

MEMBANGUN INDUSTRI KONSTRUKSI INDONESIA MENJADI KELAS DUNIA

Joetata Hadihardaja¹

ABSTRACT

Multi dimension crisis that has been happening since 1997 in Indonesia, generates remarkable economics impact and also has an effect on the world of construction industry company.

To develop world-class construction industry, it is needed entirely evaluation, not just in the industrial company itself, but also in related parties.

Based on the evaluation, recommendations such as the importance of reconstruction certification and of revitality to increase construction industry performance, will be gathered.

Contribution of human resources is depending on worker ability including achievement and potential ability. Construction industry can apply Quality of Work Life (QWL) systematically, so workers will feel be treated, be trusted, be respected and be participated as part of company that expands become a world-class company.

Keywords : *Construction industry, problems, certification, world-class industrial company*

PENDAHULUAN

Indonesia pada waktu ini berada dalam perubahan-perubahan yang besar, yang terjadi hampir di semua lini kehidupan bangsa, baik sosial, politik, ekonomi, dan budaya.

Kemudian menyusul terjadinya krisis ekonomi yang sangat parah pada tahun 1997 yang lalu. Sebagai salah satu hasil dari perubahan besar tersebut, adalah kehidupan politik bangsa kita bergeser secara sangat mendasar dari masyarakat yang hidup dalam alam kekuasaan monolitik, ke dalam kehidupan masyarakat yang jauh lebih berkualitas. Lebih lagi dari sentralisasi masih yang masih cukup lama menuju desentralisasi dan otonomi daerah yang sangat luas, bahkan kadang-kadang teramat luas, sehingga cenderung kebablasan dalam menginterpretasikannya.

Perubahan signifikan juga terjadi akibat amandemen UUD 1945 antara lain :

- Presiden dan Wakil Presiden dipilih langsung oleh rakyat
- Hapusnya Repelita dan Repetada yang diganti dengan Propeda dengan arahan dari pusat, yaitu Propenas.

Adanya krisis multidimensi tersebut di atas, mengakibatkan terjadinya dampak perekonomian yang luar biasa, sehingga berpengaruh terhadap dunia usaha industri konstruksi.

Seperti diketahui paradigma kekuatan / kekuasaan dunia secara teoritis bergeser dari :

- Strata satu (kekuatan fisik / militer) ke
- Strata dua (kekuatan sosial ekonomi, politik) ke
- Strata tiga (kekuatan IPTEK)

¹ Ketua Program Doktor Teknik Sipil Universitas Diponegoro

Pergeseran tersebut tumpang tindih dan tergantung kepada masing-masing strata dalam tatanan kehidupan berbangsa dan bermasyarakat tiap negara dan komunitasnya.

- Ciri utama kekuatan / kekuasaan strata 3 (tiga) adalah :
 - Peningkatan penawaran
 - Tuntutan masyarakat akan IPTEK
 - Terjadi persaingan pada penguasaan wilayah strategis IPTEK (a.l. kepakaran / profesionalisme, dan sarana keras IPTEK)
- Oleh karena itu usaha industri konstruksi masa depan ditantang untuk:
 - Peduli terhadap perkembangan yang mengglobal
 - Tanggap terhadap perubahan yang sangat cepat

- Senantiasa meningkatkan kinerja tenaga kerja industri konstruksi serta profesionalitasnya :
 - pengembangan
 - pengetrapan / penguasaan IPTEK
 - kemampuan berkomunikasi
- Mencari solusi dengan memberdayakan potensi internal dan eksternal dalam / luar negeri.

PERKEMBANGAN INDUSTRI KONSTRUKSI DI INDONESIA

Usaha dalam bidang konstruksi merupakan industri jasa. Secara nasional industri konstruksi yang teregistrasi di Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) pada 28 Oktober 2004 seperti tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Registrasi Perusahaan Nasional

		Jumlah Perusahaan	Wilayah
1.	K3 (Rp. 100.000.000,-)	27.301	31
2.	K2 (>Rp 100 juta - < Rp. 400 juta)	37.743	30
3.	K1 (>Rp. 400 juta - < Rp. 1 Milyar)	11.650	30
4.	K (kecil)	1.699	29
5.	M (>Rp. 1 milyar - < Rp. 3 milyar)	4.754	30
6.	M (Menengah)	633	31
7.	B2 (Menengah 1)	1.916	31
8.	B1 (Besar)	1.004	31
9.	I (Internasional - berprestasi)	2	DKI
10.	II (Nasional - berprestasi)	9	DKI
11.	III (nasional - berpotensi)	0	--

Sumber : LPJK 28/10/2004

Dari gambaran daftar perusahaan tersebut yang mempunyai tingkat B (nasional – berprestasi) hanya 9 dan peringkat I (internasional berprestasi baru 2 buah, itupun semuanya dari DKI.

Oleh karena itu guna membangun industri konstruksi Indonesia menjadi kelas dunia diperlukan adanya evaluasi secara menyeluruh, bukan hanya perusahaan

konstruksi itu sendiri, tetapi juga pihak-pihak yang terkait.

Sebagaimana diketahui LPJK sudah mempunyai :

- **Visi :**

Terwujudnya usaha jasa konstruksi nasional yang profesional, efisien, dan berdaya saing di pasar nasional maupun internasional.

STRATEGI PENGEMBANGAN INDUSTRI KONSTRUKSI MENUJU KE ARAH KELAS DUNIA

Berdasarkan evaluasi tersebut di atas perlu dilakukan langkah-langkah konkrit baik di tingkat perusahaan jasa konstruksi itu maupun Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) serta pihak-pihak yang terkait, langkah-langkah tersebut antara lain:

- a. Rekonstruksi dan revitalisasi sektor konstruksi di Indonesia dan pihak yang terkait
- b. Upaya inovasi teknologi konstruksi serta peningkatan peran riset
- c. Pengembangan profesionalitas/sertifikasi/training standar global
- d. Strategi peningkatan profesionalitas dan daya saing pelaku jasa konstruksi
- e. Sharing potensi / konsorsium / merger

Rekonstruksi dapat dijadikan salah satu cara untuk melakukan revitalisasi, karena tujuan sama-sama meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Jasa konstruksi / organisasi yang perlu diperhatikan antara lain :

- a. Pada perusahaan / organisasi yang kinerjanya kurang baik, jalan di tempat, tidak berkembang, maka organisasi tersebut dituntut untuk direvitalisasi
- b. Tantangan dan tuntutan perkembangan masa depan terkait dengan :
 - Efisiensi
 - Kualitas
 - Kemudahan
 - Daya saing / profesionalitas
 - Peningkatan kesejahteraan
- c. Yang aktif makin banyak dan bangkrut
- d. Usaha terlalu umum dengan omset sangat kecil, keuntungan industri menjadi kecil
- e. Industri konstruksi tak sempat besar, karena SDI yang dibesarkan pindah/mendirikan sendiri, bahkan jadi pesaing asalnya
- f. Belum semua SDI industri konstruksi profesional, perusahaan belum dikelola

berdasar prinsip perusahaan secara benar

Evaluasi kinerja adalah salah satu kegiatan manajemen SDI yang penting artinya bagi pencapaian tujuan sebuah perusahaan industri konstruksi.

Tujuan sebuah perusahaan adalah :

- a. Tujuan ideal adalah mempertahankan dan mengembangkan eksistensi organisasi / perusahaan yang dapat memberikan manfaat bagi pengusaha, pekerja, masyarakat, bangsa, dan negara.
- b. Tujuan operasional adalah memperoleh laba kompetitif secara berkelanjutan, agar dapat mewujudkan tujuan ideal.

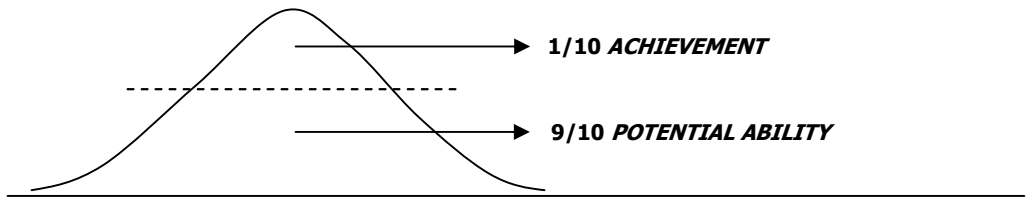
Pencapaian kedua tujuan tersebut sangat tergantung pada kontribusi SDI (pekerja) dalam melaksanakan tugas pokoknya di bidang bisnis yang menjadi obyek garapan sebuah organisasi / perusahaan, karena :

- a. Pekerja sebagai SDI adalah penggerak perusahaan
- b. Tanpa pekerja sebagai SDI maka perusahaan tidak akan berfungsi
- c. Setiap perusahaan membutuhkan pekerja (SDI) yang mampu menggerakkannya untuk mencapai tujuannya.

Kegiatan pekerja dalam menggerakkan perusahaan disebut bekerja untuk menghasilkan produk berupa barang atau jasa dan pelayanan tidak sama antara yang satu dengan yang lain.

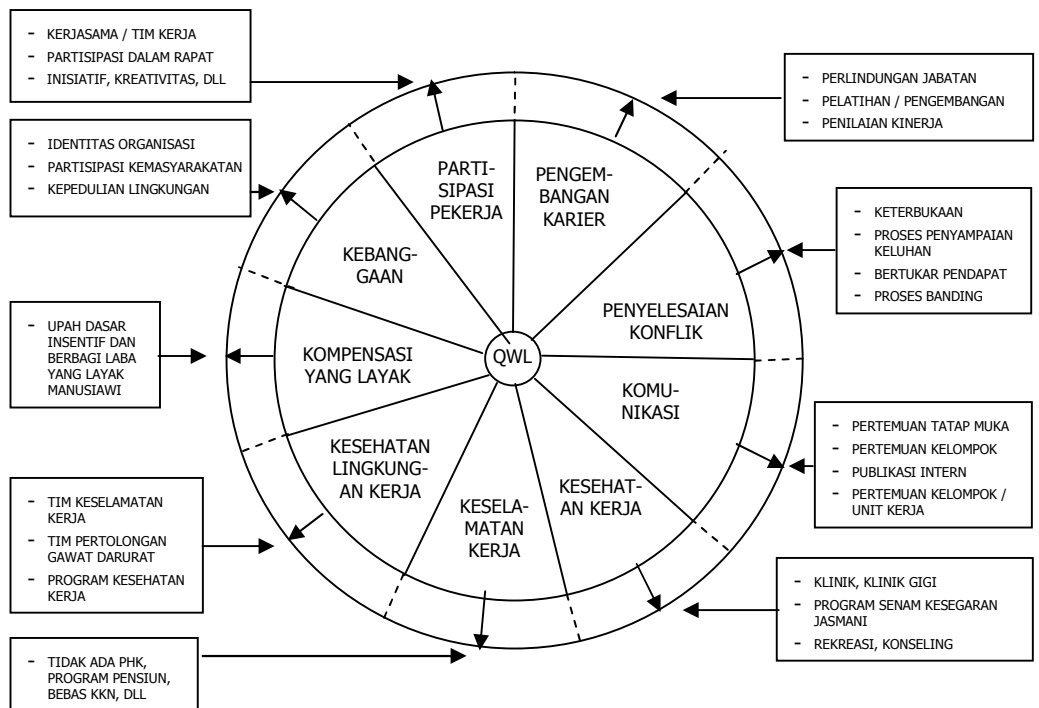
Kegiatan melaksanakan pekerjaan sebagai kontribusi itu tergantung pada kemampuan setiap pekerja yang mencakup :

- a. *Achievement* (prestasi kerja) dipengaruhi oleh kondisi kerja atau Kualitas Kehidupan Kerja (K3) / *Quality of Work Life* (QWL) yang menyebabkan kinerja dapat berubah-ubah
- b. *Potential Ability* (kemampuan potensial), yang masih terpendam dapat dan harus dikembangkan agar menjadi *achievement*

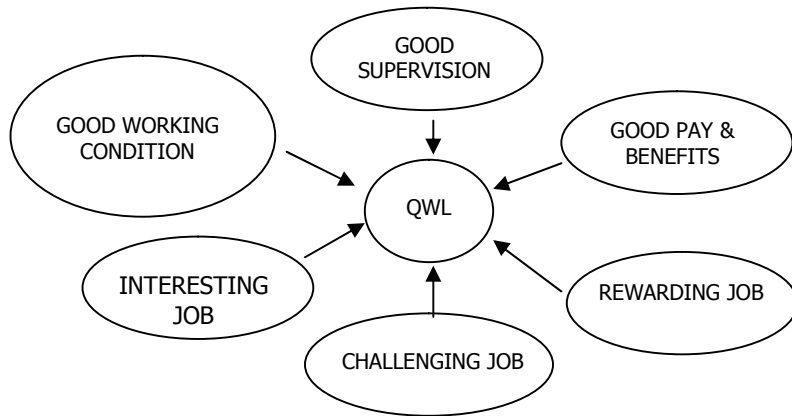


- *Achievement* atau prestasi kerja atau kinerja seorang pekerja tidak sama dengan prestasi atau kinerja pekerja yang lain, meskipun bekerja pada bidang yang sama.
- Usaha atau proses, kemampuan mewujudkan kerja dan prestasi yang tidak sama itulah yang disebut kinerja, meskipun para pekerja itu jenis dan tingkat pendidikannya sama.
- Kemampuan Potensial yang dimiliki setiap pekerja tidak sama jenis dan kapasitas serta kualitasnya.
- Kinerja seorang pekerja dapat ditingkatkan apabila pekerja tersebut memiliki kemampuan potensial yang cukup besar di bidang kerjanya. Apabila kemampuan potensial itu kecil atau tidak ada maka akan sangat sulit meningkatkan kinerjanya.
- Proses atau usaha dan prestasi kerja sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau kinerja dapat diukur, dan disebut Penilaian atau Evaluasi Kinerja.

**QUALITY OF WORK LIFE (QWL) / KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (K3)
TOLOK UKUR PERASAAN SENANG DAN KEPUASAN KERJA**



19. QUALITY OF WORK LIFE (QWL) WILLIAM B. WERTHER, Jr & KEITH DEVIS



QWL adalah uaha perusahaan yang dilakukan secara sistematis dalam memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada para pekerja untuk ikut dalam proses pengambilan keputusan sebagai kontribusi yang efektif bagi perusahaan.

Para pekerja akan merasa diterima, dipercayai, dihormati, dan dipartisipasikan sebagai bagian anggota perusahaan.

Usaha meningkatkan kinerja secara optimal hanya dapat berlangsung di lingkungan perusahaan yang mengimplementasikan filsafat dan kebijakan (budaya organisasi) yang demokratis :

- a. Filsafat yang demokratis berlangsung berupa kehidupan kerja yang berisi nilai-nilai menghargai / menghormati perbedaan individual dalam kemampuan dan pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kebijakan demokratis adalah perlakuan yang tidak diskriminatif antar pekerja dalam evaluasi kinerja dan dengan memberikan kesempatan yang sama untuk berprestasi sebagai dasar dalam kegiatan promosi jabatan, pelatihan,

pemberian kompensasi langsung / tidak langsung, pengembangan karier, dll.

Dalam filsafat dan kebijakan yang demokratis itu, peran evaluasi kinerja menjadi sangat penting bagi pekerja dan organisasi / perusahaan, karena :

- Dari hasil Evaluasi Kinerja setiap pekerja akan menerima haknya sesuai dengan prestasi / *achievement* yang dicapainya (kompensasi, pengembangan karier, dll) dalam bekerja secara adil.
- Dari hasil Evaluasi Kinerja yang dilakukan secara jujur dan obyektif, organisasi / perusahaan akan memiliki dan dapat mempertahankan pekerja yang kompetitif dan berkualitas dalam memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.
- Dari hasil evaluasi kinerja yang efektif, organisasi dan pekerja akan dapat mencapai tujuan ideal dan tujuan operasionalnya sebagai kepentingan bersama.

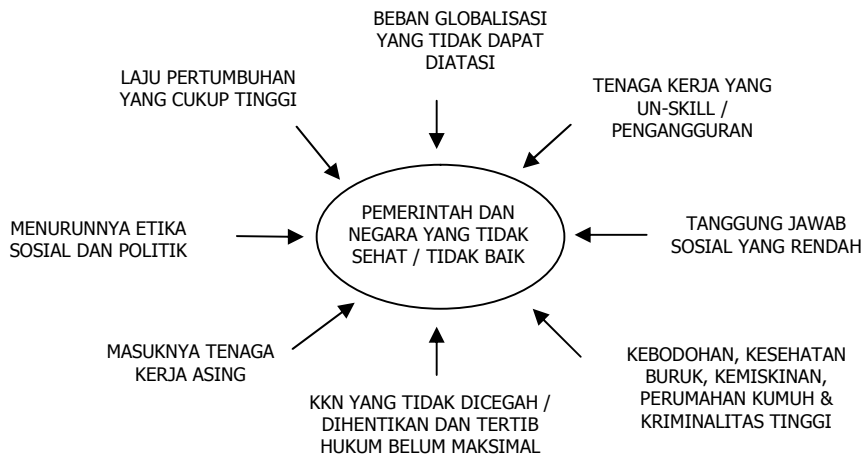
Kontribusi pekerja dalam mewujudkan dan mengembangkan perusahaan diwujudkan melalui pelaksanaan pekerjaan sesuai jabatan / posisi dan bidang kerja masing-masing.

Kinerja yang harus terus ditingkatkan sesuai hasil evaluasi kinerja, semakin penting sepanjang abad XXI karena prediksi lingkungan bisnis menunjukkan gejala sebagai berikut:

1. Globalisasi berisi perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat (*rapid change*):
 - Perubahan nilai-nilai menyebabkan terjadinya perubahan pola hidup yang terlihat dari perkembangan dan peningkatan keinginan / kebutuhan konsumen dalam mengkonsumsi barang atau jasa, yang mengharuskan peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.
 - Perubahan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh langsung pada proses produksi, jumlah dan kualitas produk, yang menuntut pekerja mampu melaksanakan tugasnya dengan kinerja yang tinggi.
 - Perubahan konsep struktur organisasi yang efektif, efisien dan produktif, memerlukan manajer dan tenaga profesional di bidang produksi yang kinerjanya tinggi.
2. Persaingan akan menjadi semakin ketat dan berat karena masuknya modal asing, berdirinya perusahaan multi nasional berskala raksasa yang berbisnis dari peralatan elektronik berteknologi canggih sampai bumbu dapur. Dalam persaingan itu setiap dan semua organisasi / perusahaan membutuhkan pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi dalam semua bidang.
3. Globalisasi dengan konsep perdagangan bebas yang tampaknya sederhana, ternyata merupakan bisnis yang kompleks dan beresiko tinggi. Tidak mudah mengglobalkan

perusahaan domestik, sedang investasi luar negeri diundang untuk berbisnis di dalam negeri. Dampaknya diperlukan semakin banyak pekerja yang kinerjanya tinggi.

4. Muncul dan berkembangnya dilema bisnis yang berpengaruh pada operasional bisnis. Dari satu sisi perdagangan bebas harus dilaksanakan, sedang dari sisi lain pemerintah semua negara merasa bertanggung jawab melindungi bisnis domestik demi kepentingan bangsa dan negaranya. Dilema yang sulit diatasi itu antara lain :
 - a. Produk dalam negeri tidak dapat lagi diproteksi, sementara produk luar negeri akan membanjiri pasar domestik.
 - b. Tenaga kerja (SDI) domestik tidak dapat lagi diproteksi, sementara tenaga kerja asing masuk dan menggeser tenaga kerja domestik. Kedua kondisi itu tidak dapat lain selain harus diantisipasi oleh tenaga kerja domestik dengan kinerja yang tinggi untuk dapat bersaing di dalam dan / atau di luar negeri.
5. Berkembangnya isu-isu sosial politik yang berpengaruh pada organisasi bisnis dan operasional bisnis, pernyataan presiden yang mudah mengguncang nilai rupiah, isu bantuan IMF, isu kenaikan BBM, isu KKN, isu bom, isu lulusan yang tidak siap pakai, dll. Isu-isu sejenis masih akan berkelanjutan. Kondisi itu mengharuskan setiap organisasi bisnis memiliki kinerja yang tinggi dan mampu mengantisipasi setiap isu agar tidak mempengaruhi bisnisnya.
6. Kondisi pemerintahan dan negara yang tidak sehat / tidak baik di abad XX masih akan berkelanjutan pada abad XXI tidak menjamin terwujudnya bisnis yang sehat, sehingga setiap organisasi / perusahaan sangat memerlukan pekerja yang kinerjanya tinggi.



Dampak pemerintah / negara yang tidak sehat / tidak baik

- a. Kepercayaan rakyat pada pemerintah rendah
- b. Kepercayaan luar negeri pada pemerintah dan bangsa Indonesia rendah
- c. Hutang luar negeri terus meningkat
- d. Keterpurukan ekonomi dan moneter nasional terus berlanjut
- e. Iklim bisnis tidak sehat
- f. Pembangunan sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif tidak efektif dan tidak efisien

Keseluruhan kondisi itu berdampak pada kesulitan yang besar untuk menciptakan tenaga kerja yang kinerjanya tinggi.

Upaya mengelola SDI profesional untuk peningkatan kinerja

- SDI digerakkan agar kinerjanya difokuskan pada produktivitas kerja yang tinggi (barang atau jasa) khususnya dalam proses produksi dan pemasaran.
- SDI dibina agar dengan kinerja yang tinggi memiliki komitmen yang tinggi pula pada kualitas dalam pelaksanaan pekerjaan untuk menghasilkan produk

dan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen.

- Untuk meningkatkan kinerja setiap pekerja perlu dibantu secara maksimal dalam mengembangkan kemampuan potensial masing-masing dalam bidang bisnis, khususnya yang berhubungan dengan proses produksi, pelayanan dan pemasaran produk jasa konstruksi.
- Untuk memfokuskan kinerja, para pekerja perlu dibantu secara maksimal dalam meningkatkan kemampuan mengantisipasi perubahan dan perkembangan lingkungan bisnis perusahaannya.
- Untuk memelihara dan meningkatkan kinerja, para pekerja harus dibina dengan QWL yang positif.
- Untuk meningkatkan kinerja, para pekerja perlu dimotivasi untuk meningkatkan Manajemen Pengendalian Mutu Terpadu (*Total Quality Management*) secara profesional.

Rekonstruksi dan revitalisasi tidak mudah tergantung pada :

- a. Sumber daya yang tersedia
- b. Perilaku dan kebutuhan *stakeholder*

R dan R harus dilakukan, berhadapan era global ciri khasnya :

- Efisiensi
 - Kualitas
 - Tepat waktu
- } Guna memenangkan persaingan

KESIMPULAN / SARAN

Untuk menjadi kelas dunia; perlu R + R, yaitu :

- a. Perlu ada target waktu dan sasaran pada visinya
- b. Training macam apa yang berkelanjutan diinventarisasi dan dilaksanakan + diakui LN / DN
- c. Pengaturan sertifikasi / standar + diakui DN / LN
- d. Ada pengawasan, *monitoring*, evaluasi industri konstruksi terhadap perkembangan global
- e. Promosikan potensi / kemampuan perusahaan dan tampilkan excellent services

DAFTAR PUSTAKA

Hadihardaja, Joetata, *Peran Perguruan Tinggi Swasta Menyongsong Era Globalisasi*, Universitas Bung Hatta, Padang, 2003

Hadihardaja, Joetata, *Peran Stakeholders dalam Pengelolaan Sumber Daya Air di masa depan*, KNI ICID – Pemprov. Jateng – UNDIP, Semarang 2003

Hadihardaja, Joetata, *Memperkuat Pendidikan dengan Membentuk Masyarakat Jejaring untuk Kepentingan Demokrasi dan Ekonomi Rakyat pada Era Globalisasi*, pada *lounching "SMS Kampus"* di Padang, 12 Agustus 2004

J. Supranto, Prof, MA, APU, *Peranan Riset Bisnis dalam Era Globalisasi serta Perlunya Penerapan Manajemen Mutu Terpadu*, UPI – YPTK Padang, 2003

Masngudi, Prof, Dr, *Meningkatkan Sumber Daya Manusia Menghadapi Kompetensi Era Global*, UPI – YPTK Padang, 2003

Saleh, Prof, Dr, *Membangun CA dalam Menghadapi Kompetisi Era Globalisasi*, Pekanbaru, 2003