

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1357 – 1360

ISSN (online) : 2746 - 4482

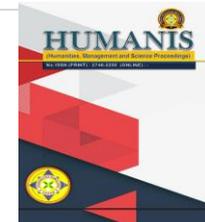
ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2023

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

SDM yang Berkompetensi dalam Menunjang Proyek Highrise Building Data Center MT Haryono

Jimmy Halomoan Panjaitan

*Mahasiswa Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
jimmyhalomoanp@gmail.com*

Abstrak

Pada saat ini dunia konstruksi berjalan dengan sangat cepat, banyak perubahan-perubahan significant yang terjadi, contohnya banyak bermunculan Gedung-gedung tinggi (High Rise Building), hal ini terjadi karena kebutuhan dari permintaan kantor-kantor yang strategis dan juga karena minimalnya tanah yang kosong di DKI Jakarta saat ini. Oleh karena itu bermunculan ide-ide yang baru dari engineering-engineering Teknik sipil di negara ini untuk membuat Gedung-gedung tinggi.

Kata Kunci: Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Building Data

Abstract

At this time the world of construction is running very fast, many significant changes are taking place, for example many high rise buildings have emerged, this is due to the need for requests for strategic offices and also because of the minimum available land. currently empty in DKI Jakarta. Because of that, new ideas emerged from civil engineering engineers in this country to make tall buildings.

Keywords: Competence, Human Resources, Building Data

PENDAHULUAN

Sejalan dengan bermunculannya gedung-gedung tinggi/pencakar Langit saat ini, maka di perlukan SDM-SDM yang berkualitas untuk menunjangnya pembangunan gedung-gedung tinggi tersebut. Dalam prakteknya sekarang ini masih ada SDM yang tidak berkualifikasi atau memenuhi persyaratan dalam bekerja di dunia konstruksi oleh karena itu di perlukan Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian untuk memenuhi permintaan/kebutuhan SDM dalam dunia konstruksi pada umumnya dan dunia proyek pada khususnya.

Oleh karena itu suatu masalah yang perlu di kaji kembali dan menjadi bahan yang menarik bagi penulis sehingga membuatnya sebagai jurnal dalam mata kuliah management sumber daya manusia. Bahkan di beberapa proyek fenomena ini menjadi suatu kajian bagi tim proyek dan departemen HR, karena untuk proyek High Rise Building di perlukan pengalaman yang mumpuni. Perumusan Masalah

Jika di buat secara strata/Grade proyek bisa digambarkan sebagai berikut:

1. Proyek Perumahan / Proyek kualifikasi kecil (Grade 1-4)
2. Proyek infrastruktur / Proyek kualifikasi menengah (Grade 5)
3. Proyek Gedung / High rise Proyek Kualifikasi tinggi (Grade 6-7)

Dari keterangan di atas bisa di ambil kesimpulan bahwa proyek Gedung / High Rise memiliki kualifikasi tinggi dari spesifikasi proyek itu sendiri dan juga Sumber daya manusia

dan teknologi. Di dalam lingkungan kerja saya saat ini perencanaan SDM sangat memiliki peran penting dalam selesainya proyek tepat waktu sehingga dapat di katakana perencanaan yang baik berbanding lurus dengan tercapainya proyek yang tepat waktu.

Di dalam perencanaan sumber daya manusia di dalam lingkungan kerja konstruksi biasanya mengikuti kurva "S" proyek, dimana di awal proyek SDM yang di butuhkan sekitar 25 % dari jumlah total 100%, kemudian di tengah proyek di butuhkan 100% dan akan menyusut kemudian di akhir proyek menjadi 15%.

Oleh karena itu strategis perencanaan sumber daya manusia dan Kepegawaian" sangat di perlukan untuk menjamin proyek selesai pada waktunya. Kajian teoritik untuk kajian teoritik, untuk kajian yang di gunakan adalah menggunakan pendekatan SDM yang saat ini berlaku di lingkungan kerja saat ini, misalkan jika ada SDM yang tidak memenuhi harapan setelah kontrak berjalan maka Organisasi akan memberikan pelatihan-pelatihan (*in-house training*). Atau membuat program *Fresh Graduate Development Program*, metode ini dilakukan oleh organisasi tempat saya bekerja sebelumnya. Adapun FGDP ini di berikan bekerja di semua departemen selama 18 bulan dan kemudian memberikan presentasi di akhir masa program nya. Jika dinyatakan lulus maka akan siap terjun di dunia kontruksi.

KAJIAN LITERATUR

SDM kompeten merujuk pada individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa karakteristik dari SDM kompeten:

1. Keterampilan teknis: SDM kompeten memiliki keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka memiliki pemahaman mendalam tentang proses, alat, dan metode yang digunakan dalam pekerjaan mereka. Mereka mampu mengaplikasikan keterampilan ini dengan efektif dan efisien.
2. Pengetahuan yang baik: SDM kompeten memiliki pengetahuan yang kuat di bidang yang terkait dengan pekerjaan mereka. Mereka memahami prinsip-prinsip dasar, konsep, dan teori yang mendukung pekerjaan mereka. Mereka juga terus mengikuti perkembangan terkini dalam bidang tersebut untuk tetap relevan dan berdaya saing.
3. Kemampuan berpikir kritis: SDM kompeten memiliki kemampuan berpikir kritis yang baik. Mereka mampu menganalisis situasi, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat berdasarkan pemikiran yang rasional dan objektif. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan dan mengambil keputusan yang berkualitas tinggi.
4. Keterampilan interpersonal: SDM kompeten juga memiliki keterampilan interpersonal yang baik. Mereka mampu berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dalam tim, dan membangun hubungan yang efektif dengan orang lain. Mereka memiliki kemampuan mendengarkan yang baik, empati, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan gaya komunikasi orang lain.
5. Kemampuan belajar dan beradaptasi: SDM kompeten memiliki kemampuan belajar yang kuat dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Mereka terbuka terhadap pembelajaran baru, mencari kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, dan siap menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.
6. Kemandirian dan inisiatif: SDM kompeten memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka tidak hanya menunggu instruksi, tetapi juga dapat mengidentifikasi dan mengeksekusi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
7. Pengelolaan waktu dan prioritas: SDM kompeten memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola waktu dan menetapkan prioritas. Mereka dapat mengatur jadwal kerja, mengidentifikasi tugas yang penting, dan mengalokasikan sumber daya dengan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan SDM kompeten adalah tujuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memiliki SDM yang kompeten, organisasi dapat mencapai kinerja yang unggul, meningkatkan produktivitas, dan meraih keunggulan kompetitif di pasar.

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk metodologi penelitian yang di gunakan akan memakai KPI (Kinerja Prestasi Indek) 3 bulanan. Pada penulisan makalah ini sebagian besar penulis ambil bahannya dari Buku Strategic Human Resource Management by Feza Tabassum Azmi, seorang professor dari Department of Business Administration, Faculty of Management Studies and Research, Aligarh Muslim University, Aligarh, India.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan Sumber daya manusia yang efektif. Karena itu diperlukan langkah-langkah manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia.

Dalam hal perencanaan strategis SDM dan karyawan perlu di lakukan terobosan yang lebih baru, seperti saat ini perekrutan SDM memasuki era baru. Era lama biasanya hanya melalui Media Koran atau info dari kerabat, saat ini proses rekrutmen mengalami perubahan yang significant seperti contoh yang saya paparkan di atas.

Semua ini di lakukan demi memenuhi kebutuhan organisasi dan juga perkembangan dunia industri yang jauh sudah berkembang pesat. Proses rekrutmen yang sudah jauh lebih berintegritas akan terus bergerak maju sejalan dengan perkembangan teknologi yang terus bergerak maju. Begitu juga perkembangan rekrutmen SDM di dunia konstruksi pada umumnya dan khususnya di organisasi di tempat saya bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. SDM sebagai tonggak utama keberhasilan dalam organisasi atau pemeran utama dalam keberhasilan organisasi.
2. Faktor rekrutmen SDM yang lebih maju berbanding lurus dengan kebutuhan perkembangan organisasi.
3. SDM yang kuat sangat dapat membuat organisasi maju lebih baik.
4. Staffing terutama melibatkan tiga kegiatan: rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Kepegawaian strategis melibatkan perancangan kegiatan ini agar sesuai dengan strategi perusahaan.
5. Rekrutmen strategis didasarkan pada prinsip 3L: biaya terendah, waktu paling sedikit, dan kandidat yang paling mungkin
6. Ada dua sumber rekrutmen, yaitu sumber internal dan eksternal. Organisasi perlu mencapai keseimbangan terbaik antara dua sumber untuk menarik orang yang 'tepat' dan perangkat kompetensi yang 'tepat' untuk posisi yang 'tepat'.

Saran

1. Di era globalisasi perlu adanya perubahan atau perkembangan yang selaras dengan perkembangan jaman.
2. Organisasi harus selalu dinamis dengan lingkungan

DAFTAR PUSTAKA

Azmi, Feza Tabassum, "Strategic Human Resource Management", *Eksternal and Internal Environment Factor*, (2019) 45.

Feza Tabassum Azmi, 2019, Strategic Human Resource Management Azmi, Rumah Percetakan Universitas, Cambridge CB2 8BS, United Kingdom One Liberty Plaza Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Ulferts, G., Wirtz, P., Peterson, E. (2009). Strategic Human Resource Planning in Academia. USA. *American Journal of Business Education*; Oct 2009 Vol. 2 No. 7 Retrieved September 1, 2013, from ABI/INFORM Global (Proquest) database.