

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan manajemen proyek yang sukses diukur dari pencapaian *objective* proyek, antara lain proyek selesai sesuai waktu, sesuai anggaran, sesuai dengan spesifikasi teknik, penggunaan sumberdaya proyek secara efektif dan efisien, dan diterima oleh pelanggan (Harold Kerzner, Ph.D, 2006).

Seiring dengan perkembangan jaman dan ilmu pengetahuan serta teknologi di dunia maka kita dituntut untuk dapat melakukan segala sesuatunya serba cepat serba instant. Dengan menjadi yang terdepan kita berpeluang besar menjadi pemegang peranan terbesar dalam apapun yang kita kerjakan baik dalam dunia bisnis, politik, penyedia jasa dan lain-lain. Hal inilah yang kemudian dilihat sebagai peluang bisnis bagi para penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing) dengan memanfaatkan keengganan perusahaan-perusahaan sekarang ini untuk melakukan perekrutan, penyeleksian dan *training* sendiri bagi karyawannya.

Hal ini dapat dimaklumi karena berbagai alasan antara lain adalah :

1. Pengalihan resiko, termasuk dalam salah satu cabang ilmu dalam bidang manajemen proyek yaitu manajemen resiko (PMBOK,2004). Dimana perusahaan tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap karyawan tersebut melainkan penyedia jasa tersebutlah yang bertanggung jawab terhadap karyawan tersebut.
2. Meningkatkan fokus bisnis. Dengan outsourcing maka perusahaan bisa lebih fokus pada bisnis utamanya dan membiarkan sebagian operasionalnya dikerjakan oleh pihak lain.

3. Sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya

Contoh : Sebuah perusahaan kontraktor memerlukan tenaga kerja untuk posisi pelaksana proyek, sekarang ini mereka tidak perlu lagi melakukan pemberitaan di media massa untuk memberitakan lowongan kerja tersebut, melakukan kerjasama dengan penyedia jasa/ konsultan untuk melakukan psikotest, membentuk panitia penyeleksi calon tenaga kerja termasuk insentifnya serta logistik bagi panitia maupun para calon tenaga kerja tersebut dan lain-lain. Selain memakan biaya besar hal-hal tersebut juga memerlukan proses waktu yang cukup lama karena beberapa perusahaan kontraktor di Indonesia telah memiliki rekanan perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja yang dibutuhkan tersebut. Dan nantinya perusahaan penyedia jasa/agensi

tersebutlah yang menyediakan dan biasanya mereka memang sudah memiliki tenaga-tenaga kerja tersebut sehingga prosesnya tidak berlangsung lama dan bertele-tele.

Oleh karena itulah sekarang ini sistem perekrutan tenaga kerja dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini semakin digemari oleh perusahaan-perusahaan kontraktor di Indonesia. Maka ketika sistem *outsourcing* ini semakin berkembang, masalah hak-hak dari para pekerja *outsourcing* ini akan menjadi hal pelik yang butuh perhatian khusus, karena dapat mempengaruhi kinerja proyek.

1.2 Identifikasi Masalah

Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi. Dari hasil riset terbukti bahwa penggunaan sistem *outsourcing* di beberapa negara terjadi problematika yang berbeda-beda satu dengan lainnya (Pemmint Italian Team, Journal : Recruitment and Strategies : An Overview of Socio – Economic Approches, 2002), begitu pula di Indonesia. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut.

Dalam pekerjaan konstruksi produktivitas merupakan masalah yang utama agar pekerjaan memperoleh hasil dan selesai sesuai dengan waktu yang diinginkan, dimana produktivitas ini dipengaruhi oleh salah satu faktor sumber daya yaitu sumber daya manusia atau Man Power (tenaga kerja). Namun akhir-akhir ini sering terjadi adanya demonstrasi dari kelompok-kelompok pekerja *outsourcing* dan tenaga kerja kontrak yang menuntut pemerintah agar melarang sistem kerja *outsourcing* karena dianggap tidak memberikan keadilan bagi mereka. Hal ini dapat dilihat dengan adanya tekanan dari serikat buruh dan pekerja yang menganggap UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kepada pihak pengusaha dan terhadap pemerintah sebagai regulator dengan ancaman mogok kerja dan masih banyak kasus-kasus demonstrasi yang pada dasarnya menuntut dihapuskannya sistem *outsourcing* ini. Dan jika memang terjadi pemogokan maka kerugian akibat keterlambatan proyek akan sangat besar.

1.3 Signifikansi Masalah

Sistem *outsourcing* maupun sistem kontrak itu tidak memberikan kesejahteraan, jenjang karir, dan jaminan hidup yang layak bagi mereka. Dengan adanya sistem *outsourcing*, posisi tawar menawar (*bargaining position*) mereka sangat lemah terhadap para pemberi

kerja. Para pekerja *outsourcing* ini juga tidak mempunyai kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka karena adanya sikap berat sebelah dari kebijaksanaan perusahaan dibandingkan kepada para pekerja/pegawai tetap mereka (Pan Muhammad Faiz, Jurnal Hukum : Outsourcing Alih Daya dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan, May 2007).

Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dan loyalitas mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan yang berujung pada kinerja mereka yang tidak maksimal yang dapat memicu terjadinya keterlambatan penyelesaian pekerjaan proyek. Oleh karena itu perlu diteliti faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja *outsourcing*.

1.4 Rumusan Masalah

Faktor-faktor produktivitas tenaga kerja *outsourcing*/tenaga kerja kontrak apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja waktu dalam proyek konstruksi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor produktivitas tenaga kerja *outsourcing*/tenaga kontrak yang mempengaruhi kinerja waktu proyek pada perusahaan kontraktor dan memberikan rekomendasi tindakannya, sehingga produktivitas tenaga kerja *outsourcing*/tenaga kontrak dapat terjaga yang mengakibatkan kinerja waktu dalam proyek dapat tercapai sesuai rencana.

1.6 Batasan penelitian

Batasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ditinjau dari sisi kontraktor pengguna tenaga kerja *outsourcing*/tenaga kerja kontrak
2. *Outsourcing* termasuk juga tenaga kerja kontrak yang ditinjau dibatasi pada posisi pelaksana proyek dan staf teknik proyek yaitu antara lain : supervisor lapangan, engineer, site manager dan project manager dan semua tenaga kerja *outsourcing*/kontrak yang digunakan dalam proyek.
3. Proyek-proyek yang diteliti adalah proyek-proyek gedung bertingkat tinggi yang banyak menggunakan tenaga kerja *outsourcing*/kontrak sebagai pelaksana proyek.

4. Lokasi proyek di wilayah Jabodetabek
Penggunaan tenaga kerja kontrak/Outsourcing lebih marak di wilayah Jabodetabek.

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan kontribusi berupa masukan kepada:

1. Universitas Indonesia, khususnya PPSBIT (Program Pasca Sarjana Bidang Ilmu Teknik) sebagai almamater, dalam melengkapi data base bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen risiko.
2. Bagi semua pihak yang terlibat dalam proyek agar dapat mengidentifikasi sumber risiko apa saja yang sering muncul dalam pelaksanaan suatu proyek sehubungan dengan produktivitas tenaga kerja khususnya tenaga kerja *Outsourcing* dan tenaga kerja kontrak
3. Bagi semua pihak yang terlibat di dalam sistem *Outsourcing* dan tenaga kerja kontrak agar dapat saling menghargai dan memperhatikan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing individu sehingga sistem ini tidak hanya menguntungkan salah satu pihak saja tetapi menguntungkan semua pihak.
4. Bagi pihak kontraktor sebagai pihak yang melaksanakan proyek diharapkan dengan mengidentifikasi sumber yang mempunyai potensi risiko, maka kontraktor dapat melakukan suatu tindakan antisipasi untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan risiko yang timbul, sehingga kerugian biaya dan waktu yang ditimbulkan akibat penurunan produktivitas tenaga kerja dapat diperkecil.

1.8 Keaslian Penelitian

Dari hasil penelusuran yang dilakukan, peneliti menemukan penelitian yang dilakukan sebelum ini yang berhubungan dengan penelitian ini dan dapat dijadikan acuan dan referensi untuk penelitian ini yaitu Tesis dengan judul sebagai berikut :

1. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi Gedung di Jakarta dan sekitarnya. Tesis dari Lenggogeni (6400010857), Mahasiswa Magister Program Studi Teknik Sipil Bidang Kekhususan Manajemen Konstruksi, 2002. Tesis ini berisi tentang produktivitas tenaga kerja yang dipengaruhi oleh kondisi kerjanya.
2. Pemodelan Simulasi MonteCarlo Resiko Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bangunan Bertingkat di Jabotabek. Tesis dari Gregorius Edwards (6400010776),

Mahasiswa Magister Program Studi Teknik Sipil Bidang Kekhususan Manajemen Konstruksi, 2002. Tesis ini berisi tentang pembahasan resiko dalam produktivitas tenaga kerja dalam membuat permodelan dalam resiko-resiko yang muncul.

3. Faktor-faktor Risiko Yang Menyebabkan Rendahnya Produktivitas Tenaga Kerja Terampil Yang Berpengaruh Terhadap Keterlambatan Waktu Proyek. Tesis dari Wahyu Widayat (6405010189), Mahasiswa Magister Program Studi Teknik Sipil Bidang Kekhususan Manajemen Proyek, 2007. Tesis ini berisi tentang identifikasi faktor resiko produktivitas tenaga kerja yang dihubungkan dengan keterlambatan proyek.
4. Identifikasi Penyebab Terjadinya Cost Overrun Dalam Manajemen Biaya Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi Bangunan Bertingkat di Jabotabek. Tesis dari Kelik Indriyanto, Mahasiswa Magister Program Studi Teknik Sipil Bidang Kekhususan Manajemen Konstruksi, 2004. Tesis ini berisi tentang faktor penyebab terjadinya Cost Overrun dalam penggunaan tenaga kerja.
5. Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi Jalan Dengan Perkerasan Kaku (rigid pavement). Tesis dari Ina Damayanti Kusumawardani Mirza (6403010190), Mahasiswa Magister Program Studi Teknik Sipil Bidang Kekhususan Manajemen Konstruksi, 2005. Tesis ini berisi tentang identifikasi faktor-faktor produktivitas tenaga kerja.

Yang paling membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian tersebut di atas adalah subjek penelitian yaitu produktivitas tenaga kerja outsourcing/tenaga kerja kontrak.

1.9 Sistematika Penelitian

Penulisan tesis ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

- BAB I : Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, signifikansi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian dan kerangka teoritis.
- BAB II : Tinjauan Pustaka, meliputi pendahuluan, *Outsourcing*, produktivitas tenaga kerja proyek, pendekatan manajemen risiko, kerangka pemikiran, hipotesis.
- BAB III : Metode Penelitian meliputi pemilihan metode penelitian, pembuatan model penelitian, metode pengambilan data, metode analisis data.

- BAB IV : Pelaksanaan penelitian dan analisisnya, bab ini menguraikan mengenai pengumpulan data dan analisis data (baik kuantitatif maupun kualitatif) terhadap data primer dan sekunder yang diperoleh hasil survey.
- BAB V : Temuan dan Bahasan, bab ini menguraikan mengenai hasil temuan analisis data dilanjutkan dengan pembahasan atas temuan-temuan tersebut untuk diperoleh kesimpulan.
- BAB VI : Kesimpulan dan Saran, menguraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari analisis pada bab-bab sebelumnya dan penyusunan saran atas beberapa hal penting yang dijumpai dalam penelitian untuk dijadikan pertimbangan tindak lanjut terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

