

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset vital bagi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia mencakup semua individu yang berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber daya manusia melibatkan proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengelolaan kompensasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kesejahteraan karyawan sehingga mereka dapat memberikan kinerja terbaik. Pentingnya sumber daya manusia terletak pada perannya dalam menciptakan inovasi, menyelesaikan masalah, dan membangun budaya kerja yang positif. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif juga berfokus pada pengembangan karier karyawan dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kebutuhan individu. Hal ini mencakup menyediakan peluang pengembangan profesional, mendorong keterlibatan dan kepuasan kerja, serta memastikan lingkungan kerja yang inklusif dan aman. Dengan demikian, sumber daya manusia tidak hanya berperan dalam operasional sehari-hari, tetapi juga dalam strategi jangka panjang perusahaan, membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Industri konstruksi merupakan salah satu sektor yang sangat

penting dalam pembangunan ekonomi dan infrastruktur suatu negara. Sektor ini membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman untuk menjamin keberhasilan proyek-proyek yang kompleks dan sering kali berisiko tinggi. Pembangunan infrastruktur, menjadi salah satu sektor andalan Indonesia, karena mampu menciptakan multiplier effect, untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia, di antaranya dengan menciptakan lapangan kerja dan titik pertumbuhan baru, membuka jaringan logistik ke sentra-sentra produksi. Percepatan pembangunan infrastruktur dilakukan melalui peningkatan produktifitas jasa konstruksi nasional, mendorong penggunaan produk dalam negeri yang sustainable, transformasi digital, dan mempermudah peluang investasi melalui kemudahan perizinan berusaha khususnya disektor konstruksi Indonesia.

Sektor konstruksi merupakan sektor bisnis yang sangat kompleks. Untuk itu, dalam memulai bisnis konstruksi, para pemilik bisnis harus mempunyai strategi manajemen yang tepat, agar kegiatan konstruksi dapat berjalan dengan efektif dan pemilik usaha konstruksi harus memiliki strategi tepat. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama aktivitas organisasi.

Dalam industri konstruksi yang dinamis dan terus berkembang, pengembangan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendorong keberhasilan perusahaan. Strategi perekrutan yang efektif dan pengembangan karyawan sangat penting untuk membangun tenaga kerja yang terampil dan termotivasi. Dengan besarnya peranan industri konstruksi dalam pembentukan suatu negara maju, maka itu sumber daya manusia yang

berkecimpung di dunia industri konstruksi harus baik, karena industri konstruksi merupakan bagian penting dalam sejumlah infrastruktur, mulai dari membangun tempat tinggal dan tempat bekerja, jalan, jembatan dan infrastruktur lainnya yang saling terhubung. Selain itu, konstruksi mempunyai kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara. Karena pemerintah akan melakukan kontrak dengan industri konstruksi untuk mengembangkan infrastruktur yang terkait dengan sektor kesehatan, transportasi, dan pendidikan. Oleh karena itu kehadiran sektor konstruksi membawa pertumbuhan yang begitu besar bagi sebuah negara.

Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, perusahaan konstruksi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang mereka miliki untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja (*Loosemore et al., 2003*). Optimalisasi sumber daya manusia dalam industri konstruksi mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, hingga manajemen kinerja. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan konstruksi saat ini meliputi kekurangan tenaga kerja yang terampil, tingginya turnover karyawan, serta kebutuhan akan peningkatan keterampilan yang sejalan dengan perkembangan teknologi dan metode konstruksi terbaru (*World Economic Forum, 2020*). Selain itu, industri konstruksi juga sering menghadapi tantangan dalam hal komunikasi dan koordinasi antar tim, yang dapat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan proyek (*Dainty et al., 2021*).

Salah satu tantangan terbesar adalah minimnya tenaga kerja yang memiliki kualifikasi dan sertifikasi yang sesuai dengan standar industri. Kesenjangan

keterampilan ini sering kali mengakibatkan penundaan proyek dan peningkatan biaya. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi perlu berinvestasi dalam program pelatihan dan sertifikasi untuk memastikan tenaga kerjanya selalu siap menghadapi tuntutan pekerjaan (Hashem, 2021). Selain itu, perubahan regulasi dan standar keselamatan kesehatan kerja (K3) yang lebih ketat juga menuntut perusahaan untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan tenaga kerjanya (Lingard & Rowlinson, 2021).

Keselamatan kesehatan kerja (K3) menjadi aspek yang tidak bisa diabaikan, mengingat tingginya risiko kecelakaan kerja di sektor ini. Implementasi strategi optimalisasi sumber daya manusia menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa perusahaan dapat menjalankan proyek konstruksi secara efektif dan efisien, sambil tetap memenuhi standar kualitas dan keselamatan yang ditetapkan (Zou et al., 2023). Strategi optimalisasi sumber daya manusia dalam industri konstruksi melibatkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk mendukung proses rekrutmen dan pelatihan, pengembangan program pengembangan karier yang berkelanjutan, serta penerapan manajemen kinerja yang berbasis pada pencapaian hasil dan kompetensi individu (Robbins & Judge, 2021).

Dengan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi, perusahaan konstruksi dapat membangun tim yang solid, meningkatkan kepuasan karyawan, untuk mencapai keunggulan kompetitif di pasar. Tidak hanya itu, perkembangan teknologi seperti *Building Information Modeling (BIM)*, *artificial intelligence (AI)*, dan *Internet of Things (IoT)* memberikan peluang baru untuk

mengoptimalkan sumber daya manusia. Teknologi ini memungkinkan peningkatan efisiensi dan akurasi dalam perencanaan dan pelaksanaan proyek, serta memberikan alat yang lebih baik untuk manajemen sumber daya manusia (Azhar *et al.*, 2021). Penggunaan teknologi ini juga membantu dalam mengurangi kesalahan manusia dan meningkatkan keselamatan kerja (Alreshidi *et al.*, 2020).

Sumber daya manusia pada PT. Pusadega Unggul, berusaha untuk memberikan banyak manfaat untuk perusahaan PT. Pusadega Unggul. Karena sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan konstruksi maka dari itu pengendalian, mengevaluasi, dan mengatur sumber daya yang lain harus baik. Sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan konstruksi mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari industri konstruksi dan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Para profesional sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membangun fondasi yang kuat bagi perusahaan konstruksi, mulai dari menarik talenta terbaik hingga membina pengembangan karyawan dan memastikan kepatuhan. Dengan adanya sumber daya manusia dan berinvestasi pada keahlian mereka, industri konstruksi dapat terus berkembang dan berkembang.

Dengan demikian, perusahaan konstruksi pada PT. Pusadega Unggul harus mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup semua aspek manajemen sumber daya manusia, dari tahap rekrutmen hingga pengembangan karier jangka panjang, untuk memastikan daya saing dan keberlanjutan operasional di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Selain itu, kolaborasi dengan institusi pendidikan dan

pelatihan menjadi penting untuk menciptakan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri, sehingga menghasilkan lulusan yang siap kerja dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi dan metode konstruksi yang inovatif.

Di Indonesia sendiri pembangunan infrastruktur merupakan kegiatan kompleks yang terdiri dari beberapa rantai mulai dari hulu ke hilir dan melibatkan suatu sistem rantai pasok yang sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik. Kesuksesan suatu pembangunan infrastruktur tidak hanya ditentukan dari dimensi ketepatan biaya, waktu dan lingkup melainkan juga keandalan (aspek struktur), berfungsinya bangunan sesuai rencana, dan keselamatan dalam pelaksanaan serta dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Direktorat Jenderal Bina Konstruksi perlu mempersiapkan seluruh komponen rantai pasok industri konstruksi seperti Badan Usaha Jasa Konstruksi (BUJK) tenaga kerja, konstruksi, material, peralatan sampai teknologi. Rantai pasok menjadi komponen vital dalam pembangunan infrastruktur yang tidak hanya mempengaruhi efisiensi dan produktivitas proyek, tetapi juga kualitas, berkelanjutan, dan pengelolaan risiko. Dengan mengadopsi teknologi dan praktik terbaik dalam manajemen rantai pasok, proyek-proyek infrastruktur dapat diselesaikan dengan biaya yang lebih rendah, dalam waktu yang lebih singkat, dan dengan kualitas yang lebih tinggi.

Sumber daya manusia di sektor konstruksi harus bersinergi untuk mendukung kebijakan-kebijakan yang telah diambil. Terutama dalam mengembangkan inovasi terbaru terkait sektor jasa konstruksi di Indonesia.

Kegiatan seperti ini diharapkan dapat terlaksana secara periodik dan tersosialisasikan dengan baik kepada seluruh masyarakat sehingga seluruh informasi dan inovasi yang ada di dalam kegiatan ini menjadi masukan positif bagi seluruh pelaku industri konstruksi di Indonesia.

Dengan banyaknya kegiatan dalam industri konstruksi, yang nomor satu yang harus menjadi perhatian adalah sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia adalah urat nadi di dalam kemajuan setiap kegiatan.

Perusahaan PT. Pusadega Unggul juga selalu memperhatikan aspek kesejahteraan dan motivasi karyawan, karena faktor-faktor ini berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja. Implementasi sistem insentif dan penghargaan berbasis kinerja dapat menjadi salah satu cara untuk mendorong semangat kerja dan inovasi di kalangan pekerja konstruksi. Di sisi lain, upaya peningkatan komunikasi dan koordinasi antar tim proyek juga perlu diperkuat melalui penggunaan alat dan platform digital yang memungkinkan *real-time collaboration* dan pengawasan yang lebih efektif terhadap progres proyek. Penggunaan teknologi digital ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat berdasarkan data yang akurat dan terkini. Melalui upaya optimalisasi sumber daya manusia yang komprehensif, perusahaan konstruksi PT. Pusadega Unggul diharapkan dapat mengatasi berbagai tantangan yang ada, seperti kekurangan tenaga kerja terampil, *turnover* yang tinggi, dan tuntutan akan peningkatan keterampilan. Dengan demikian, industri konstruksi dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan

ekonomi dan infrastruktur negara, sambil tetap menjaga standar kualitas dan keselamatan kerja yang tinggi. Strategi yang tepat dan implementasi yang efektif akan menjadi kunci dalam mencapai tujuan ini, sehingga peneliti berusaha untuk memberikan wawasan dan rekomendasi yang praktis bagi perusahaan konstruksi PT. Pusadega Unggul untuk menghadapi masa depan yang lebih cerah dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi dan implementasi optimalisasi sumber daya manusia yang efektif dalam industri konstruksi, serta mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya. Melalui studi kasus dan analisis mendalam, diharapkan dapat ditemukan solusi praktis yang dapat diterapkan oleh perusahaan konstruksi PT. Pusadega Unggul untuk menghadapi tantangan sumber daya manusia di masa depan. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan konstruksi PT. Pusadega Unggul, tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan industri konstruksi lainnya secara keseluruhan. Maka dari itu peneliti tertarik meneliti tentang “Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Industri Konstruksi pada PT. Pusadega Unggul”

1.2.Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana Optimalisasi Sumber Daya Manusia dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Industri Konstruksi pada PT. Pusadega Unggul.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka adapun tujuan penelitian yang dicapai yaitu

1. Untuk menganalisis Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Industri Konstruksi pada PT. Pusadega Unggul.
2. Untuk menganalisis faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Industri Konstruksi pada PT. Pusadega Unggul.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya tujuan penelitian, peneliti mampu memberikan sebuah manfaat yaitu:

1. Bagi Organisasi

Diharapkan mampu memberikan masukan dan informasi ilmiah bagi organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi kembali tentang Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Industri Konstruksi.

2. Bagi Peneliti

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah serta memperluas pengetahuan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada variabel-variabel yang berkaitan dengan Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Industri Konstruksi (Strategi dan implementasi).

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci untuk mempermudah pembahasan materi tesis ini, penulis akan menjabarkan dalam lima bab yang diuraikan antara lain.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pertama (I) berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, susunan dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab kedua (II) berisikan mengenai teori-teori yang digunakan sehubungan dengan variabel penelitian, dukungan penelitian dan kerangka berpikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ketiga (III) berisikan tentang desain penelitian yang digunakan, jenis data, subjek dan objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data, dan teknik penjamin keabsahan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian bab empat (IV) berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan secara menyeluruh yang didukung teori dan penelitian sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab lima (V) berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran hasil penelitian secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah.



Universitas Bina
Dharma



Universitas Bina
Dharma

