



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Bersamaan dengan era yang semakin maju ini, memberi pengaruh besar terhadap perkembangan dunia menuju masa depan yang lebih cemerlang. Pesatnya pertumbuhan industri jasa konstruksi membawa persaingan yang semakin sulit dan rumit. Pengelolaan dan perencanaan yang kompleks, efisien, serta efektif sangat dibutuhkan perusahaan konstruksi agar tetap bisa bersaing dan tumbuh lebih maju di era globalisasi.

Namun, dalam pelaksanaannya perusahaan konstruksi tidak semata-mata selalu berjalan mulus sesuai dengan perencanaan yang sudah dimatangkan. Karena perusahaan konstruksi kerap kali mendapati beberapa kendala yang diantaranya adalah dalam hal biaya, mutu, dan keselamatan kerja dengan terlibatnya banyak pihak berdasarkan keahliannya. Hal ini tidak bisa dipisahkan dari peran manusia sebagai sumber daya utama dalam sebuah perusahaan konstruksi. Peran manajemen terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu kunci elemen keberhasilan dalam keberlangsungan perusahaan—Othman, Napiah, and Potty, 2014. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik—Sintya Rani, Dharmayanti dan Adnyana, 2017. Proses konstruksi dengan tingkat kompleksitas yang tinggi dan berkelanjutan dari setiap prosesnya membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi dari para pekerjaannya—Hecklau *et al.*, 2016.

Meninjau Indonesia dengan jumlah penduduk yang relatif besar, menjadikannya memiliki potensi Sumber daya Manusia yang cemerlang. Tergantung bagaimana cara pengelolaan Sumber Daya Manusia tersebut, dengan maksud lain, jika populasi yang sedemikian besar itu dapat dikerahkan menjadi Sumber Daya Manusia yang produktif, inovatif, dan kreatif, maka bukanlah suatu hal yang mustahil jika kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia meningkat dengan pesat. Berdasarkan hasil riset yang didapatkan dari Bank Dunia tahun 2018, Indeks Sumber Daya Manusia (Human Capital Index/HCI) Indonesia menduduki peringkat ke 87 dari 157 negara dengan Nilai

HCI 0.53 tertinggal dari beberapa Negara Asia Tenggara lain. Pada dasarnya, HCI adalah ukuran bagaimana kondisi pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan untuk dapat mendukung produktivitas SDM. Sehingga dapat disimpulkan jika kondisi sumber daya manusia Negara Indonesia masih tertinggal oleh negara-negara lainnya.

Maka dari itu, perlu dilakukan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia agar suatu perusahaan menjadi lebih kompetitif sehingga mampu merespons berbagai macam tantangan eksternal demi mempertahankan eksistensi serta keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan perlu dilakukan untuk mendapatkan kepercayaan dari para pemangku kepentingan tersebut—Erina, Ozolina, and Gaile-Sarkane, 2015. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dilakukan terhadap sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilakukan melalui beberapa cara, antara lain—Sintya Rani, Dharmayanti dan Adnyana, 2017:

- a. Peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi.
- b. Peningkatan kualitas kemampuan non fisik dapat dilakukan dengan pelatihan (*training*).

Dalam UU Jasa Konstruksi No. 02 Tahun 2017 pasal 69 ayat (1) Pelatihan tenaga kerja konstruksi diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien sesuai dengan standar kompetensi kerja. Ayat (2) pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pada dasarnya, pelatihan merupakan sebuah proses pendidikan jangka pendek dengan memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Di mana tenaga kerja mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Di dalamnya termasuk proses mempelajari untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dengan waktu yang relatif singkat beserta metoda yang lebih menitikberatkan praktik ketimbang teori.

Menurut Edwin B. Flippo and Moh. Masud, Manajemen Personalia (Erlangga, 1994) pelatihan atau *training* adalah proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih, “Suwatno. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian” (Bandung, Alfabeta, 2008) pengembangan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir di mana personil manajerial memanfaatkan pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan adalah sarana untuk mendapatkan tenaga kerja yang potensial dan professional yang berfokus mempersiapkan karyawan ke masa depan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Ada pun Rumusan Masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah metode pelatihan dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Konstruksi di Kota Bandung?
2. Seberapa berpengaruh metode pelatihan (*training*) dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Konstruksi di Kota Bandung?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Ada pun Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Konstruksi di Kota Bandung menggunakan Metode Pelatihan.
2. Mengetahui pengaruh penggunaan metode pelatihan (*training*) sebagai solusi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Konstruksi di Kota Bandung.



#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Ada pun Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan ilmu Manajemen Konstruksi, khususnya mengenai pelatihan (*training*) Sumber Daya Manusia Konstruksi di Kota Bandung.
2. Memberikan evaluasi terhadap perkembangan Sumber Daya Manusia Konstruksi di Kota Bandung.
3. Memberikan informasi tambahan tentang Manajemen Konstruksi terkhusus penerapan metode pelatihan (*training*) untuk memajukan Sumber Daya Manusia Konstruksi di Indonesia khususnya di Kota Bandung pada bidang konstruksi.

#### **1.5. Batasan Masalah**

Dalam penulisan penelitian ini, pembahasan dititikberatkan pada optimalisasi dan pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang konstruksi melalui metode pelatihan (*training*).

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

BAB I PENDAHULUAN: Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA: Berisi literatur yang berhubungan dengan topik studi.

BAB III METODELOGI PENELITIAN: Berisi informasi mengenai pengambilan data dan pengelolaan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN: Berisi pemaparan hasil penelitian tentang Pengaruh Pelatihan terhadap Sumber Daya Manusia Konstruksi di Kota Bandung.

BAB V PENUTUP: Berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA: Literatur yang terpakai dalam studi ini.

LAMPIRAN: Berisi tentang kepentingan penelitian yang tidak dimasukkan di dalam laporan penelitian.