

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia komputerisasi yang global dan bersaing ketat dewasa ini, banyak kontraktor-kontraktor yang semakin menciptakan suatu rancangan dan disain yang baru dalam melaksanakan suatu pelaksanaan proyek konstruksi.

Untuk itu para pemilik suatu perusahaan kontraktor banyak membutuhkan tenaga kerja yang trampil dan handal dalam menjalankan suatu pelaksanaan proyek konstruksi tersebut. Maka Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menyelesaikan tugas ini.

Dalam suatu proyek diperlukan adanya susunan struktur organisasi mulai dari tingkat atas yaitu manager proyek sampai dengan tingkat yang paling bawah (pekerja). Setiap tingkatan, harus mempunyai keterikatan satu dengan yang lainnya dan mempunyai tugas masing-masing yang membutuhkan kemampuan dan pengalaman dalam bidang konstruksi.

Manager proyek harus memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman di bidang teknik sipil (teori dan praktek), sedangkan untuk para pekerja hanya membutuhkan pendidikan dasar atau lanjutan (membaca dan menulis) dan pengalaman kerja yang sesuai dengan keahliannya (misalnya : tukang kayu, tukang besi, tukang batu, dan lain-lain).

Keterikatan dalam satu struktur organisasi ini akan memajukan suatu pelaksanaan proyek jika melakukan tugasnya sesuai dengan prosedur pelaksanaan proyek konstruksi yang telah disepakati agar dapat meningkatkan kualitas atau mutu dari suatu pelaksanaan pembangunan proyek konstruksi tersebut.

Inilah saatnya manajemen SDM strategik muncul. Pertama, manajemen SDM dapat memainkan peran dalam apa yang oleh para perencana strategik disebut pengamatan lingkungan (*environmental scanning*), dengan kata lain, mengidentifikasi dan menganalisis peluang dan ancaman eksternal yang mungkin penting bagi keberhasilan suatu pembangunan proyek dan juga SDM dapat berpartisipasi dalam proses permulaan strategi dengan mensuplai informasi sehubungan dengan kekuatan dan kelemahan internal dari suatu perusahaan kontraktor-kontraktor konstruksi yang ada di Indonesia.

## **1.2 Maksud dan Tujuan**

Tujuan dari Tugas Akhir ini agar dapat mengetahui serta mempelajari bagaimana peran Sumber Daya Manusia dalam mengukur keberhasilan pelaksanaan suatu proyek konstruksi .

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Tugas Akhir ini hanya membahas mulai dari tingkatan Manager Proyek dan tingkatan yang paling bawah (pekerja) dan pembatasan ini berdasarkan data-data yang diperoleh dari proyek serta literatur dari beberapa referensi yang tercantum dalam Daftar Pustaka.

## **1.4 Sistematika Pembahasan**

Pada penyusunan tugas Akhir ini dibagi menjadi 5 bab penting yang nantinya akan diuraikan lebih lanjut pada tiap bab.

Kelima bab tersebut berisi :

### **- Bab 1 : Pendahuluan**

Pada bab ini, akan dibahas secara singkat latar belakang serta maksud dan tujuan dari Tugas Akhir, pembatasan masalah serta sistematika secara global dari Tugas Akhir ini.

### **- Bab 2 : Tinjauan Pustaka**

Pada Bab ini, akan diuraikan mengenai tinjauan teoritis yang dimulai dari pengertian, keterlibatan, karakteristik, pengadaan,

produktifitas serta perlindungan dan pengaturan dari Sumber Daya Manusia tersebut.

**- Bab 3 : Tinjauan Umum Proyek (Studi Kasus)**

Pada bab ini, akan diuraikan bagaimana spesifikasi data umum proyek tersebut dan struktur organisasi seluruh pekerja mulai Manager Proyek sampai dengan pekerja dalam suatu pekerjaan pelaksanaan proyek pembangunan Gedung Rektorat ARS Internasional School.

**- BAB 4 : Analisis Data-Data Proyek**

Pada bab ini, akan diuraikan analisis data-data yang diperoleh dari proyek pembangunan Gedung Rektorat ARS Internasional School.

**- Bab 5 : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu untuk diungkapkan.

