

Pengelolaan Sumber Daya Manusia oleh Pengawas Proyek dalam Mendukung Kinerja Proyek Interior di PT. Ewako Internusa Kreatif

Agung Laksono Putera ¹, Aep Saefullah ², Zubair Arza ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Indonesia

Penulis korespondensi : Agung Laksono Putra

E-mail : putramagazine1@gmail.com

Diterima: 17 November 2025 | Direvisi: 15 Desember 2025 | Disetujui: 20 Januari 2026

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam kerangka Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) sebagai upaya menjembatani kesenjangan antara pembelajaran akademik dan kebutuhan dunia kerja, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada proyek interior. Permasalahan yang dihadapi mitra adalah perlunya penguatan pengelolaan SDM lapangan agar kinerja proyek dapat berjalan efektif, terkoordinasi, dan sesuai target waktu serta kualitas. Tujuan kegiatan ini adalah mendukung peningkatan kinerja proyek interior melalui pendampingan pengelolaan SDM oleh pengawas proyek, sekaligus memberikan pengalaman pembelajaran kontekstual bagi mahasiswa. Mitra kegiatan adalah PT. Ewako Internusa Kreatif, perusahaan kontraktor interior, dengan sasaran utama tenaga kerja lapangan dan pengawas proyek. Kegiatan ini melibatkan satu mahasiswa peserta MBKM yang berperan sebagai pengawas proyek pendamping serta berinteraksi langsung dengan ±15–20 tenaga kerja lapangan selama periode pelaksanaan. Metode pengabdian dilakukan melalui pendampingan langsung di lapangan, observasi aktivitas kerja, pengawasan kehadiran dan pembagian tugas tenaga kerja, pencatatan dan pelaporan progres proyek, serta diskusi dan koordinasi dengan pengawas proyek utama. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan kedisiplinan tenaga kerja, perbaikan koordinasi tim, serta kelancaran progres pekerjaan interior. Secara kualitatif, pengelolaan SDM menjadi lebih terarah dan komunikatif, sedangkan secara kuantitatif tercapai ketepatan waktu penyelesaian beberapa tahapan pekerjaan sesuai jadwal proyek. Kegiatan ini membuktikan bahwa pendampingan pengelolaan SDM oleh pengawas proyek berkontribusi positif terhadap kinerja proyek interior dan memiliki potensi untuk diterapkan secara lebih luas pada proyek sejenis.

Kata kunci: *pengabdian kepada masyarakat, MBKM, manajemen sumber daya manusia, pengawas proyek, proyek interior*

Abstract

This community service activity was conducted within the framework of the *Merdeka Belajar Kampus Merdeka* (MBKM) program as an effort to bridge the gap between academic learning and the practical needs of the professional workplace, particularly in human resource management (HRM) within interior project implementation. The main issue faced by the partner institution was the need to strengthen on-site human resource management to ensure effective coordination, timely completion, and quality project outcomes. The objective of this activity was to support the improvement of interior project performance through HR management assistance carried out by a project supervisor, while simultaneously providing contextual learning experiences for students.

The partner of this activity was PT. Ewako Internusa Kreatif, an interior contracting company, with the primary beneficiaries being project supervisors and on-site workers. The program involved one MBKM student acting as an assistant project supervisor who directly engaged with approximately 15–20 field workers during the implementation period. The community service methods included direct field assistance, observation of work activities, monitoring workforce attendance and task allocation, daily progress reporting, and coordination and discussions with the main project supervisor.

The results indicate improvements in workforce discipline, team coordination, and overall workflow efficiency in interior project execution. Qualitatively, human resource management became more structured and communicative, while quantitatively, several stages of project work were completed according to the planned schedule. These findings demonstrate that HR management assistance by

project supervisors contributes positively to interior project performance and shows strong potential for broader application in similar project-based industries.

Keywords: *community service, MBKM, human resource management, project supervisor, interior project*

PENDAHULUAN

Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) merupakan kebijakan strategis yang dirancang untuk memperkuat keterkaitan antara dunia akademik dan dunia kerja. Melalui skema pembelajaran di luar kampus, khususnya kegiatan magang, mahasiswa diberikan kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam praktik kerja nyata di lingkungan industri dan organisasi profesional. Program ini tidak hanya berorientasi pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga bertujuan membentuk sikap profesional, kemampuan adaptasi, serta pemahaman kontekstual terhadap dinamika dunia kerja. Bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), kegiatan magang menjadi sarana pembelajaran yang strategis untuk memahami secara langsung bagaimana konsep dan fungsi manajemen SDM diterapkan dalam situasi kerja yang riil, khususnya pada organisasi yang beroperasi berbasis proyek.

Industri konstruksi interior merupakan salah satu sektor yang memiliki karakteristik kerja yang kompleks dan dinamis. Pelaksanaan proyek interior tidak hanya menuntut hasil desain yang estetik dan fungsional, tetapi juga mensyaratkan ketepatan waktu penyelesaian, efisiensi penggunaan biaya, serta kualitas pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan proyek karena seluruh aktivitas perencanaan, pelaksanaan, hingga penyelesaian proyek sangat bergantung pada kinerja tenaga kerja di lapangan. Koordinasi tim, disiplin kerja, kemampuan berkomunikasi, serta kepemimpinan di tingkat operasional menjadi elemen penting yang memengaruhi kelancaran dan capaian proyek interior.

PT. Ewako Internusa Kreatif sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor interior menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia yang khas, terutama karena sebagian besar aktivitas pekerjaan dilakukan di lapangan dan bersifat temporer mengikuti durasi proyek. Perusahaan ini melibatkan berbagai pihak dengan latar belakang dan peran yang berbeda, seperti pengawas proyek, tenaga kerja lapangan, vendor, serta klien, yang harus bekerja secara terkoordinasi dalam waktu yang terbatas dan target kerja yang ketat. Kondisi tersebut menuntut adanya sistem pengelolaan SDM yang efektif agar seluruh sumber daya manusia yang terlibat dapat bekerja secara optimal dan selaras dengan tujuan proyek.

Dalam pelaksanaan proyek interior, pengawas proyek memiliki peran strategis sebagai penghubung antara manajemen perusahaan dan tenaga kerja di lapangan. Peran pengawas proyek tidak hanya terbatas pada pengawasan teknis pekerjaan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi manajerial, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengawas proyek bertanggung jawab dalam mengatur pembagian tugas, mengawasi kedisiplinan dan kinerja pekerja, memastikan kepatuhan terhadap jadwal kerja, serta menyelesaikan permasalahan atau konflik yang muncul di lapangan. Dari perspektif Manajemen SDM, peran tersebut berkaitan langsung dengan fungsi perencanaan tenaga kerja, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan evaluasi kinerja, yang secara keseluruhan berkontribusi terhadap keberhasilan proyek.

Melalui pelaksanaan kegiatan magang MBKM di PT. Ewako Internusa Kreatif, penulis terlibat secara langsung dalam aktivitas pengawasan proyek interior, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia di lapangan.

Keterlibatan tersebut memberikan pengalaman empiris mengenai bagaimana teori Manajemen SDM diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari oleh pengawas proyek, termasuk dalam mengoordinasikan tenaga kerja, menjaga disiplin kerja, serta memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan standar kualitas proyek. Berdasarkan pengalaman tersebut, kegiatan magang ini menjadi relevan untuk dikaji secara ilmiah dan dituangkan dalam bentuk artikel dengan judul **“Pengelolaan Sumber Daya Manusia oleh Pengawas Proyek dalam Mendukung Kinerja Proyek Interior di PT. Ewako Internusa Kreatif”**, sebagai refleksi atas peran pengawas proyek dalam mendukung kinerja proyek melalui pengelolaan SDM yang efektif.

2.1 Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Proyek Interior

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam pelaksanaan proyek konstruksi, termasuk proyek interior yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi dan membutuhkan ketelitian detail. Manajemen SDM dalam konteks proyek mencakup proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, penempatan, pelatihan, hingga pengembangan kompetensi agar selaras dengan tuntutan pekerjaan dan target proyek. Literatur menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas administratif, tetapi juga sebagai faktor strategis yang menentukan keberhasilan proyek secara keseluruhan. Penelitian di bidang konstruksi menyebutkan bahwa manajemen SDM kontraktor pelaksana memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja proyek, khususnya melalui pengaturan tenaga kerja yang terstruktur dan pengendalian aktivitas lapangan yang efektif (Sipil, 2025).

Lebih lanjut, manajemen SDM yang efektif tidak hanya berorientasi pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas dan kompetensi yang dimiliki. Perusahaan kontraktor secara umum dituntut untuk mampu menyesuaikan kemampuan tenaga kerja dengan kebutuhan proyek yang dinamis dan sering mengalami perubahan. Studi Selviyanti et al. (2023) menunjukkan bahwa tenaga kerja yang memperoleh pelatihan sesuai kebutuhan proyek memiliki kinerja yang lebih baik serta mampu beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan tugas dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pendekatan pengelolaan SDM yang proaktif dan berfokus pada pengembangan kompetensi menjadi strategi penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan keberhasilan proyek interior (Rizqi & Madura, 2024).

2.2 Peran Pengawas Proyek dalam Pengelolaan SDM Lapangan

Pengawas proyek memiliki peran sentral dalam implementasi pengelolaan SDM di lapangan, terutama pada proyek interior yang melibatkan banyak tenaga kerja dengan latar belakang keterampilan yang beragam. Dalam praktiknya, pengawas proyek tidak hanya bertanggung jawab terhadap aspek teknis pekerjaan, tetapi juga menjalankan fungsi manajerial sebagai penghubung antara manajemen perusahaan dan tenaga kerja lapangan. Pengawas proyek berperan dalam mengatur pembagian tugas, memastikan disiplin kerja, mengoordinasikan aktivitas tim, serta menangani permasalahan atau konflik yang muncul selama proses pelaksanaan proyek.

Studi Kurniawan dan Rizky (2025) menegaskan bahwa pengawas proyek memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kesesuaian pekerjaan dengan rencana, spesifikasi teknis, mutu, dan jadwal pelaksanaan, yang secara langsung berkaitan dengan pengelolaan hubungan kerja di lapangan. Selain itu, pengawas proyek dituntut

memiliki keterampilan interpersonal yang baik, seperti kemampuan komunikasi, koordinasi, dan pemecahan masalah. Penelitian Lathifah dan Fadhilah (2024) menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja konstruksi yang kompleks dan multitasking, kemampuan teknis saja tidak cukup tanpa didukung keterampilan interpersonal yang memadai. Dengan demikian, pengawas proyek berperan sebagai aktor kunci dalam mengelola SDM agar bekerja secara efektif dan selaras dengan tujuan proyek interior.

2.3 Pengaruh Manajemen SDM terhadap Turnover dan Retensi Tenaga Kerja

Turnover atau perputaran tenaga kerja merupakan permasalahan yang umum terjadi dalam proyek konstruksi dan dapat berdampak negatif terhadap kelancaran pelaksanaan proyek serta meningkatkan biaya operasional. Tingginya tingkat turnover menyebabkan perusahaan harus melakukan rekrutmen ulang, pelatihan kembali, dan penyesuaian kerja yang memerlukan waktu dan biaya tambahan. Penelitian Fajriah (2025) menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta sistem kompensasi yang adil secara signifikan dapat menurunkan tingkat turnover tenaga kerja proyek.

Selain itu, kebijakan retensi tenaga kerja yang jelas dan lingkungan kerja yang suportif juga berpengaruh besar terhadap loyalitas pekerja. Nurohmah (2024) mengungkapkan bahwa tenaga kerja yang merasa dihargai dan memiliki peluang pengembangan karier yang transparan cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dan bertahan lebih lama dalam organisasi. Kondisi ini sangat relevan dalam proyek interior yang menuntut keterampilan spesifik dan koordinasi yang intensif. Dengan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, perusahaan dapat menjaga stabilitas tim, meningkatkan konsistensi kinerja, serta mempercepat penyelesaian proyek tanpa mengorbankan kualitas hasil pekerjaan.

2.4 Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Kinerja Proyek Interior

Kinerja proyek interior dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pengawas proyek. Praktik SDM yang terstruktur dan sistematis terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, serta keterlibatan tenaga kerja dalam pencapaian target proyek. Penelitian Nuryadi dan Kultsum (2023) menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan berkelanjutan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stabilitas hasil kerja organisasi.

Dalam konteks proyek interior, pengelolaan SDM oleh pengawas proyek yang mencakup penyusunan jadwal kerja yang realistis, pemberian umpan balik secara berkala, serta pemantauan kinerja secara sistematis dapat mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih konsisten dan berkualitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fahriani et al. (2023) yang menyatakan bahwa praktik manajemen SDM yang terencana secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan keterampilan, motivasi, dan keterikatan kerja karyawan. Dengan demikian, pengawas proyek berperan tidak hanya sebagai pengendali operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian kinerja proyek interior secara menyeluruh.

2.5 Perencanaan Manajemen Proyek dan Efektivitas SDM

Perencanaan SDM merupakan tahap awal yang sangat menentukan efektivitas pelaksanaan proyek, karena perencanaan yang matang memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Hendrik et al. (2026) menyatakan bahwa perencanaan SDM membantu pengawas proyek dalam

menempatkan tenaga kerja secara tepat sesuai kebutuhan setiap fase pekerjaan. Penelitian Ainin et al. (2025) juga menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang terstruktur meningkatkan efektivitas kinerja tenaga kerja melalui pembagian tugas yang jelas, penjadwalan kerja yang realistis, serta identifikasi kebutuhan kompetensi yang tepat.

Selain itu, perencanaan SDM yang baik mencakup alokasi waktu untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Yunaz dan Bachri (2024) mengungkapkan bahwa perencanaan SDM yang komprehensif tidak hanya memetakan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga membantu perusahaan merancang strategi pengembangan keterampilan agar mampu menghadapi ketidakpastian proyek, seperti perubahan desain atau permintaan revisi dari klien. Dalam proyek interior yang bersifat dinamis, perencanaan SDM yang efektif menjadi landasan penting bagi pengawas proyek untuk menjaga kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan proyek.

2.6 Sintesis Studi Terdahulu dan Relevansinya terhadap Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan studi terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang dilakukan oleh pengawas proyek memiliki hubungan yang erat dengan kinerja proyek interior. Praktik SDM yang terencana, komunikatif, dan berorientasi pada pengembangan tenaga kerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, serta stabilitas tim kerja. Penelitian Hapsari et al. (2018; 2019) menunjukkan bahwa manajemen komunikasi sebagai bagian dari manajemen SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi, karena komunikasi yang efektif memperkuat koordinasi, distribusi informasi, dan kerja sama tim.

Temuan lain dari studi di bidang rekayasa sipil juga menegaskan bahwa manajemen komunikasi dan koordinasi yang efektif, sebagai bagian integral dari pengelolaan SDM, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja proyek melalui kolaborasi tim yang lebih baik (Sipil et al., n.d.). Dengan demikian, kinerja proyek interior tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, biaya, dan waktu, tetapi juga oleh kemampuan pengawas proyek dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kajian ini menjadi landasan konseptual yang kuat untuk menganalisis peran pengawas proyek dalam mendukung kinerja proyek interior di PT. Ewako Internusa Kreatif melalui praktik pengelolaan SDM di lapangan.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan deskriptif-partisipatif, yang menekankan pada keterlibatan aktif mahasiswa dalam mendukung peningkatan kapasitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan mitra. Pendekatan ini dipilih karena kegiatan tidak hanya berfokus pada observasi, tetapi juga pada kontribusi nyata mahasiswa dalam proses pengelolaan SDM oleh pengawas proyek interior di PT. Ewako Internusa Kreatif.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian berlangsung selama enam bulan, yaitu mulai September 2025 hingga Januari 2026, dengan lokasi kegiatan di proyek-proyek interior yang dikelola oleh PT. Ewako Internusa Kreatif. Mitra sasaran dalam kegiatan ini adalah pengawas proyek dan tenaga kerja lapangan, yang terlibat langsung dalam pelaksanaan proyek interior. Mahasiswa berperan sebagai pendamping operasional, yang membantu pengawas proyek dalam aspek pengelolaan SDM, khususnya pada koordinasi tenaga kerja, pengawasan kedisiplinan, serta pemantauan kinerja tenaga proyek.

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian ini terdiri atas beberapa tahapan. Tahap pertama adalah identifikasi kebutuhan mitra, yang dilakukan melalui diskusi awal dengan pengawas proyek untuk memahami kondisi pengelolaan SDM, pola kerja tenaga lapangan, serta permasalahan yang sering muncul selama pelaksanaan proyek interior. Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan pengabdian yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan nyata mitra di lapangan.

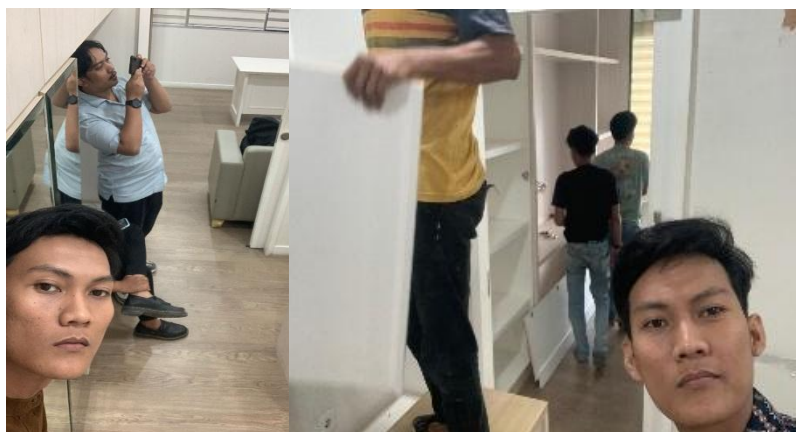
Tahap kedua adalah pelaksanaan pendampingan dan asistensi, di mana mahasiswa terlibat langsung dalam kegiatan pengawasan proyek interior. Pada tahap ini, mahasiswa membantu pengawas proyek dalam pengaturan pembagian tugas tenaga kerja, pemantauan disiplin dan kehadiran, pencatatan aktivitas kerja harian, serta koordinasi antar tenaga kerja dan pihak terkait. Kegiatan ini juga mencakup pendampingan komunikasi kerja antara pengawas proyek dan tenaga lapangan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Tahap ketiga adalah monitoring dan evaluasi kegiatan, yang dilakukan secara berkala selama masa pengabdian. Evaluasi difokuskan pada perubahan pola kerja tenaga lapangan, peningkatan koordinasi tim, serta efektivitas pengelolaan SDM oleh pengawas proyek setelah adanya pendampingan. Monitoring dilakukan melalui observasi langsung, diskusi reflektif dengan pengawas proyek, serta pencatatan perkembangan kinerja tenaga kerja di lapangan.

Tahap akhir adalah refleksi dan penyusunan laporan kegiatan, yang bertujuan untuk merangkum hasil pengabdian, mengidentifikasi praktik baik (best practices), serta menyusun rekomendasi yang dapat dimanfaatkan oleh mitra dalam pengelolaan SDM proyek interior ke depan. Data yang diperoleh selama kegiatan dianalisis secara deskriptif kualitatif, dengan mengaitkan temuan lapangan pada konsep manajemen sumber daya manusia dan peran pengawas proyek sebagaimana dibahas dalam kajian pustaka dan studi terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menghasilkan sejumlah temuan lapangan yang menunjukkan kontribusi nyata pendampingan mahasiswa dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada proyek interior di PT. Ewako Internusa Kreatif. Selama pelaksanaan kegiatan, mahasiswa terlibat secara langsung dalam aktivitas pengawasan proyek interior dengan fokus pada aspek pengelolaan tenaga kerja lapangan, koordinasi kerja, serta pencatatan dan pelaporan kegiatan proyek. Keterlibatan ini tidak hanya memberikan manfaat pembelajaran bagi mahasiswa, tetapi juga membantu mitra dalam meningkatkan efektivitas pengawasan dan pengelolaan SDM di lapangan.



Gambar 1. Kegiatan Di Kantor Mitra PT Ewako Internusa Kreatif

Tahap Pengenalan Lingkungan Kerja dan Sistem Pengelolaan SDM

Pada tahap awal kegiatan pengabdian, dilakukan proses pengenalan terhadap lingkungan kerja mitra, struktur organisasi proyek, alur pelaksanaan pekerjaan interior, serta standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Hasil tahap ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di PT. Ewako Internusa Kreatif sangat bergantung pada peran pengawas proyek sebagai penghubung antara manajemen perusahaan dan tenaga kerja lapangan. Melalui tahap ini, mitra memperoleh dukungan dalam memperkuat pemahaman alur koordinasi kerja, khususnya terkait hubungan kerja antara pengawas proyek, tenaga kerja, dan manajemen proyek.

Temuan pada tahap ini menegaskan bahwa koordinasi yang jelas dan pemahaman peran masing-masing pihak menjadi fondasi penting dalam pengelolaan SDM proyek interior. Pendampingan awal ini membantu menciptakan keselarasan kerja yang memudahkan pelaksanaan pengawasan pada tahap selanjutnya.

Pendampingan Pengawasan Proyek Interior di Lapangan

Pada tahap pelaksanaan, kegiatan pengabdian difokuskan pada pendampingan pengawasan proyek interior secara langsung di lapangan. Mahasiswa membantu pengawas proyek dalam memantau kehadiran tenaga kerja, memastikan pembagian tugas sesuai kompetensi, serta mengamati progres pekerjaan harian. Hasil pendampingan menunjukkan bahwa keterlibatan tambahan dalam pengawasan membantu pengawas proyek dalam mengelola dinamika tenaga kerja yang beragam, baik dari segi kedisiplinan, karakter kerja, maupun kemampuan teknis.

Pendampingan ini juga memperkuat komunikasi antara pengawas proyek dan tenaga kerja lapangan. Temuan menunjukkan bahwa komunikasi yang lebih intensif dan terarah mampu meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan kepatuhan terhadap instruksi, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan interior. Dengan demikian, kegiatan pengabdian berkontribusi pada peningkatan efektivitas pengawasan SDM di lapangan.

Penguatan Pencatatan dan Pelaporan Kegiatan Proyek

Hasil penting lainnya dari kegiatan pengabdian adalah penguatan praktik pencatatan dan pelaporan kegiatan proyek. Mahasiswa mendampingi pengawas proyek dalam penyusunan laporan harian yang memuat progres pekerjaan, kendala lapangan, serta tindak lanjut penyelesaiannya. Temuan menunjukkan bahwa dokumentasi yang lebih sistematis membantu pengawas proyek dan manajemen perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja tenaga kerja serta pengambilan keputusan terkait pengelolaan SDM.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa pendampingan pengelolaan SDM oleh pengawas proyek memberikan dampak positif terhadap kelancaran pelaksanaan proyek interior. Pengelolaan tenaga kerja yang lebih terstruktur, disiplin kerja yang meningkat, serta koordinasi yang lebih baik menjadi indikator keberhasilan kegiatan pengabdian dalam mendukung kinerja proyek interior di PT. Ewako Internusa Kreatif.

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat di PT. Ewako Internusa Kreatif menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) oleh pengawas proyek memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja proyek interior. Temuan lapangan memperlihatkan bahwa keberhasilan pelaksanaan proyek tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis pekerjaan, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan tenaga kerja, koordinasi tim, serta kualitas pengawasan di lapangan. Temuan ini sejalan dengan

berbagai studi terdahulu yang menempatkan manajemen SDM sebagai faktor kunci dalam keberhasilan proyek konstruksi



Gambar 2. Pendampingan Tenaga Kerja Lapangan PTEwako Internusa Kreatif

Berdasarkan hasil pendampingan, pengelolaan SDM di lapangan dilakukan melalui pembagian tugas sesuai kompetensi, pengawasan kedisiplinan kerja, serta pengendalian aktivitas tenaga kerja harian. Praktik ini memperkuat temuan penelitian Sipil (2025) yang menyatakan bahwa manajemen SDM kontraktor memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja proyek melalui pengaturan tenaga kerja dan pengendalian aktivitas lapangan yang terstruktur. Dalam konteks proyek interior yang memiliki tingkat detail tinggi, penempatan tenaga kerja sesuai keahlian terbukti meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas hasil pekerjaan.

Selain itu, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendampingan pengawasan turut memperkuat aspek komunikasi dan koordinasi antara pengawas proyek dan tenaga kerja lapangan. Pengawas proyek berperan aktif dalam memberikan arahan, klarifikasi pekerjaan, serta penyelesaian permasalahan yang muncul di lapangan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Kurniawan dan Rizky (2025) yang menegaskan bahwa pengawas proyek tidak hanya bertanggung jawab pada aspek teknis, tetapi juga memiliki fungsi manajerial dalam mengelola hubungan kerja dan menjaga kelancaran pelaksanaan proyek.

Dari sisi kedisiplinan dan motivasi kerja, hasil pengabdian menunjukkan bahwa pengawasan yang konsisten berdampak positif terhadap perilaku kerja tenaga lapangan. Pengecekan kehadiran, pemberian arahan rutin, serta teguran yang bersifat konstruktif mendorong tenaga kerja untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Hal ini sejalan dengan temuan Lathifah dan Fadhilah (2024) yang menekankan pentingnya keterampilan interpersonal pengawas proyek dalam membangun disiplin dan motivasi kerja, karena kemampuan teknis semata tidak cukup dalam mengelola dinamika tenaga kerja proyek.

Selanjutnya, praktik pencatatan dan pelaporan kegiatan proyek yang diperkuat melalui pendampingan juga memberikan kontribusi terhadap efektivitas pengelolaan SDM. Laporan harian yang sistematis membantu pengawas proyek dan manajemen dalam mengevaluasi kinerja tenaga kerja serta mengambil keputusan berbasis data. Temuan ini mendukung hasil penelitian Hapsari et al. (2019) yang menyatakan bahwa manajemen komunikasi dan dokumentasi yang baik dalam proyek konstruksi berpengaruh positif terhadap kinerja proyek secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM oleh pengawas proyek merupakan faktor penentu keberhasilan proyek interior. Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memperkuat temuan studi terdahulu bahwa praktik manajemen SDM yang terencana, komunikatif, dan berorientasi pada kompetensi tenaga kerja mampu meningkatkan kinerja proyek, menjaga stabilitas tim, serta mendukung pencapaian target waktu dan kualitas pekerjaan. Dengan demikian, peran pengawas proyek sebagai pengelola SDM lapangan menjadi elemen kunci dalam mendukung kinerja proyek interior secara berkelanjutan.

SIMPULAN DAN SARAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang terintegrasi dengan program MBKM di PT. Ewako Internusa Kreatif menunjukkan bahwa pendampingan dan keterlibatan mahasiswa dalam pengelolaan sumber daya manusia pada proyek interior memberikan capaian yang relevan dengan tujuan kegiatan. Secara kualitatif, kegiatan ini menghasilkan peningkatan efektivitas koordinasi tenaga kerja di lapangan, tercermin dari pembagian tugas yang lebih terarah, komunikasi kerja yang lebih lancar, serta kedisiplinan tenaga kerja yang lebih terjaga selama periode pendampingan. Peran pengawas proyek dalam mengelola SDM terbukti menjadi faktor kunci dalam menjaga kelancaran aktivitas proyek, terutama pada proyek interior yang memiliki kompleksitas tinggi dan menuntut ketelitian serta kerja tim yang solid.

Secara kuantitatif, hasil evaluasi menunjukkan bahwa keterlibatan mahasiswa dalam fungsi pengawasan dan pencatatan proyek berkontribusi pada peningkatan keteraturan pelaporan harian dan pemantauan progres pekerjaan secara konsisten selama periode kegiatan. Hal ini memperkuat proses pengendalian proyek dan membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan operasional. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia dan manajemen proyek yang menekankan bahwa pengelolaan SDM yang terstruktur, disertai pengawasan dan komunikasi yang efektif, berdampak langsung terhadap kinerja proyek. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan manfaat praktis bagi mitra, tetapi juga menunjukkan potensi penerapan dan perluasan model pendampingan pengelolaan SDM oleh pengawas proyek pada proyek interior lain dengan karakteristik serupa.

Berdasarkan pelaksanaan dan evaluasi kegiatan pengabdian ini, disarankan agar kegiatan serupa pada masa mendatang dikembangkan dengan cakupan yang lebih luas, seperti melibatkan lebih banyak proyek interior atau unit kerja agar dampaknya dapat terukur secara komparatif. Penguatan pada aspek pelatihan kepemimpinan dan komunikasi bagi pengawas proyek juga perlu menjadi fokus pengabdian selanjutnya untuk meningkatkan kapasitas pengelolaan SDM di lapangan. Hambatan yang ditemui selama kegiatan, seperti keterbatasan waktu pendampingan dan dinamika tenaga kerja yang berubah-ubah, perlu diantisipasi melalui perencanaan kegiatan yang lebih fleksibel dan penyusunan indikator evaluasi yang lebih rinci. Dengan perbaikan tersebut, kegiatan pengabdian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi mitra serta memperluas dampak penerapan manajemen SDM dalam konteks proyek interior secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak pemberi dana pengabdian yang telah memberikan dukungan pendanaan sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat berbasis Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) ini dapat terlaksana dengan baik dan berkelanjutan.

Dukungan tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan pendampingan dan pengelolaan sumber daya manusia pada proyek interior di PT. Ewako Internusa Kreatif.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan dan seluruh jajaran manajemen PT. Ewako Internusa Kreatif yang telah memberikan kesempatan, dukungan, serta akses bagi penulis untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan proyek interior. Penghargaan yang sama disampaikan kepada pengawas proyek dan tenaga kerja lapangan yang telah bersikap kooperatif serta terbuka dalam proses pendampingan dan pelaksanaan kegiatan pengabdian ini.

Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada perguruan tinggi dan program studi yang telah memfasilitasi pelaksanaan kegiatan MBKM, serta kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu kelancaran kegiatan pengabdian ini. Semoga hasil kegiatan ini dapat memberikan manfaat nyata dan menjadi dasar pengembangan kegiatan pengabdian selanjutnya

DAFTAR RUJUKAN

- Ainin, R. Q., Soesiawan, T. P., & Alkaf, M. (2025). *ANALISIS PEKERJAAN DAN REKRUTMEN THE ROLE HUMAN RESOURCE PLANNING IN JOB ANALYSIS AND*. 36–45.
- Fahriani, M., Islam, F. A., Syariah, J. E., & Medan, U. A. (2023). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 3 Sei Batang Hari Medan Khairuddin Lubis sistematis dan terorganisir di mana setiap karyawan memperoleh pengetahuan dan*. 4(2), 436–448.
- Fajriah, Y. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Turnover Tinggi*. 4, 97–103.
- Hapsari, W. P., Huda, M., Rini, T. S., Hapsari, W. P., Huda, M., & Rini, T. S. (2018). *PROYEK KONSTRUKSI (STUDI KASUS DI KOTA SURABAYA) PENGARUH MANAJEMEN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PROYEK KONSTRUKSI (STUDI KASUS DI KOTA SURABAYA)*. 6(3), 207–214.
- Hendrik, M., Mulyana, A., Ikhrum, F., Morgan, G., Rizki, N. D., & Asad, W. (2026). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Majalengka*. 4(4), 9255–9262.
- Kurniawan, R., & Rizky, M. C. (2025). *Pengaruh Pengembangan Karir , Kompensasi , Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan*. 17(1).
- Lathifah, A., & Fadhilah, J. (2024). *The Importance of Interpersonal Skills for Project Manager : Systematic Literature Review*. 23(2), 173–185.
- Nurohmah, V. A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan PT . Glostar Indonesia*. 03(06), 772–779.
- Rizqi, M., & Madura, U. T. (2024). *MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI ERA DIGITAL : STUDI LITERATUR REVIEW MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DI ERA DIGITAL : STUDI LITERATUR REVIEW*. 2(11).
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Safrizal, B. A., Manajemen, M., & Madura, U. T. (2023). *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN*. 8(30), 977–988.
- Sipil, J. T. (2025). *Peran manajemen sumber daya manusia kontraktor pelaksana dalam meningkatkan kinerja proyek*. 9, 98–106.
- Sipil, J. T., Teknik, F., & Kediri, U. K. (n.d.). *KONSTRUKSI PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR DI KOTA JAMBI*.
- Yunaz, H., & Bachri, S. (2024). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Ritel*. 8(4), 1502–1512.