

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan manusia sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam bisnis. SDM tidak hanya menjadi elemen esensial tetapi juga menjadi pendorong utama keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan (Soemarsono, 2018). Kehadiran SDM membawa dampak positif melalui kontribusi nyata berupa karya, bakat kreativitas, dorongan, dan peran aktif yang dapat diamati dalam setiap aspek operasional perusahaan maupun organisasi. Kemampuan individual setiap manusia akan menentukan kemungkinan terserap sebagai SDM pada suatu perusahaan (Priyono & Marnis, 2008).

Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas tinggi menjadi salah satu faktor penentu kualitas suatu perusahaan. Kualitas SDM yang unggul diharapkan dapat membawa perubahan positif pada mutu produk dan layanan yang diberikan kepada masyarakat (Safitri, 2017). Kemampuan SDM untuk berkolaborasi, berpikir kreatif, dan mengambil inisiatif menjadi faktor diferensiasi yang membuat perusahaan mampu bersaing secara berkelanjutan. Pengembangan kualitas SDM melibatkan berbagai aspek, termasuk pendidikan dan pelatihan, pengelolaan talenta, serta pembangunan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan inovasi (Sugiarti, 2023).

Untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif, perusahaan dapat menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Supriadi et al. (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan melibatkan dan mengelola tenaga kerja, memastikan tidak hanya mampu melainkan terampil, dan meningkatkan efisiensi operasional. Dalam proyek konstruksi, MSDM tidak hanya berkaitan dengan perekrutan dan pemeliharaan sumber daya manusia, tetapi juga mencakup aspek pengembangan keterampilan, keselamatan kerja, dan manajemen kinerja untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan proyek. Dengan strategi MSDM yang baik, proyek konstruksi dapat memastikan adanya tim yang terampil,

terkoordinasi, dan dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan proyek yang diinginkan.

Ada beberapa studi yang telah dilakukan untuk menganalisa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada proyek konstruksi, seperti yang dilakukan oleh Maddepunggeng et al. (2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) konstruksi. Selain itu ada penelitian lain yang dilakukan oleh Yudha et al. (2023) yang melakukan analisis terhadap strategi pengelolaan sumber daya manusia pada proyek konstruksi villa di Provinsi Bali. Di Kota Padang, sebelumnya terdapat juga penelitian berupa analisis motivasi pekerja pada proyek konstruksi di Kota Padang oleh Aziz & Hidayat (2017).

Beberapa studi lainnya membahas mengenai hubungan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Kinerja atau keberhasilan suatu proyek. Keberhasilan suatu proyek dapat dinilai melalui kinerja pekerja dari proyek tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Willy & Sekarsari (2020) menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki hubungan terhadap peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hengky et al. (2021), dimana terdapat hubungan antara Sumber Daya Manusia (SDM) dengan tingkat keberhasilan proyek konstruksi jalan di Sumatera Barat.

Dari beberapa penelitian yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan proyek sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Salah satu contoh sumber daya manusia di lokasi proyek adalah pekerja. Menurut Adisiswanto (2015), pekerja merupakan setiap orang yang melakukan pekerjaan lalu menerima upah atau imbalan dari apa yang ia kerjakan. Pekerja konstruksi adalah pekerja yang bekerja dalam suatu proyek yang digunakan untuk menjalankan suatu kegiatan dalam proyek konstruksi (Astrawan et al., 2019).

Pada tahun 2023, PT Harafiel Tri Jaya mengelola 4 proyek dalam waktu yang bersamaan dan terdapat 3 proyek yang berdekatan. Sehingga perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang cukup banyak dan terdapat proyek yang mengalami keterlambatan sehingga menambah jumlah pekerja. Meskipun PT Harafiel Tri Jaya telah berusaha mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif, terdapat beberapa permasalahan yang menghambat optimalisasi kinerja

pekerja di proyek-proyek yang berdekatan. Salah satu masalah utama adalah kurangnya pelatihan formal, seperti workshop. Pelatihan yang terbatas menyebabkan pekerja kurang terampil dalam mengatasi tantangan di lapangan, yang berdampak pada kualitas pekerjaan dan efisiensi proyek.

Selain itu, perusahaan juga menghadapi masalah turnover yang tinggi, yang ditandai dengan keluar masuknya pekerja secara signifikan. *Turnover* yang tinggi tidak hanya mengganggu stabilitas tim kerja, tetapi juga menambah beban kerja pada pekerja yang masih bertahan. Penyebab turnover yang tinggi dapat berkaitan dengan kurangnya kesejahteraan pekerja, kesempatan pengembangan karir yang terbatas, dan kondisi kerja yang kurang mendukung. Tingginya *turnover* pekerja ini memerlukan perhatian serius dari manajemen untuk mencari solusi yang efektif dalam mempertahankan pekerja berkualitas, seperti peningkatan kesejahteraan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, terdapat juga permasalahan terkait dengan pengelolaan proyek, yaitu adanya pegawai yang harus *handle* lebih dari satu proyek. Hal ini menyebabkan beban kerja yang berlebihan dan potensi penurunan kinerja serta kualitas hasil kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan PT Harafiel Tri Jaya. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai proses seleksi, sistem pengelolaan, dan kesejahteraan pekerja di PT Harafiel Tri Jaya.

## 1.2 Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini:

- a. Mengidentifikasi faktor-faktor manajemen sumber daya manusia di PT Harafiel Tri Jaya yang meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian, kompensasi, dan pemeliharaan tenaga kerja.
- b. Memberikan usulan terkait manajemen sumber daya manusia berdasarkan literatur yang relevan, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM di PT Harafiel Tri Jaya.

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Memberikan hasil identifikasi untuk membantu meningkatkan kekuatan dan memperbaiki kelemahan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional.
- b. Memberikan masukan agar perusahaan dapat mengoptimalkan pengelolaan SDM, meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi pegawai, serta memperkuat posisi perusahaan di pasar tenaga kerja.

### 1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi dengan batasan masalah sebagai berikut:

- a. Lokasi proyek yang diamati berada kota padang, yaitu pada proyek Padang *Eye Center*, Pusat Kursus Bahasa *English First* dan RSIA Cicik.
- b. Fokus penelitian adalah pegawai operasional di lokasi proyek, tidak termasuk pegawai administrasi di kantor pusat.

