

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan terdiri atas dua komponen, yaitu pemimpin dan orang yang akan dipimpin. Memimpin melibatkan hubungan sesama manusia, dimana manusia tidak dapat hidup sendiri. Manusia akan berinteraksi satu sama lain, diantaranya dengan melakukan hubungan kerja. Dua orang atau lebih yang melakukan hubungan kerja dan memiliki tujuan yang sama dalam sebuah tim dikatakan sebuah organisasi (Montana dan Charnov, 1993). Dalam organisasi dibutuhkan atasan sebagai pemimpin dan bawahan sebagai orang yang akan dipimpin. Untuk mendapatkan kinerja bawahan yang bagus, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dan efektif agar tujuan dapat dicapai.

Kepemimpinan atau yang lebih dikenal dengan leadership berasal dari kata pimpin yang berarti tuntun, bina atau bimbing. Dengan begitu kepemimpinan berhubungan dengan proses memberikan tuntunan, membina, membimbing, memberikan contoh teladan, mengambil resiko dan mempengaruhi orang lain.

Tannenbaum, Weschler dan Masarik (1961) kepemimpinan adalah suatu yang mempengaruhi antara seseorang dengan yang lainnya dalam suatu keadaan tertentu melalui proses komunikasi dan menghasilkan pencapaian dari sebuah tujuan.

Kepemimpinan dimulai dari strata sosial terendah yaitu diri sendiri. Individu atau diri sendiri membutuhkan sikap kepemimpinan,

bagaimana cara memimpin diri sendiri menentukan arah hidup kedepannya. Seseorang dapat dikatakan calon pemimpin yang bagus apabila ia berhasil memimpin dirinya sendiri.

Sumber daya manusia di dunia konstruksi merupakan faktor yang sangat penting. Jika ditinjau dari sudut pandang kontraktor keberhasilan suatu proyek tergantung pada ketersediaan sdm konstruksi dan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu juga dibutuhkan suatu cara agar kemampuan sdm tersebut tidak sia-sia atau dapat berguna secara maksimal. Agar kinerja organisasi tinggi juga dibutuhkan keinginan dan gairah sdm untuk berprestasi tinggi.

Perkembangan suatu organisasi erat kaitannya dengan anggota organisasi tersebut. Supaya organisasi konstruksi dapat berkembang kearah lebih baik dibutuhkan pemimpin yang mampu mengarahkan bawahan, dalam hal ini tukang dengan menerapkan manajemen sdm yang efektif dan efisien.

Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia konstruksi akan mengganggu proses pencapaian tujuan dalam kinerja bahkan kegagalan konstruksi. Jika produktifitas rendah maka waktu penyelesaian proyek akan tertunda sehingga menimbulkan biaya tambahan dan mengurangi pendapatan perusahaan. Tidak hanya itu, kredibilitas kontraktor dimata owner menurun karena tidak mampu menyelesaikan proyek sesuai waktu yang telah disepakati. Sedangkan kegagalan di bidang konstruksi berhubungan dengan kualitas, waktu, biaya. Pekerjaan konstruksi yang tidak sesuai dengan spesifikasi sebagaimana yang tercantum dalam kontrak kerja menyebabkan kegagalan pencapaian target.

Hubungan kerja yang baik juga akan berdampak pada produktifitas. Lingkungan kerja yang baik atau kondusif adalah situasi dimana hubungan antara sesama pekerja terjalin dengan baik, serta komunikasi antara bawahan dan atasan merupakan komunikasi dua arah. Komunikasi dua arah yang dimaksud dimana ada umpan balik tukang terhadap mandor. Keadaan seperti ini akan meningkatkan semangat untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diemban.

Untuk mencapai kesuksesan dalam bisnis konstruksi diperlukan strategi bisnis dan manajemen sumber daya manusia. Menurut Reksohadiprojo (1993) strategi bisnis adalah suatu cara dalam pengambilan keputusan dan bertindak yang mengarah kepada pengambilan keputusan yang efektif agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Strategi bisnis konstruksi mengacu kepada cara-cara dalam perencanaan dan pelaksanaan agar dapat memenangkan suatu persaingan. Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Henry Simamora (1999), merupakan suatu kegiatan pemanfaatan, pengembangan dari kemampuan individu serta penilaian terhadap kemampuannya, disertai pemberian balas jasa atas kerja yang dilakukan, dan pengelolaan individu anggota organisasi.

Dalam hal ini cara kepemimpinan atau gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan pemimpin dalam mengarahkan, memanfaatkan serta menyemangati para staff dan karyawan agar merasa nyaman dan aman sehingga. Dengan demikian mengurangi kemungkinan masalah yang akan terjadi serta tidak menimbulkan stress kerja bagi bawahan dan tidak mengurangi produktifitas pada pekerjaan.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam penulisan tugas akhir ini agar dapat mengetahui model gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh bagus terhadap produktivitas serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

1.3 Manfaat Penelitian

Dari penulisan tugas akhir ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan pertimbangan bagi para pemimpin perusahaan konstruksi dalam memimpin proyek konstruksi.

1.4 Batasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan agar pembahasan permasalahan tugas akhir ini tidak menyimpang dari judul, sehingga penulisan tugas akhir ini difokuskan pada:

- a. Jenis gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja SDM konstruksi yang ditinjau di lapangan berdasarkan besarnya skala proyek kecil dan menengah.
- b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kinerja SDM konstruksi di lapangan.
- c. Mandor diambil sebagai responden.

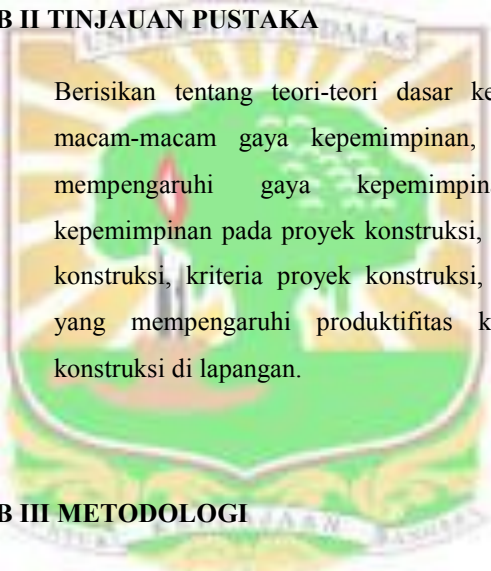
1.5 Sistematika Penulisan

Untuk menghasilkan penulisan yang baik dan terarah maka penulisan tugas akhir ini dibagi dalam beberapa bab yang membahas hal-hal berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan tugas akhir ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA



Berisikan tentang teori-teori dasar kepemimpinan, macam-macam gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, model kepemimpinan pada proyek konstruksi, kriteria SDM konstruksi, kriteria proyek konstruksi, serta hal-hal yang mempengaruhi produktifitas kinerja SDM konstruksi di lapangan.

BAB III METODOLOGI

Meliputi prosedur-prosedur dalam memperoleh data di lapangan, cara dan tahap menganalisa gaya kepemimpinan pada proyek konstruksi, baik itu proyek kecil, menengah, maupun besar.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berisikan hasil dari permodelan gaya kepemimpinan pada proyek konstruksi sehingga dihasilkan haya kepemimpinan yang efektif dan dapat mencapai produktivitas kerja yang bagus.

BAB V KESIMPULAN

Berisikan kesimpulan dan saran penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

