

MEMAHAMI LANGKAH-LANGKAH DALAM PERENCANAAN SDM DALAM DUNIA KONTRUKSI

Muhammad Raihan Aziz¹⁾, Raihan Syahrul Ramadhan²⁾

^{1),2)}**Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia**

Email : moch.raihan.aziz@gmail.com¹⁾, raihanrmdhn3@gmail.com²⁾

***Abstract:** Human resource planning is the process of ensuring that an organization has the right workforce to fill various positions, roles, and jobs at the right time. The steps of human resource planning (HRP) include forecasting and auditing, retaining existing human resources, recruiting new human resources, and developing human resources. Forecasting and auditing provide information about the number of workers and the competencies needed. Then, existing human resources are selected for future retention, and plans are made to replace employees who are due to retire due to age. When recruiting new human resources, factors such as age, loyalty, skills/competencies, and health are considered. Once recruited human resources meet the company's needs, the next step is to develop them through participation in training, seminars, workshops, and cross-training. Subsequently, the company provides salaries and benefits according to the regulations and provisions of the company and the government.*

***Keywords:** Human Resource Planning, Steps of Human Resource Planning, Construction Industry.*

Abstrak: Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah yang diambil guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Langkah-langkah perencanaan sumber daya manusia (SDM) meliputi peramalan dan audit, seleksi SDM yang masih dapat dipertahankan, perekrutan SDM yang baru, serta pengembangan SDM. Peramalan dan audit memberikan informasi tentang jumlah tenaga kerja serta kompetensi yang dibutuhkan. Setelah itu dilakukan seleksi SDM yang masih dapat dipertahankan untuk masa depan dan perencanaan mengganti pegawai yang karena usia harus pensiun. Apabila dilakukan perekrutan SDM yang baru maka yang dipertimbangkan adalah umur, loyalitas, keahlian/kompetensi, dan kesehatan. Setelah SDM yang direkrut sudah memenuhi kebutuhan SDM suatu perusahaan maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengembangan SDM seperti mengikutsertakan dalam pelatihan, seminar, lokakarya, serta pelatihan silang. Sesudah itu perusahaan melakukan pemberian gaji dan tunjangan sesuai peraturan serta ketentuan perusahaan dan pemerintah yang berlaku.

Kata Kunci: Perencanaan SDM , Langkah- Langkah Perencanaan SDM , Industri Kontruksi.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang. Demikian halnya dengan pola pengembangan sumber daya manusianya juga sedang dalam tahap perkembangan. Sejak Indonesia merdeka, pemerintah berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Kebijakan yang dilakukan pemerintah Indonesia antara lain dengan pencanangan pendidikan minimal sembilan tahun sesuai dengan PP RI No 47 tahun 2008 tentang Wajib belajar, pemberian beasiswa kepada siswa dan mahasiswa, serta bantuan fasilitas pendidikan. Kebijakan ini diambil supaya mutu dari sumber daya manusia Indonesia meningkat dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia dari negara-negara yang lainnya. Negara Indonesia selain kaya akan sumber daya alam juga kaya akan sumber daya manusia. Kekayaan alam dan SDM merupakan penarik bagi para investor asing untuk menanamkan modalnya atau membuka perusahaan di Indonesia. Ada banyak pertimbangan yang biasanya diambil oleh perusahaan asing untuk berinvestasi di Indonesia salah satunya adalah masalah sumber daya manusia yang murah dan mudah dicari di daerah dimana perusahaan mereka beroperasi. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui langkah-langkah perencanaan SDM, sampai pada pengembangan SDM dalam menghadapi era globalisasi.

Produktivitas menjadi aspek penting dalam peningkatan usaha konstruksi. Fokus utama produktivitas dalam industri konstruksi adalah produktivitas tenaga kerja. Kemampuan manajer dalam manajemen pekerja menjadi dasar dalam pencapaian kesuksesan proyek. Faktor sumber daya manusia harus menjadi fokus utama karena memberi sumbangsih terbesar bagi produktivitas dalam industri konstruksi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rio Wisnu Hartanto pada tahun 2012 tentang pengaruh latar belakang pekerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Bandung dan Jakarta, menyebutkan bahwa secara umum terdapat korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dengan latar belakang pekerja. Motivasi merupakan seperangkat hubungan independen dan dependen yang menjelaskan arah, amplitude dan ketekunan perilaku individu dalam mempertahankan bakat, keterampilan, pemahaman terhadap tugas dan kendala yang terdapat di lingkungan kerja (Pritchard dan Campbell, 1976). Dalam mencapai tujuan proyek, perlu adanya tindakan menjaga motivasi pekerja konstruksi yaitu dengan pemenuhan kebutuhannya. Jika kebutuhan tersebut telah dipenuhi, maka pekerja dapat bekerja sama dengan manajer sebagai tim. Kurangnya motivasi para pekerja akan berpengaruh pada produktivitas pekerja tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan sudah terbuktinya ada hubungan antara latar belakang

pekerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian mengenai manajemen pekerja dengan berbagai latar belakang pada proyek konstruksi

METODE PENELITIAN

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rio Wisnu Hartanto pada tahun 2012 tentang pengaruh latar belakang pekerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Bandung dan Jakarta, menyebutkan bahwa secara umum terdapat korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dengan latar belakang pekerja (Ruthankoon, R. and Ogunlana, O. S., 2003) (Hollyforde, S. and Whiddett, S., 2002). Untuk pekerja (laden dan tukang), secara keseluruhan terdapat korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dengan latar belakang pekerja. Sedangkan untuk mandor secara keseluruhan hanya kebutuhan fisik, keamanan dan pengakuan yang memiliki korelasi dengan latar belakang mandor. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara hipotesis penelitian dengan hasil penelitian. Akan tetapi secara keseluruhan tingkat kepercayaan data berada di bawah 90%.

Faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi secara umum pada seluruh jenjang jabatan adalah faktor bonus dan upah tambahan. Secara khusus pada jenjang jabatan mandor, faktor yang paling mempengaruhi motivasi adalah bonus dan program keselamatan kerja yang baik. Pada jenjang jabatan tukang, faktor yang paling mempengaruhi motivasi adalah bonus, lembur, dan upah yang baik. Sedangkan pada jenjang jabatan laden, faktor yang paling mempengaruhi motivasi adalah bonus, lembur dan upah yang baik. Berdasarkan hasil penelitian Rio Wisnu Hartanto tersebut, penelitian ini akan mencoba melihat penerapan manajemen sumber daya manusia dengan mempertimbangkan pengaruh latar belakang pekerja terhadap faktor yang mempengaruhi motivasi, di mana motivasi merupakan salah satu alat ukur motivasi. Motivasi langsung memengaruhi arah, semangat, dan ketekunan tindakan (Atkinson, 1964). Pola faktor memotivasi dan de-motivasi yang diangkat oleh responden pada umumnya berkaitan dengan teori Hygiene-Motivasi. Faktor memotivasi yang berkaitan dengan masalah internal yaitu keinginan terhadap adanya pertumbuhan dan perkembangan diri pekerja sedangkan faktor de-motivasi mencakup masalah eksternal terkait dengan lingkungan di mana responden bekerja. Faktor-faktor yang dianggap memotivasi dan de-motivasi adalah campuran dari masalah internal dan eksternal. Penelitian sebelumnya tentang motivasi pekerja (Ruthankoon dan Ogunlana 2003) telah menemukan bahwa faktor budaya memiliki implikasi pada motivasi yang dimiliki oleh seorang pekerja. Persepsi pekerja

terkait dengan budaya dari pekerja itu sendiri. Pekerja mempersepsikan pekerjaan mereka, dan lingkungan dimana mereka bekerja tampaknya menjadi unsur penting dalam motivasi mereka. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada suatu organisasi yang memerlukannya. Hal ini meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Departemen Sumber Daya Manusia memiliki peran sebagai berikut:

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja
 - a. Persiapan Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan; yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain; dan faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, dan lain sebagainya.
 - b. Rekrutmen tenaga kerja Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan.
 - c. Seleksi tenaga kerja Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup milik pelamar. Kemudian pada CV pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.
2. Pengembangan dan evaluasi karyawan Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan

begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan yang berada pada tingkat rendah hingga yang berada pada tingkat tertinggi.

3. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam tahapan persiapan dan seleksi, diawali dengan melakukan identifikasi kebutuhan pekerja dengan mempertimbangkan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Pada proyek konstruksi di Bandung dan DKI Jakarta, secara keseluruhan proyek ini melimpahkan seluruh proses ini pada mandor. Dari hasil wawancara kepada laden, tukang dan mandor, diperoleh informasi bahwa tahapan ini kurang terlaksana dengan baik. Banyak faktor yang menjadi penyebabnya, antara lain:

1. Laden dan tukang melakukan pekerjaan yang sama, bahkan pekerjaan yang bukan keahliannya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah pekerja di proyek tersebut.
2. Banyak laden dan tukang yang tidak bertahan lama di proyek dan meninggalkan tanggung jawabnya sehingga mandor harus mencari laden dan tukang yang akan menggantikan mereka. Hal ini mengakibatkan tahap seleksi kurang diperhatikan karena tuntutan target pencapaian proyek.
3. Proses perekrutan laden dan tukang dengan berdasarkan relasi mandor. Setiap pekerja yang terlibat dalam proyek konstruksi diwajibkan untuk menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan pembekalan yang bertujuan meningkatkan kinerja yang ada; namun, pada proyek konstruksi di kota Bandung dan DKI Jakarta yang menjadi objek penelitian, informasi yang diperoleh terbagi dua, yaitu:
 - a. Laden dan tukang mengakui bahwa mereka tidak pernah mendapatkan pelatihan sebelum memulai pekerjaan di proyek dan sebagian besar dari mereka masih baru di proyek konstruksi. Pengetahuan yang mereka peroleh hanya dari rekan kerja sesama tukang dan laden, dan belajar melalui melihat pekerjaan orang lain.

- b. Mandor mengakui bahwa sebelum seorang pekerja memulai pekerjaannya, dilakukan pelatihan sesuai keahlian masing-masing. Kedua hal tersebut bertolak belakang, dan diasumsikan bahwa ini terjadi karena adanya perbedaan pengertian mengenai pelatihan dan pembekalan pekerja.

Evaluasi pekerja juga tidak terlaksana. Laden dan tukang yang diwawancarai mengatakan bahwa pekerjaan mereka seringkali dihadapkan pada pengerjaan proyek yang dituntut untuk cepat selesai sehingga tahapan evaluasi seringkali terabaikan. Kompensasi merupakan imbalan atas kontribusi kerja dari pekerja. Dari hasil wawancara, seluruh karyawan merasa puas dengan imbalan yang mereka terima. Semua proyek yang menjadi objek penelitian ini menempatkan mandor sebagai penyuplai tenaga kerja sehingga mandor yang bertanggung jawab dalam hal gaji tukang dan laden. Dan setiap proyek memiliki kebijakan masing-masing dalam jangka waktu pembayaran, bisa seminggu sekali, dua minggu sekali, atau harian. Proteksi yang diperoleh oleh pekerja adalah mereka terdaftar di asuransi keselamatan Jamsostek, dan mendapatkan peralatan keselamatan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, seperti helm proyek dan sepatu. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan pekerja (dalam hal ini adalah tukang dan laden) mengenai uang atau imbalan langsung adalah subjektif. Namun, penelitian yang telah dilakukan oleh Rio Wisnu Hartanto pada tahun 2012 di Institut Teknologi Bandung dengan judul Kajian Pengaruh Latar Belakang Pekerja Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja (Studi Kasus: Pekerja Konstruksi di Kota Bandung dan Jakarta) membuktikan bahwa tingkat kebutuhan pekerja pada jenjang jabatan tukang dan laden berada pada level kebutuhan fisik sampai kebutuhan sosial; dan faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi secara umum adalah faktor bonus, lembur, dan upah yang baik. Analisis Kondisi Proyek Permasalahan yang dihadapi proyek konstruksi adalah produktivitas proyek, dan hal ini biasanya dihubungkan dengan kinerja pekerja. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas proyek konstruksi, antara lain faktor pengawasan, faktor material, faktor pelaksanaan dan faktor perencanaan.

Produktivitas sering dikaitkan dengan kinerja pekerja. Dalam hal ini, mandor merupakan pimpinan bagi pekerja lapangan (tukang dan laden) di proyek konstruksi sehingga kinerja mandor dalam mengelola pekerjaannya. Kepemimpinan telah dianggap sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan proyek. Kepemimpinan dalam manajemen proyek berkontribusi terhadap kepercayaan dan kesuksesan tim dalam proyek tersebut. Mandor merupakan faktor penentu utama yang dapat mengendalikan pekerja konstruksi. Hal yang

menjadi penyebab tidak berjalannya sistem manajemen sumber daya manusia di proyek-proyek yang dijadikan responden penelitian adalah

1. Sifat proyek yang sementara menyebabkan kurangnya komitmen dari tukang dan laden dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Tim manajemen proyek (dalam hal ini adalah mandor) kurang berhati-hati dalam memilih sistem kontrak kerja dengan tukang dan laden yang sesuai dengan sifat proyek yang sementara.
3. Belum adanya kepatuhan administratif dan loyalitas tukang dan laden. Hal ini merupakan tanggung jawab mandor untuk memastikan hal tersebut berjalan dengan baik.
4. Mandor belum bertanggung jawab dalam memastikan bahwa proyek tersebut dikerjakan oleh tukang dan laden yang tepat kompeten dalam jangka waktu yang diperlukan.
5. Belum adanya pengembangan kompetensi tukang dan laden melalui pelatihan berdasarkan keahlian mereka masing-masing

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa hal yang menjadi kesimpulan hasil penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Mandor belum memahami pengaruh latar belakang pekerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja, sementara hal ini merupakan salah satu alat ukur terhadap produktivitas proyek konstruksi.
2. Pekerja konstruksi gedung di DKI Jakarta, secara keseluruhan memiliki latar belakang suku yang berbeda (heterogen), yaitu suku Sunda dan Jawa. Daerah asal tukang dan laden berasal dari Jawa Barat; sedangkan pekerja konstruksi gedung di kota Bandung, secara keseluruhan memiliki latar belakang suku yang sama (homogen), yaitu suku Sunda dan berasal dari daerah Jawa Barat.
3. Tingkat pendidikan para pekerja konstruksi di Bandung dan DKI Jakarta masih rendah. Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh pekerja konstruksi gedung di kota Bandung dan DKI Jakarta secara keseluruhan adalah sama, yaitu mayoritas hanya menyelesaikan sekolah dasar (SD) dan juga tidak tamat sekolah dasar. Hanya sedikit yang menyelesaikan pendidikan hingga sekolah menengah pertama (SMP).
4. Mandor tidak menyadari bahwa secara tidak langsung latar belakang pekerja berpengaruh terhadap produktivitas proyek, sehingga mandor tidak memperhatikan usia,

daerah asal, dan tingkat pendidikan pekerja dalam mengelola tukang dan laden yang dia bawahi.

5. Mandor berperan sebagai penghubung antara pihak manajerial perusahaan dan pekerja lapangan (tukang dan laden). Hubungan mandor dengan perusahaan konstruksi berupa kontrak kerja, namun perusahaan konstruksi tidak ada hubungan langsung dengan tenaga kerja di lapangan, baik dalam hal kontraktual maupun instruksional.

Saran

1. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan di kota-kota besar lain di Indonesia guna mendapatkan gambaran secara umum mengenai sistem manajemen sumber daya manusia di Indonesia.
2. Untuk arah pengembangan penelitian ke depannya dapat dilakukan pengumpulan data gambaran produktivitas pekerja konstruksi untuk melihat seberapa signifikan pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas proyek dengan mempertimbangkan pengaruh latar belakang pekerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- DEWI, A. D. (2010). FAKTOR FAKTOR PROFESIONALISME MANAJER. *FAKTOR FAKTOR PROFESIONALISME MANAJER*, 1-8.
- Ramadhan, M. (2022). pengembangan E-modul. *pengembangan E-modul*, 1-16.