

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Konteks Penelitian**

Di Indonesia, industri konstruksi termasuk industri yang relatif muda, dan baru berkembang sekitar tahun 1970 (Andi & Djendoko, 2004). Perkembangan industri konstruksi mengalami perkembangan yang cukup signifikan di Indonesia. Terbukti dengan peningkatan PDB (Pendapatan Domestik Bruto) yang meningkat dari tahun 1980 sebesar Rp. 2,5 triliun menjadi Rp. 34,4 triliun pada tahun 1995. Oleh karena itu tidak salah bila dikatakan bahwa industri jasa konstruksi telah menjadi mesin penggerak pertumbuhan atau lebih sering kita dengar dengan istilah lokomotif pembangunan (Yasinet *al*, dalam Hidayat, 2011). Peningkatan tersebut juga dibarengi dengan meningkatnya penyerapan tenaga kerja konstruksi secara tajam dari tahun 1978 sebanyak 413.000 orang menjadi 4.200.000 orang pada tahun 1997 (Linna *et al*, dalam Hidayat, 2011).

Salah satu faktor pendukung pelaksanaan konstruksi dapat berlangsung dengan baik adalah dengan adanya motivasi dan semangat dari sumber daya manusianya, sehingga keberhasilan suatu proyek dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan. Hal ini membuat sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam suatu lingkup pekerjaan, meski faktor-faktor lain seperti alat dan material bahan baku tidak bisa dikesampingkan keikutsertaannya (Sitompul & Senjaya, 2004). Level seperti produktifitas, absennya pekerja,

pergantian tenaga kerja, dan hal-hal lainnya; seringkali dihubungkan dengan motivasi pekerja (Langford *et al*, 1995).

Perkembangan industri konstruksi berhubungan erat dengan besarnya jumlah SDM (sumber daya manusia) yang diperlukan. SDM yang dimaksud adalah tenaga kerja terampil di lapangan (*craft labour*), yang terdiri dari berbagai macam tukang yang memiliki keahlian tertentu (Soekiman & Purbasakti, 2013). Di Indonesia, perkembangan dalam bidang konstruksi diimbangi dengan jumlah pekerja atau tenaga kerja yang melimpah yang tersedia dari berbagai pelosok daerah. Akan tetapi, jumlah pekerja terlatih yang tersedia amat terbatas jumlahnya, kurang lebih hanya sekitar 9% dari jumlah pekerja yang ada yang dilatih dalam program-program pelatihan formal yang diadakan oleh institusi-institusi pemerintah dan bahkan kontraktor-kontraktor yang terlibat pun kurang tertarik pada program-program pelatihan tersebut (Kaming *et al*, 1998).

Perkembangan industri konstruksi seperti yang telah disebutkan di atas ternyata berdampak pada perekonomian masyarakat di kabupaten Jepara, dan Desa Ngeling pada khususnya—menjadi desa penyuplai tenaga kerja konstruksi dengan mayoritas penduduk laki-lakinya yang bekerja sebagai buruh/pekerja konstruksi bangunan. Berdasarkan pada beberapa sumber (observasi, wawancara, dan analisis pada data Tingkat Potensi Desa dan Kelurahan – Desa Ngeling), terdapat angka yang fantastis dari jumlah penduduk laki-laki yang berprofesi sebagai buruh/pekerja proyek konstruksi tersebut, yaitu lebih dari 30% sampai dengan 50% dari total jumlah 2.494 angkatan kerja yang ada.

Banyaknya penduduk laki-laki Desa Ngeling yang berprofesi sebagai buruh/pekerja proyek konstruksi bangunan bukan merupakan fenomena yang baru terjadi belakangan waktu, melainkan sudah terjadi sejak puluhan tahun yang lalu, yang kemudian seiring berjalannya waktu semakin tumbuh dan berkembang, sehingga menjadi sebuah tradisi dan budaya baru. Di Desa Ngeling, Sebagian besar keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh para pekerja adalah turun-temurun dari para pendahulu mereka, dan umumnya kebanyakan kelompok-kelompok pekerja dalam suatu proyek berasal dari daerah yang sama atau sekitarnya. Hal tersebut dikarenakan pada perekrutan tenaga kerja yang biasanya dilakukan oleh mandor lebih didasarkan pada hubungan relasi (keluarga, kerabat, tetangga, dan sebagainya) dan seringkali kurang memperhatikan faktor keahlian dan keterampilan dasar yang dimiliki tenaga kerja tersebut. Model perekrutan yang berdasar pada hubungan relasi, serta keahlian dan keterampilan yang didapat dari turun temurun ini lah yang menjadi faktor yang melatarbelakangi terbentuknya tradisi dan budaya bekerja di proyek konstruksi tersebut—yang juga didukung oleh hal-hal yang dapat diperoleh bila bekerja pada profesi tersebut, seperti besarnya gaji atau upah yang dapat diperoleh, serta pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang belum atau bahkan tidak dapat terpenuhi sebelumnya.

Menurut As'ad (1995) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang harus diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Bagi manusia tidak hanya cukup untuk mampu bekerja saja, tetapi juga harus memiliki kemauan untuk bekerja. Aktifitas-aktifitas yang dilakukan baik fisik maupun mental selalu berorientasi pada sebuah tujuan. Serangkaian

aktifitas tersebut dapat dilihat sebagai perwujudan perilaku manusia yang merupakan gambaran sederhana dari motivasi dasar manusia. Manusia termotivasi untuk melakukan aktifitas dengan harapan aktifitas tersebut akan membawanya ke keadaan yang lebih baik dan memuaskan dari keadaan sebelumnya, dalam hal ini adalah bekerja di proyek konstruksi bangunan.

Setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, dan adanya kebutuhan merupakan motif yang mendasari perilaku seseorang. Dari sekian banyak teori yang mengaitkan kebutuhan sebagai faktor yang mendasari timbulnya motivasi, Abraham H. Maslow (dalam Sudirga, 2011) mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan (*physiological needs, safety and security needs, social or affiliation needs, esteem of status needs, self actualization needs*) yang disusun atas hirarki kebutuhan—jika kebutuhan pada tingkat awal telah terpuaskan, maka yang menjadi motivasi utama seseorang selanjutnya adalah kebutuhan yang ada pada tingkat selanjutnya.

Suatu konsep motivasi yang diterapkan di dalam suatu lingkungan pekerjaan akan memberikan sebuah dorongan terhadap para pekerja. Dalam hal ini, usaha yang dilakukan oleh seorang pekerja adalah perwujudan fisik motivasi. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi pekerja, semakin tinggi usaha yang dilakukannya (Andi & Djendoko, 2004).

Di Surabaya, Andi dan Dwi Djendoko (2004) mengemukakan bahwa pekerja konstruksi di salah satu Kota besar di Indonesia tersebut masih berada pada level *physiological needs*. Faktor motivator yang paling berpengaruh adalah pemberian upah dan program keselamatan kerja yang baik. Sedangkan faktor

demotivator yang paling berpengaruh adalah perlakuan yang buruk oleh atasan dan ketersediaan material yang kurang baik.

Hampir sama dengan yang ada di Surabaya, di Bandung, Felix Hidayat (2009) mengemukakan bahwa secara umum tingkat kebutuhan pekerja adalah *physiological needs*, karena para pekerja masih melakukan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar. Untuk faktor yang paling mempengaruhi pekerja ke arah positif (motivator) adalah bonus dan upah tambahan, sedangkan yang menurunkan motivasi pekerja (demotivator) adalah perlakuan buruk oleh atasan.

Masih berlokasi di Kota Bandung dan sekitarnya, Anton Soekiman dan Billy Purbasakti (2013) mengemukakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi motivasi pekerja terampil di Kota Bandung dan sekitarnya secara berurutan adalah: (1) kebutuhan yang berkaitan dengan *physiological*, (2) kebutuhan yang berkaitan dengan *esteem*, (3) kebutuhan yang berkaitan dengan hal-hal lainnya seperti: peraturan perusahaan, durasi proyek, serta pengaturan jadwal waktu pelaksanaan proyek, (4) kebutuhan yang berkaitan dengan *belonginess and social*, (5) kebutuhan yang berkaitan dengan *self-actualization*, (6) kebutuhan yang berkaitan dengan *safety and security*. Juga diungkapkan bahwa pemenuhan kebutuhan antara apa yang diharapkan pekerja dengan apa yang diterima menunjukkan adanya perbedaan yang menunjukkan belum terpenuhinya kebutuhan pekerja secara memuaskan.

Sementara itu oleh Endang Musmawarny dan Anton Soekiman (2015) mengemukakan bahwa faktor motivasi yang signifikan dan berpengaruh secara

langsung terhadap kinerja para tukang di beberapa proyek konstruksi di Kota Bandung adalah kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan dan adanya pembayaran upah lembur. Sementara kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan, program pelatihan keterampilan yang baik, dan hubungan dan komunikasi yang baik sesama pekerja dan atasan memiliki pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, timbul pertanyaan dalam benak peneliti, *“bagaimana dengan motivasi buruh atau pekerja konstruksi Desa Ngeling?”*—didasarkan pada fenomena budaya mengenai banyaknya jumlah penduduk laki-laki yang bekerja sebagai buruh/pekerja konstruksi bangunan—yang kemudian membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan menggali lebih dalam lagi dengan judul penelitian: *“Motivasi Buruh Bekerja Di Proyek Konstruksi Bangunan (Study Kasus di Desa Ngeling Pecangaan Jepara)”*.

## **1.2. Fokus Kajian Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa di Desa Ngeling mayoritas penduduk laki-lakinya berprofesi sebagai buruh/pekerja proyek konstruksi bangunan, terdapat pertanyaan yang ingin dicari jawabannya oleh peneliti melalui penelitian ini, yaitu: *“apa yang menjadi dasar motivasi yang menyebabkan mayoritas penduduk Desa Ngeling bekerja sebagai buruh/pekerja proyek konstruksi bangunan?”*

Jawaban dari pertanyaan tersebut yang akan dicari jawabannya menggunakan acuan dari literatur-literatur dan referensi-referensi teori yang akan

diuraikan pada bab selanjutnya—dipusatkan pada teori hirarki kebutuhan Maslow dan faktor internal dan eksternal lain yang berpengaruh terhadap motivasi buruh/pekerja proyek konstruksi bangunan Desa Ngeling.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada fokus kajian penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai dari dilakukannya penelitian ini. Tujuan-tujuan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Menggali lebih dalam tentang konsep motivasi, khususnya pada mayoritas penduduk Desa Ngeling tentang apa yang menjadi dasar motivasi mereka bekerja diproyek konstruksi bangunan.
2. Menganalisis faktor-faktor yang paling mempengaruhi motivasi para buruh/pekerja konstruksi Desa Ngeling.
3. Memahami rumpun manusia:
  - 1) Menginformasikan teori ikatan-ikatan budaya.
  - 2) Menemukan *grounded theory*.
  - 3) Memahami masyarakat yang kompleks.
  - 4) Memahami perilaku manusia.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai:

1. Kegunaan akademik:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam menambah wawasan keilmuan pada bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan tentang konsep motivasi pada khususnya, serta diharapkan dapat menambah wawasan sosial-budaya dan mengenai aspek-aspek kehidupan lainnya yang ada di lingkungan masyarakat sekitar kita.
  - 2) Sebagai media dan sarana praktik belajar untuk lebih memahami konsep teori motivasi baik di dunia kerja maupun pada fenomena yang terjadi di masyarakat, seperti halnya pada penelitian ini yaitu pada buruh/pekerja konstruksi bangunan di Desa Ngeling Pecangaan Jepara.
  - 3) Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang melakukan penelitian dengan tema yang serupa.
2. Kegunaan praktis (empiris):
- 1) Bagi pihak pelaku dunia industri jasa konstruksi yang berkaitan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang motivasi buruh/pekerja konstruksi Desa Ngeling pada khususnya, serta memberikan sebuah pandangan tentang pentingnya para pelaku dunia industri jasa konstruksi untuk lebih memperhatikan motivasi pekerjanya.
  - 2) Sebagai sarana untuk menginformasikan kepada khalayak tentang keberadaan sebuah fenomena budaya yang ada di masyarakat.