sikap			
a.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan	4.24	0.58
b.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	4.19	0.59
c.	Bekerja untuk meraih kesuksesan	4.26	0.68
d.	Menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan sulit atau belum pernah melakukan pekerjaan tersebut sebelumnya	4.04	0.67
e.	Melakukan pekerjaan agar menjadi lebih baik dari orang lain	3.89	0.78
B. Pengalaman Kerja			
a.	Memiliki pengalaman pada bidang keahlian tertentu	4.42	0.56
C. Kemampuan			
a.	Memiliki kemampuan menggunakan alat tertentu	4.34	0.53
b.	Dapat berkomunikasi dengan baik kesesama rekan kerja maupun mandor	4.32	0.62
c.	Memiliki kemampuan dan keahlian dalam menguasai bidang tertentu	4.24	0.58
d.	Memiliki sertifikat kompetensi Tukang Bangunan Gedung	3.04	0.98
D. Motivasi			
a.	Kebutuhan fisiologis terpenuhi karena bekerja	4.33	0.65
b.	Mendapatkan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, atau dana pensiun	4.38	0.75
E. Lingkungan kerja			
a.	Lingkungan pekerjaan yang memiliki fasilitas memadai	4.34	0.76
b.	Lingkungan pekerjaan yang aman	4.21	0.6
c.	Lingkungan pekerjaan yang harmonis antara atasan dan bawahan	4.27	0.63
F. Pelatihan			
a.	Mendapatkan <i>on the job training</i>	4.22	0.67
b.	Mendapatkan <i>off the job training</i>	3.79	0.92
G. Pemberian Insentif			
a.	Mendapatkan bonus finansial	3.34	1.1
b.	Mendapatkan pujian dari mandor	2.97	0.9
H. Reputasi			
a.	Mendapat kepercayaan dari mandor	3.79	0.81

Dari **Tabel 2** menunjukkan bahwa lima aspek tertinggi yang mendukung peningkatan kinerja tukang berdasarkan mandor sebagai responden yaitu “Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan” (*mean* 4.71), “Memiliki pengalaman sesuai dengan bidang keahlian” (*mean* 4.65), “Memiliki kemampuan menggunakan alat sesuai dengan keahlian” (*mean* 4.58), “Lingkungan pekerjaan yang harmonis antara atasan dan bawahan” (*mean* 4.58), dan “Bekerja untuk meraih kesuksesan” (*mean* 4.52). Sedangkan aspek terendah yang kurang mendukung peningkatan kinerja tukang berdasarkan mandor sebagai responden adalah “Memiliki sertifikat kompetensi Tukang Bangunan Gedung” (*mean* 2.84).

Tabel 3 menunjukkan bahwa lima aspek tertinggi yang mendukung peningkatan kinerja tukang berdasarkan tukang sebagai responden (tukang batu + tukang kayu + tukang besi) yaitu “Memiliki pengalaman sesuai dengan bidang keahlian” (*mean* 4.42), “Mendapatkan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, atau dana pensiun” (*mean* 4.38), “Memiliki kemampuan menggunakan alat tertentu” (*mean* 4.34), “Lingkungan pekerjaan yang memiliki fasilitas memadai” (*mean* 4.34), dan “Kebutuhan fisiologis terpenuhi karena bekerja” (*mean* 4.33). Sedangkan aspek terendah yang kurang mendukung peningkatan

kinerja tukang berdasarkan tukang sebagai responden (tukang batu + tukang kayu + tukang besi) adalah “Mendapatkan pujian dari mandor” (*mean* 2.97).

Dari **Tabel 2** dapat dilihat bahwa hampir semua aspek berdasarkan mandor sebagai responden memiliki hasil *mean* diatas 4. Namun terdapat pula hasil *mean* dibawah 4, aspek tersebut adalah “Memiliki sertifikat kompetensi tukang bangunan gedung” (*mean* 2.84), “Mendapatkan *off the job training*” (*mean* 3.48), “Mendapatkan bonus finansial” (*mean* 3.39), dan “Mendapatkan pujian dari mandor” (*mean* 3.19). Sedangkan dari **Tabel 3** dapat dilihat juga bahwa hampir semua aspek berdasarkan tukang sebagai responden memiliki hasil *mean* diatas 4. Namun terdapat juga hasil *mean* dibawah 4, aspek tersebut meliputi “Melakukan pekerjaan agar menjadi lebih baik dari orang lain” (*mean* 3.89), “Memiliki sertifikat kompetensi Tukang Bangunan Gedung” (*mean* 3.04), “Mendapatkan *off the job training*” (*mean* 3.79), “Mendapatkan bonus finansial” (*mean* 3.34), “Mendapatkan pujian dari mandor” (*mean* 2.97), “Mendapat kepercayaan dari mandor” (*mean* 3.79).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian aspek-aspek yang dianggap mendukung peningkatan kinerja tukang dalam proyek konstruksi dari 20 pertanyaan terdapat 15 aspek yang mendukung kinerja tukang. Dari poin sikap terdapat 4 aspek, poin pengalaman terdapat 1 aspek, poin kemampuan terdapat 3 aspek, poin motivasi terdapat 2 aspek, poin lingkungan kerja terdapat 3 aspek, dan poin pelatihan terdapat 1 aspek yang mendukung peningkatan kinerja tukang.

Terdapat aspek-aspek yang dipilih tukang dan mandor sebagai aspek paling penting dalam mendukung kinerja tukang, aspek tersebut adalah aspek pengalaman dan kemampuan menggunakan alat. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh tukang bangunan di Surabaya berasal dari pengalaman selama tukang tersebut bekerja. Aspek selanjutnya yang dipilih mandor adalah aspek yang memang dibutuhkan oleh tukang dalam meningkatkan kinerja tukang, aspek tersebut antara lain menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja untuk meraih kesuksesan, dan lingkungan pekerjaan yang harmonis. Sedangkan aspek yang dipilih tukang menunjukkan bahwa aspek tersebut merupakan aspek-aspek untuk memenuhi kebutuhan diri tukang selama bekerja, aspek tersebut diantaranya kebutuhan fisiologis terpenuhi, mendapatkan tunjangan kesehatan dan asuransi kecelakaan, dan adanya fasilitas proyek yang memadai.

Aspek-aspek yang tidak dibutuhkan dalam mendukung kinerja tukang adalah memiliki sertifikat kompetensi Tukang Bangunan Gedung dan mendapatkan *off the job training*. Hal ini menunjukkan bahwa tukang bangunan di Surabaya belum memiliki sertifikat tukang bangunan yang artinya kemampuannya masih belum diakui secara formal dan belum mendapatkan kesempatan pelatihan berupa *off the job training*.

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diberikan saran bahwa kontraktor perlu memperhatikan aspek eksternal seperti menyediakan fasilitas yang memadai, lingkungan yang aman dan harmonis, serta memberikan tunjangan kesehatan dan asuransi kecelakaan. Dan untuk mandor proyek perlu memberikan pelatihan, baik pelatihan secara langsung di lapangan, maupun menyarankan tukang untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan-persahaan agar dapat meningkatkan kinerja tukang.

6. DAFTAR REFERENSI

- Davis, K. (1964). *Human Relation At Work: The Dynamics of Organizational Behavior* (3rd ed.), Mcgraw-Hill, Japan.
- Fagbenle O.I. (2011). “Factor Affecting the Performance of Labour in Nigerian Construction Sites.” *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 2, 251-257.
- Gunasti, A. (2017). “Penilaian Kinerja Tukang dan Harapan Mandor dalam Proyek Konstruksi.” *Jurnal Penellitian IPTEKS*, 77-90.

- Indonesia. Departemen Pekerjaan Umum. (2014). *Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia : Tukang Bangunan Gedung*. Jakarta.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2006). *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nugraha, P., Natan, I. & Sutjipto, R. (1985). *Manajemen Proyek Konstruksi*, Kartika Yudha, Surabaya.
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior Edition 11*, Pearson Education, New Jersey.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, Jakarta.
- Timpe, A. Dale. (1992). *The Art and Science of Business Management Performance*, Jaico Publishing House, Mumbai.
- Tabassi, A. A., & Bakar, A. A. (2008). "Training, Motivation and Performance: The case of Human Resource Management in Construction Projects in Mashhad, Iran." *International Journal of Project Management*. Vol. 27, 471-480.