

MENGELOLA DAN MENUNJANG KUALITAS SDM UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Oleh : Rifqi Setya Perdana (23 – 874)

ABSTRAK

Peran sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Kualitas karyawan yang baik membuat perusahaan tersebut dapat berkembang dengan pesat diantara pesaing-pesaing lainnya. Kesehatan mental dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat yang mendukung produktivitas karyawan. Karyawan dapat menjalani kehidupan yang bahagia, sehat, dan sukses ketika ada keseimbangan kehidupan dalam bekerja sehingga dibutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim. Penelitian ini dibuat untuk menerangkan bagaimana permasalahan beserta strategi-strategi yang dapat di terapkan oleh perusahaan khususnya perusahaan kontraktor yang memiliki banyak sumber daya manusia yang tersebar di seluruh negeri dan beragam. Metode yang digunakan yaitu kualitatif untuk meneliti kondisi objek, pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode studi kasus terhadap kejadian, aktivitas atau program yang di jalankan. kesehatan mental karyawan harus menjadi prioritas utama dalam setiap strategi manajemen sumber daya manusia di era modern ini dengan menerapkan work life balance yang menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang baik di karier maupun kehidupan pribadi. Investasi dalam pengembangan kualitas karyawan sehingga dibutuhkan luader yang baik bukan hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan orang lain untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Kata kunci : Sumber daya manusia, kualitas karyawan, produktivitas.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting untuk membantu dalam menghasilkan *output* dan mempertahankan keunggulan yang semakin kompetitif. Kinerja sumber daya manusia yang disebut dengan kinerja karyawan sangatlah penting karena merupakan kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia tergantung dari *skill* dalam mengelola dan merencanakan sehingga dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan (Prasetyo & Fitrah, 2024).

Penelitian ini dibuat untuk menerangkan bagaimana permasalahan beserta strategi-strategi yang dapat di terapkan oleh perusahaan khususnya perusahaan kontraktor yang memiliki banyak sumber daya manusia yang tersebar di seluruh negeri dan beragam. Penelitian ini dibuat karena pentingnya meningkatkan kualitas dan mengelola SDM yang ada di proyek karena meningkatnya

kualitas SDM yang di miliki maka akan mempermudah perusahaan dalam meningkatkan produktivitas serta mempermudah dalam transfer ilmu dan informasi, akan tetapi dengan banyaknya proyek yang di miliki oleh perusahaan tentu saja menjadi tantangan tersendiri bagaimana cara dari karyawan di unit kerja untuk mengelola karyawan-karyawan yang ada di unit bisnis.

Umumnya jumlah karyawan pada unit kerja lebih sedikit daripada karyawan yang ada di unit bisnis, karena untuk mencapai target laba yang telah ditentukan oleh para pemangku kepentingan pada setiap tahunnya maka di butuhkan juga tenaga kerja yang lebih banyak dan lebih kompeten pada unit bisnis. Berjalan lancar atau tidaknya sebuah organisasi/perusahaan sebenarnya tergantung sistem manajemen SDM itu sendiri. Fungsi manajemen sumber daya manusia terkait dengan proses sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, imbal jasa sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Misalnya pada produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan kualitas karyawan yang kurang dapat diberikan pelatihan, memberikan training, mengapresiasi karyawan yang berprestasi dengan pemberian isentif. Peningkatan dan berkembangnya kinerja karyawan akan meningkatkan efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, organisasi yang menerangkan atau bahkan dapat meningkatkan penghargaan bagi Sumber daya manusia/ karyawannya maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh pada kinerja organisasi. Dalam (Azis, Eldianson, & Tampubolon, 2022) seorang pemimpin atau manajemen agar dapat mencapai tujuan perusahaan maka harus mampu melaksanakan fungsi manajemen secara efektif, mereka juga harus dapat membuat kebijakan yang tepat memperhatikan para karyawan beserta keluarganya sesuai dengan jabatan dan standar hidup mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa memikirkan kondisinya dan keluarganya, serta memberikan prestasi kerja yang tinggi dan loyalitasnya kepada perusahaan sehingga produktivitas kerja semakin meningkat.

Oleh karena itu, perusahaan dengan apresiasi sumber daya manusia yang tinggi, akan berdampak positif pada perusahaan tersebut. Sehingga manajemen SDM sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan agar semakin berkembang karena manajemen tersebut selalu berkaitan dengan SDM. Penghargaan kinerja pada Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting terutama dalam sebuah perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia perusahaan tersebut baik, maka perusahaan tersebut dapat berkembang dengan pesat diantara pesaing-pesaing lainnya.

LATAR BELAKANG

A. Pentingnya Peran Perusahaan Untuk Kesehatan Mental dan Jasmani Karyawan

Kesehatan mental dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, sehingga perlu dilakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat yang mendukung produktivitas karyawan. Meningkatkan kualitas kerja dan hidup sangat penting dan sebaiknya menjadi perhatian bagi perusahaan, akan tetapi ada beberapa tantangan dalam meningkatkan kesehatan mental di tempat kerja :

1. Kesadaran karyawan : Beberapa karyawan mungkin masih merasa enggan untuk mencari bantuan atau berbicara tentang masalah kesehatan mental karena adanya stigma yang melekat.
2. Beban Kerja dan Tekanan : Lingkungan kerja yang kompetitif dan tekanan untuk mencapai target dapat memperburuk masalah kesehatan mental.
3. Kurangnya Sumber Daya : Terbatasnya sumber daya atau dukungan dari perusahaan dalam hal program kesehatan mental.

B. Work Life Balance Sebagai Kunci Produktivitas

Work-life balance tidak hanya tentang membagi waktu antara pekerjaan dan kegiatan non-kerja, tetapi juga tentang memastikan kualitas hidup yang baik di kedua area tersebut. Berikut adalah beberapa alasan mengapa work-life balance penting:

1. Kesehatan Mental dan Emosional : Keseimbangan yang baik antara kerja dan kehidupan pribadi dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan, serta meningkatkan kesehatan mental dan emosional.
2. Kepuasan dan Kualitas Hidup : Karyawan yang memiliki work-life balance cenderung lebih puas dengan hidup mereka secara keseluruhan dan memiliki waktu untuk mengejar minat dan hubungan pribadi yang bermakna.
3. Produktivitas dan Kinerja Kerja : Ketika karyawan merasa seimbang, mereka cenderung lebih fokus, produktif, dan kreatif dalam pekerjaan mereka. Ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

C. Menjadi Leader yang Baik

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen krusial dalam setiap organisasi. Seorang pemimpin yang baik bukan hanya mampu mengarahkan tim menuju tujuan bersama, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim.

D. Meningkatkan Kualitas Hidup dan Kerja Karyawan

Kualitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang berkualitas tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan

yang diperlukan untuk tugas mereka, tetapi juga memiliki motivasi, dedikasi, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Dalam artikel ini, kita akan menjelajahi beberapa strategi yang dapat membantu organisasi meningkatkan kualitas karyawan mereka.

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif, metode ini digunakan untuk meneliti kondisi objek, pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode studi kasus terhadap kejadian, aktivitas atau program yang di jalankan. Peneliti kualitatif juga melihat diri mereka sebagai "instrumen utama" dalam penelitian, sehingga semua kesimpulan, pendapat, dan metode disaring melalui lensa pribadi mereka. Oleh karena itu, penting untuk fokus pada strategi mengumpulkan dan mengevaluasi data sampai pada tahapan verifikasi data (Moleong, 2010). Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan sumber data dari artikel, buku dan mencari referensi terkait

PEMBAHASAN

A. Pentingnya Peran Perusahaan Untuk Kesehatan Mental dan Jasmani Karyawan

Kesehatan mental karyawan menjadi salah satu aspek yang semakin penting dalam dunia kerja modern. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan psikologis, perusahaan-perusahaan mulai mengakui bahwa kesehatan mental karyawan berdampak langsung pada produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja. Oleh karena itu, membangun lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental merupakan investasi yang strategis bagi setiap perusahaan. Kesehatan mental yang baik tidak hanya berdampak pada individu secara pribadi, tetapi juga berkontribusi pada keseluruhan dinamika kerja di suatu perusahaan. Karyawan yang merasa baik secara psikologis cenderung lebih produktif, kreatif, dan berdaya saing. Mereka juga lebih mampu mengelola stres, mengatasi tantangan kerja, serta berinteraksi secara positif dengan rekan kerja dan pelanggan.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, perusahaan dapat melakukan beberapa hal seperti contoh berikut:

1. Edukasi dan Pelatihan : Menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang kesehatan mental bagi semua karyawan.
2. Kebijakan dan Sistem Dukungan : Menerapkan kebijakan yang mendukung kesehatan mental, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti kesehatan mental, dan akses mudah ke sumber daya dukungan.
3. Promosi Keseimbangan Kerja dan Hidup : Mendorong keseimbangan kerja dan hidup yang sehat dengan membatasi jam kerja yang berlebihan dan menghargai waktu istirahat.

4. Fasilitas dan Lingkungan Kerja : Menciptakan lingkungan kerja yang aman, mendukung, dan mempromosikan kegiatan yang mengurangi stres, seperti ruang relaksasi atau program kebugaran.
5. Mengintegrasikan Kesehatan Mental dalam Budaya Perusahaan : Memastikan bahwa perusahaan secara aktif mempromosikan nilai-nilai kesehatan mental dalam budaya kerja sehari-hari.

B. Work Life Balance Sebagai Kunci Produktivitas

Keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, atau yang sering disebut sebagai work-life balance, merupakan tantangan yang relevan dalam dunia kerja modern. Di tengah persaingan global dan teknologi yang terus berkembang, karyawan sering kali merasa tertekan untuk mencapai prestasi profesional sambil mempertahankan kualitas hidup yang sehat dan memuaskan di luar pekerjaan mereka. Work life balance sebagai keseimbangan antara tuntutan emosional, perilaku, dan waktu dari pekerjaan sehingga perusahaan harus menyadari pentingnya work life balance secara konsisten menyangkut produktivitas, kinerja, dan peningkatan kualitas hidup karyawan. Keseimbangan dicapai ketika ada keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan. Seseorang dapat menjalani kehidupan yang bahagia, sehat, dan sukses ketika ada keseimbangan kehidupan dalam bekerja. Psikologis pribadi yang positif pada karyawan ikut berdampak pada peningkatan kerja (Prasetyo & Fitrah, 2024). Artikel ini akan menjelaskan pentingnya work-life balance serta strategi untuk mencapainya.

Untuk mencapai berbagai macam hal diatas, maka ada strategi yang dapat dilakukan untuk mencapai Work Life Balance:

1. Mengatur Prioritas : Tentukan prioritas dalam kehidupan pribadi dan profesional Anda. Fokuslah pada tugas dan aktivitas yang memberikan nilai tambah dan kepuasan tertinggi.
2. Membuat Jadwal yang Seimbang : Rencanakan waktu untuk pekerjaan, istirahat, dan kegiatan pribadi secara teratur. Manfaatkan teknologi untuk mengatur pengingat dan deadline agar tidak terlalu terpaku pada pekerjaan.
3. Mengatur Batas Antara Kerja dan Kehidupan Pribadi : Pisahkan ruang dan waktu untuk bekerja dengan waktu bersantai dan beristirahat. Hindari membawa pekerjaan ke rumah atau terlalu sering memeriksa email di luar jam kerja.
4. Komunikasi dan mengakrabkan diri dengan Atasan dan Rekan Kerja : Komunikasikan kebutuhan dan harapan Anda terkait dengan work-life balance kepada atasan dan rekan kerja. Bersama-sama, cari solusi untuk mengatur pekerjaan dan mendukung satu sama lain dalam mencapai keseimbangan tersebut.

5. Memanfaatkan Fleksibilitas dan Teknologi : Jika memungkinkan, manfaatkan opsi kerja fleksibel seperti bekerja dari rumah atau jadwal kerja yang lebih fleksibel. Gunakan teknologi untuk bekerja secara efisien dari mana saja.
6. Mengurus Diri Sendiri : Jaga kesehatan fisik dan mental dengan olahraga teratur, tidur yang cukup, dan diet seimbang. Lakukan kegiatan yang membuat Anda bahagia dan rileks di luar jam kerja.

C. Menjadi *Leader* yang Baik

Menjadi seorang *leader* yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dan efektif akan membuat orang melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinannya tidak efektif maka kebanyakan orang bekerja di bawah tekanan dan mencapai hasil yang kurang optimal. Oleh sebab itu, kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai sangat diperlukan (Andrena, Dewi, & Hellyani, 2023). Di bawah ini akan dibahas beberapa kunci untuk menjadi leader yang baik:

1. Memiliki Visi yang Jelas : Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki visi yang jelas tentang arah yang ingin dicapai oleh tim atau organisasi. Visi ini tidak hanya berfokus pada tujuan jangka pendek, tetapi juga memperhatikan tujuan jangka panjang yang dapat memberikan arah dan motivasi kepada seluruh anggota tim.
2. Kemampuan untuk Menginspirasi dan Mempengaruhi : Kepemimpinan bukan hanya tentang memberikan perintah, tetapi juga tentang kemampuan untuk menginspirasi dan mempengaruhi orang lain. Seorang pemimpin yang baik mampu membuat anggota tim merasa termotivasi dan bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal.
3. Memiliki Keterampilan Komunikasi yang Baik : Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin harus mampu menyampaikan visi, tujuan, dan harapan dengan jelas kepada timnya. Selain itu, mereka juga harus mendengarkan dengan aktif dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
4. Mendorong Kolaborasi dan Pengembangan Tim : Seorang pemimpin yang baik tidak hanya fokus pada pencapaian individu, tetapi juga mempromosikan kerja tim yang kolaboratif. Mereka memberikan dukungan dan kesempatan untuk pengembangan anggota tim, memanfaatkan kekuatan individu untuk mencapai tujuan bersama.
5. Menunjukkan Integritas dan Kejujuran : Integritas adalah pondasi dari kepemimpinan yang solid. Seorang pemimpin yang baik selalu bertindak dengan integritas dan kejujuran dalam semua aspek kehidupan profesional mereka. Mereka membangun kepercayaan dengan konsistensi antara kata dan tindakan mereka.
6. Mengembangkan Kemampuan Mengelola Konflik : Konflik dapat timbul di setiap lingkungan kerja, dan seorang pemimpin yang baik harus memiliki keterampilan untuk mengelola konflik dengan bijaksana. Mereka mendorong dialog terbuka, mencari solusi

win-win, dan mempromosikan resolusi yang memperkuat hubungan di antara anggota tim.

7. **Fleksibilitas dan Kemampuan untuk Beradaptasi** : Dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah, seorang pemimpin yang baik harus dapat beradaptasi dengan perubahan dan mempertahankan fleksibilitas dalam strategi dan pendekatan mereka. Mereka siap untuk belajar dan berkembang seiring waktu.
8. **Menjadi Teladan** : Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menunjukkan contoh yang baik melalui perilaku dan tindakan mereka sehari-hari. Mereka memperlihatkan dedikasi, kerja keras, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi.

D. Meningkatkan Kualitas Hidup dan Kerja Karyawan

Strategi yang dapat membantu organisasi meningkatkan kualitas karyawan :

1. Rekrutmen yang Selektif dan Tepat :

Langkah pertama dalam memastikan kualitas karyawan adalah dengan melakukan proses rekrutmen yang selektif dan tepat. Hal ini mencakup:

- a. **Jobdesk** : Memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifik yang mencerminkan kebutuhan organisasi.
- b. **Menerapkan Metode Seleksi yang Efektif** : Melakukan wawancara, tes, dan evaluasi keterampilan yang sesuai untuk memastikan calon karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan.
- c. **Mengutamakan Nilai dan Kebutuhan Budaya Perusahaan** : Memilih karyawan yang tidak hanya cocok secara teknis, tetapi juga cocok dengan nilai-nilai dan budaya organisasi.

2. Memberikan Pelatihan dan Pengembangan yang Berkelanjutan

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan merupakan langkah kunci untuk meningkatkan kualitas karyawan. Ini mencakup:

- a. **Memastikan karyawan baru mendapatkan pelatihan yang komprehensif** untuk memahami pekerjaan mereka dan budaya perusahaan.
- b. **Menawarkan peluang untuk pengembangan keterampilan dan pengetahuan lanjutan** yang sesuai dengan perkembangan karier mereka.
- c. **Mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam memperdalam pengetahuan mereka** melalui pembelajaran mandiri, kursus online, atau seminar

3. Memberikan Umpan Balik yang Konstruktif dan Berkelanjutan

Komunikasi yang terbuka dan umpan balik yang jelas membantu karyawan untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Ini meliputi:

- a. **Evaluasi Kinerja Berkala** : Menyediakan waktu untuk membahas pencapaian, tantangan, dan rencana pengembangan kedepannya.

- b. Umpan Balik Real-Time : Memberikan umpan balik secara langsung setelah proyek atau tugas selesai untuk memperbaiki kualitas kerja secara cepat.
 - c. Mendorong Perbaikan Berkelanjutan : Menyediakan dukungan untuk perbaikan dan pengembangan karyawan berdasarkan umpan balik yang diberikan.
4. Membangun Budaya Kerja yang Mendukung
- Budaya kerja yang positif dan mendukung dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Hal ini termasuk:
- a. Kepemimpinan yang Inspiratif
 - b. Kolaborasi dan Tim Kerja
 - c. Pengakuan dan Penghargaan
5. Memfasilitasi Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi
- Menawarkan opsi kerja fleksibel, seperti bekerja dari rumah atau jadwal yang dapat disesuaikan. Menyediakan program kesehatan dan kebugaran, cuti yang memadai, dan sumber daya untuk manajemen stres.

KESIMPULAN

Menginvestasikan perhatian pada kesehatan mental karyawan bukan hanya moral, tetapi juga keputusan strategis yang cerdas. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat memperbaiki kualitas hidup karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan bisnis jangka panjang secara lebih efektif. Dengan demikian, kesehatan mental karyawan harus menjadi prioritas utama dalam setiap strategi manajemen sumber daya manusia di era modern ini.

Work-life balance adalah kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang baik di karier maupun kehidupan pribadi. Dengan menghargai pentingnya waktu dan kebutuhan diri sendiri, karyawan dapat menjadi lebih bahagia, lebih sehat, dan lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik di mana inovasi dan kolaborasi dapat berkembang. Oleh karena itu, setiap individu dan organisasi harus berkomitmen untuk menciptakan dan mempertahankan work-life balance yang sehat dan berkelanjutan.

Menjadi leader yang baik bukanlah hal yang mudah, tetapi bisa dipelajari dan ditingkatkan. Dengan memperhatikan kualitas-kualitas di atas dan berkomitmen untuk terus belajar dan berkembang, setiap individu dapat mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang baik bukan hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan orang lain untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Meningkatkan kualitas karyawan adalah proses yang berkelanjutan yang membutuhkan komitmen dari seluruh organisasi. Dengan mengadopsi strategi ini, organisasi dapat membangun tim yang terampil, berpengalaman, dan termotivasi yang tidak hanya menghadapi tantangan saat

ini, tetapi juga siap untuk merespons perubahan di masa depan dengan cara yang efektif dan inovatif. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan kualitas karyawan tidak hanya memberikan keuntungan jangka pendek, tetapi juga mempersiapkan organisasi untuk kesuksesan jangka panjang.

KETERBATASAN

1. Padatnya aktivitas dan kesibukan proyek membuat waktu pengerjaan dari artikel ini sangat singkat, padahal menurut draft penulisan artikel yang di berikan setidaknya membutuhkan waktu sekitar empat minggu untuk menyelesaikan draft dari sebuah artikel.

REFERENSI

- Andrena, Dewi, & Hellyani, 2023. Gaya Kepemimpinan Ideal Untuk Generasi Z Pada Lingkungan Organisasi. Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi. Vol 1 (3).
- Azis, Afrizal, Eldianson, Rio, & Tampubolon, Maruli Tua. (2022). Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 3(3)
- Handayani, A., 2018. Konsep Dasar ERP, Diakses dari <https://jeanneroselia.wordpress.com/>
- Indrayani, N.L. 2022. Penerapan Sistem Enterprise Resource Planning (ERP) Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. CRANE : Civil Engineering Research Journal.
- Moleong, Lexi J. (2010). Methodology of Qualitative Research. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Prasetyo & Fitrah, 2024. Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kompensasi Pada Pt. Xyz Konstruksi. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol 4 (1).
- Sudarto. 2007. Identifikasi Permasalahan Pada Faktor Internal Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan Jasa Konstruksi di Indonesia. Jurnal Teknologi, 21(1), 102– 110.
- Suraji, A. 2003. Peta Kesiapan Industri Jasa Konstruksi Menuju Liberalisasi Perdagangan Jasa Konstruksi. Seminar Nasional Peran Jasa Industri Era Otonomi Daerah Dan AFTA/AFAS