

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah kemampuan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan. Konstruksi adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan membangun suatu bangunan. Manajemen Konstruksi adalah bagaimana suatu pekerjaan pembangunan dikelola agar diperoleh hasil sesuai dengan tujuan dari pembangunan tersebut. Tujuan manajemen konstruksi adalah mengelola sumber daya yang terlibat dalam proyek konstruksi atau mengatur pelaksanaan pembangunan sehingga diperoleh hasil sesuai dengan persyaratan (*spesification*). Sumber daya yang tersedia sebagai input terdiri dari 5 M: man (manusia), machine (peralatan), material (bahan baku), money (sumber dana), method (metode yang akan digunakan).

Salah satu sumber daya proyek konstruksi adalah manusia. Sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu proyek Konstruksi. Salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memegang peranan penting adalah mandor. Menurut Bahrin (2013) Peran mandor sangat berpengaruh terhadap kualitas pada pelaksanaan proyek konstruksi.

Mandor adalah sebutan untuk orang yang ditugaskan untuk mengawasi, mengepalai, dan bertanggung jawab terhadap sekelompok orang atau pekerja dilapangan. Menurut Zen (1997) mengungkapkan bahwa salah satu laporan IBRD (*International Bank for Reconstruction and Development*) mendeskripsikan mandor sebagai “sub-kontraktor tenaga kerja yang mempekerjakan dan mengawasi tenaga kerja yang mempekerjakan dan mengawasi tenaga kerja” (*a labour sub contractor who hire and supervise labours*). Mandor tergolong sebagai pemborong atau sub kontraktor. Mandor Konstruksi bertugas Memimpin Dan Mengatur Kegiatan para tukang dan Pekerja pada pelaksanaan pekerjaan konstruksi, serta mengawasi kelancaran dan tertib pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan target Fisik, waktu dan mutu seperti yang ditentukan dalam rencana.

Pengetahuan yang harus dimiliki Mandor Konstruksi antara lain: (1) Membaca Memahami Gambar kerja dan menerjemahkannya ke dalam langkah-langkah operasional, (2) Melakukan Peninjauan Dan pengukuran Lapangan (*setting Out*), (3) Menghitung Perkiraan Volume Pekerjaan, kebutuhan tenaga kerja, lahan dan alat, (4) Menghitung Harga Satuan Ongkos Kerja, (5) Merundingkan Harga Borongan Pekerjaan, (6) Membuat Jadwal Dan Rencana

Kerja, (7) Menyiapkan Dan Mengatur pembagian Tugas para Tukang Dan Pekerja, (8) Mengawasi kegiatan Para Tukang dan pekerja dalam melakukan pekerjaan,(9) Mengawasi kegiatan para tukang dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, (10) Menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja,(11) Mengukur dan Menghitung hasil kerja/opname, (12) Melaporkan hasil kegiatan pelaksanaan pekerjaan dan menagih pembayaran, (13) Membayar Upah Para Tukang Dan Pekerja.

Empat Keterampilan Paling Penting harus dimiliki Mandor yang Efektif Antara lain: (1) *Be an Effective Leader* (Menjadi Pemimpin Yang Efektif), (2) *Be an Effective Communicator* (Menjadi Komunikator yang Efektif), (3) *Maintain a Safe Work Environment* (Pertahankan Lingkungan Kerja yang Aman), dan (4) *Customer Relations* (Hubungan Pelanggan). Pengetahuan dan keterampilan mandor konstruksi untuk menghasilkan kualitas hasil proyek konstruksi di negara Indonesia sudah ditetapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Ketentuan yang dikeluarkan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dikenal dengan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. SKKNI merupakan standar kompetensi yang berlaku secara nasional di Indonesia. SKKNI bukan standar kompetensi individual perusahaan, tetapi standar kompetensi yang bersifat lintas perusahaan. SKKNI merupakan pondasi dari pengembangan pelatihan berbasis kompetensi. Posisinya sangat strategis yaitu sebagai acuan untuk pengembangan program pelatihan maupun untuk acuan pengembangan sistem sertifikasi kompetensi profesi. Pengembangan SKKNI haruslah menjadi “tugas bersama” semua pemangku kepentingan di semua sektor dan bidang profesi. SKKNI disusun dengan format *Regional Model Competency Standard* (RMCS) yang diperkenalkan melalui Program APSDEP - ILO pada tahun 1998. Standar Kompetensi Kerja model RMCS pada dasarnya merumuskan secara jelas tentang hal-hal pokok sebagai berikut: (1) Apa yang diharapkan dapat dikerjakan oleh seseorang di tempat kerja sesuai dengan tugas pekerjaannya?, (2) Sejauh mana kinerja yang diharapkan dapat ditampilkan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan serta kondisi dan lingkungan kerjanya?,(3) Bagaimana

cara mengetahui/mengukur bahwa seseorang telah/belum mampu menampilkan kinerja yang diharapkan tersebut?, Secara lebih rinci mengenai SKKNI dengan format RMCS ini dapat dilihat di Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.21/MEN/X/2007 Tentang Tata Cara Penetapan SKKNI. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang berjumlah 406 meliputi sembilan sektor yaitu pertanian, perkebunan, perikanan dan kehutanan (56 SKKNI), listrik, pertambangan dan energi (52 SKKNI), industri manufaktur (54 SKKNI), Sedangkan sektor lainnya adalah perhubungan dan telekomunikasi (21 SKKNI), kebudayaan, pariwisata dan seni (56 SKKNI), kesehatan (3 SKKNI), keuangan dan perbankan (18 SKKNI), konstruksi (108 SKKNI), serta jasa, konsultasi dan pertambangan (36 SKKNI). Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi beserta peraturan pelaksanaannya menyatakan bahwa tenaga kerja yang melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan konstruksi harus memiliki sertifikat keahlian atau keterampilan. Mandor harus memiliki sertifikat keahlian atau keterampilan mencerminkan adanya tuntutan kualitas tenaga kerja yang kompeten. Kondisi tersebut memerlukan langkah nyata dalam mempersiapkan perangkat (standar baku) yang dibutuhkan untuk mengukur kualitas kerja jasa konstruksi. Penetapan SKKNI memiliki makna strategis dalam menata SDM nasional Indonesia sehingga perlu dikembangkan di semua bidang dan tingkatan profesi terutama pada bidang dan tingkatan profesi yang diminati dan menjadi prioritas di pasar kerja bebas. Penetapan SKKNI memiliki peranan besar sebagai acuan dalam pengembangan program pendidikan dan pelatihan dan acuan dalam sertifikasi kompetensi tenaga kerja. SKKNI dapat menjadi acuan dalam seleksi dan perekrutan karyawan dan penempatan tenaga kerja bahkan dapat menjadi acuan Pembinaan Karier Pegawai.

Panduan Penilaian SKKNI kerja mandor Bangunan antara lain: (1)Menerapkan Peraturan Perundang-undangan, Sistem Manajemen Mutu (SMM) dan Sistem Manajemen Keselamatan Dana Kesehatan Kerja Dan Lingkungan (SMK3L).(2). Melakukan Komunitas Ditempat kerja, (3). Melakukan Pekerjaan Persiapan Pengawasan lapangan, (4) Mengawasi Pekerjaan Bouwplank pada Struktur Bangunan Gedung, (5).Mengawasi Pekerjaan Struktur Bawah Bangunan Gedung, (6) Mengawasi Pekerjaan Struktur Atas Bangunan Gedung, (7) Mengawasi Pekerjaan Struktur Rangka Atap Bangunan Gedung, (8). Melaksanakan Pekerjaan Akhir Pengawasan, dan (9). Membuat Laporan Hasil Pengawasan.

Berdasarkan Observasi peneliti dilapangan menemukan sistem Perekrutan mandor

hanya berdasarkan relasi dan kurang memperhatikan pengetahuan dan keterampilan secara detail seperti yang sudah diatur dalam SKKNI. Hal ini menyebabkan kontraktor sulit menentukan mandor yang berkualitas. Padahal sektor usaha konstruksi di Indonesia menyerap 5,7 juta tenaga kerja yang tersebar di 156 ribu kontraktor. Namun, dari 5,7 juta tenaga kerja tersebut hanya 30 persen tenaga kerja yang punya keahlian. Sisanya, 70 persen adalah tenaga kerja yang tidak punya *skill* kata Soeharsojo Ketua Gapensi (Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia). Sumber : bisnis.tempo.co.

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu mandor pada proyek kontraktor di Kudus Pendidikan terakhir Mandor ada yang masih SMP dan mempunyai pengalaman 5 tahun. Menurut penelitian Utami (2014) Kualifikasi mandor diperlukan untuk mengetahui keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan. Kualifikasi mandor berfungsi untuk menyeleksi mandor yang memiliki kualitas yang baik maupun kurang baik. Hal tersebut memudahkan kontraktor dalam merekrut mandor yang berkualitas baik. Kualifikasi mandor diperlukan untuk mengetahui skill dan pengetahuan yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan mereka sebagai mandor. Sertifikat tenaga kerja konstruksi menurut PP No. 28/2000 dibedakan atas sertifikasi keterampilan (SKT) dan sertifikasi keahlian kerja (SKA). Sertifikasi keterampilan kerja dan sertifikasi keahlian kerja dilakukan melalui klasifikasi dan kualifikasi tenaga kerja konstruksi, yang mana jenis-jenis klasifikasi dan kualifikasi tersebut ditetapkan oleh Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK). Utami (2014).

Fenomena penelitian ini didukung penelitian Mulyadi (2014), Judul Penelitiannya "Evaluasi Pengaruh Kinerja Mandor Terhadap Kualitas Pekerjaan Pembangunan Gedung" Hasil Penelitian Dari hasil uji F didapatkan bahwa secara simultan faktor Motivasi (X1), Keterampilan (X2), Disiplin (X3), Pendidikan (X4), Pengalaman (X5), Upah/Gaji (X6), Usia (X7) dan Kecakapan (X8) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kualitas pekerjaan. Namun berdasarkan Uji t secara parsial faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kualitas pekerjaan pembangunan gedung di Kabupaten Malang adalah Motivasi (X1) Keterampilan (X2), Pengalaman (X5) Kecakapan (X8). Penelitian Utami (2014) Judul Penelitiannya "Penilaian Kualifikasi Pengetahuan Dan Keterampilan Mandor Pada Bangunan Gedung Di Medan Berdasarkan SKKNI". Hasil Penelitiannya mandor yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi dan keterampilan yang bagus terdapat 13 orang mandor dan mandor yang tingkat pengetahuannya rendah terdapat 10 orang mandor. Total mandor yang tidak

memiliki SKK dengan presentase 23.34% dan mandor yang memiliki SKK dengan presentase 76.66%. Hendra (2013), Judul Penelitiannya “Pandangan Kontraktor Mengenai Sumber Daya Dan Faktor – Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Rokan Hulu”. Hasil Penelitiannya (1) Perhitungan kuesioner menunjukkan bahwa keenam faktor penyebab dari aspek sumber daya yang memiliki efek yang paling berpengaruh dalam pelaksanaan konstruksi yaitu kurangnya peralatan dengan nilai mean tertinggi yaitu 2,526. (2) Berdasarkan perhitungan korelasi untuk menguji validitas dan reliabilitas dari 19 kuesioner, hasil perhitungan yang didapatkan yaitu valid dengan $r_h > r_t$ dan reliabel dengan nilai $r_h = 0,966$ interpretasi tinggi.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan penelitian terdahulu, peneliti tertarik mengambil judul penelitian ini **“Analisis Pengetahuan, Keterampilan, Dan Sikap Mandor Berdasarkan SKKNI Terhadap Kinerja Mandor Pada Proyek Konstruksi Di Kudus”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pengetahuan Mandor berdasarkan SKKNI terhadap kinerja Mandor?
2. Bagaimana Pengaruh Keterampilan Mandor berdasarkan SKKNI terhadap Kinerja Mandor?
3. Bagaimana Pengaruh Sikap Mandor berdasarkan SKKNI terhadap Kinerja Mandor?
4. Apa rekomendasi yang diusulkan untuk memperbaiki pelaksanaan kapasitas pengetahuan dan keterampilan mandor berdasarkan SKKNI?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengetahuan mandor berdasarkan SKKNI terhadap Kinerja Mandor?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Keterampilan Mandor berdasarkan SKKNI terhadap Kinerja Mandor?

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Sikap Mandor berdasarkan SKKNI terhadap Kinerja Mandor?
4. Untuk mengetahui rekomendasi yang diusulkan dalam memperbaiki pelaksanaan kapasitas pengetahuan dan keterampilan mandor berdasarkan SKKNI.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai wacana terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Teknik Sipil terutama dalam konsep Analisis Pengetahuan dan Keterampilan Mandor Berdasarkan SKKNI Pada Bangunan Gedung Di kudas.

b. Manfaat Praktis

Bagi Institusi

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya kasanah dan dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa - mahasiswa lain yang mengambil judul sejenis untuk menyempurnakan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini.

Bagi Pihak Kontraktor

Hasil penelitian ini menambah Informasi dan wawasan kontraktor khususnya mandor tentang Pengetahuan dan Keterampilan Mandor berdasarkan SKKNI pada bangunan gedung .

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini yaitu:

Peneliti hanya fokus Meneliti Analisis Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap mandor yang berstandar SKKNI terhadap kinerja mandor pada proyek konstruksi di Kudus.

1.6 Sistematika penulisan

Untuk mempermudah memahami hasil penelitian ini, digunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat Perumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Batasan masalah, serta Sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat studi perpustakaan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Hasil studi dikembangkan menjadi landasan teori yang akan menjadi dasar untuk menjawab permasalahan penelitian

BAB III: METODELOGI PENELITIAN

Bab ini memuat uraian bentuk penelitian, responden penelitian, responden penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisa data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat karakteristik dan deskripsi yang terkumpul, hasil penelitian, serta pembahasan yang terpadu.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dan saran yang didasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan.