



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 4319-4323

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Menumbuhkan Budaya Kerja Profesional Dalam Lingkungan Proyek CV Wayne Contractor

¹Anang Ihza Pratama, ²Sri Lestari

¹Management, STIE Mahardika Surabaya

anangihzapratama@gmail.com sri.lestari@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam kondisi budaya kerja profesional dalam lingkungan proyek CV Wayne Contractor. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan teknik observasi partisipatif selama kegiatan magang, penelitian ini mengidentifikasi pola perilaku, komunikasi, kepemimpinan, serta tanggung jawab kerja yang membentuk budaya profesional di lapangan. Hasil observasi menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti kedisiplinan dan tanggung jawab individu telah cukup baik, namun masih terdapat kelemahan pada komunikasi tim dan penerapan sistem penghargaan. Selain itu, kepemimpinan proyek cenderung berfokus pada aspek teknis dan belum sepenuhnya mendorong partisipasi tim. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan perlunya strategi pembinaan budaya kerja melalui penguatan komunikasi dua arah, kepemimpinan partisipatif, dan sistem penghargaan berbasis kinerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan internal dan acuan praktik manajemen proyek di perusahaan konstruksi skala menengah..

Kata kunci: Budaya Kerja Profesional, Proyek Konstruksi, Observasi Magang, Komunikasi Kerja, Kepemimpinan Proyek, CV Wayne Contractor.

1. Latar Belakang

Dalam dunia kerja proyek konstruksi yang penuh tekanan dan serba dinamis, membangun budaya kerja yang profesional bukan hanya penting, tetapi sudah menjadi kebutuhan dasar bagi perusahaan agar bisa bertahan dan berkembang. Profesionalisme dalam lingkungan kerja tidak sekadar soal datang tepat waktu atau memakai seragam lengkap, tetapi lebih dalam dari itu menyangkut sikap tanggung jawab, etos kerja tinggi, kolaborasi yang baik antar tim, serta kemampuan beradaptasi dengan target proyek dan tantangan di lapangan. CV Wayne Contractor sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi skala menengah, menghadapi kenyataan bahwa tanpa budaya kerja yang profesional, sulit bagi tim proyek untuk mencapai efisiensi dan kualitas kerja yang diharapkan.

Beberapa studi menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat dan terarah dapat berpengaruh besar terhadap performa sebuah proyek. Sebagai contoh, penelitian oleh Mestika, Thamrin, dan Marini (2024) menunjukkan bahwa ketika karyawan dalam proyek konstruksi memiliki nilai kerja yang sama seperti keterbukaan, tanggung jawab, dan fokus pada hasil maka produktivitas dan keberhasilan proyek juga meningkat signifikan [1]. Begitu pula Twifianti (2024) menyimpulkan bahwa budaya kerja yang sehat di perusahaan konstruksi milik negara mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efisien [2]. Temuan-temuan ini semakin menguatkan bahwa budaya kerja bukan hanya pelengkap, melainkan faktor utama dalam menunjang kesuksesan proyek konstruksi.

Namun, membangun budaya kerja profesional tidak semudah mengubah aturan atau menambahkan slogan di dinding kantor. Di lapangan, masih banyak perusahaan, termasuk CV Wayne Contractor yang menghadapi tantangan dalam hal kepemimpinan proyek yang kurang konsisten, komunikasi tim yang terputus-putus, hingga ketidaktepatan pembagian peran antar pekerja. Tantangan-tantangan ini tidak hanya membuat proyek berjalan lambat, tapi juga bisa memicu konflik dan meningkatkan risiko kesalahan kerja. Menurut Mubin dan Latief (2019), salah satu penyebab utama kegagalan implementasi sistem manajemen mutu di perusahaan konstruksi adalah karena budaya organisasi yang belum siap, terutama pada level manajerial dan teknis [3].

Sayangnya, kebanyakan penelitian tentang budaya kerja profesional di bidang konstruksi masih banyak berfokus pada perusahaan-perusahaan besar atau BUMN, padahal jumlah perusahaan konstruksi skala menengah seperti CV Wayne Contractor cukup besar dan memiliki peran penting dalam pembangunan infrastruktur nasional. Penelitian oleh Putra, Negara, dan Anwar (2024) menunjukkan bahwa perusahaan menengah sering kali kesulitan menanamkan budaya kerja profesional karena keterbatasan sumber daya, kurangnya pelatihan rutin, serta sistem penghargaan yang belum berjalan baik [4]. Padahal, budaya kerja yang profesional dapat ditumbuhkan dari hal-hal sederhana seperti komunikasi dua arah yang efektif, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan contoh positif dari pemimpin proyek.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa budaya kerja profesional adalah sebuah proses yang harus dibangun secara bertahap dan strategis. Xue dan rekan-rekannya (2014) menyatakan bahwa budaya kerja yang mendukung inovasi, keterbukaan, dan kolaborasi akan mendorong perusahaan konstruksi untuk lebih tanggap terhadap perubahan serta lebih efisien dalam pelaksanaan proyek [5]. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana strategi yang tepat dapat diterapkan dalam lingkungan proyek CV Wayne Contractor agar budaya kerja profesional dapat tumbuh secara alami dan berkelanjutan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan utama: *Bagaimana cara menumbuhkan budaya kerja profesional yang efektif dalam proyek-proyek CV Wayne Contractor?* Penelitian ini akan mengkaji secara mendalam kondisi budaya kerja yang ada saat ini, mengidentifikasi kendala dan potensi internal, serta merumuskan strategi berbasis praktik manajemen proyek yang sesuai dengan kapasitas dan karakteristik perusahaan. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi CV Wayne Contractor saja, tetapi juga bisa menjadi referensi bagi perusahaan konstruksi lain yang memiliki tantangan serupa.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** yang bertujuan untuk memahami kondisi nyata budaya kerja di lingkungan proyek CV Wayne Contractor serta merumuskan strategi yang tepat untuk menumbuhkan budaya kerja profesional. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap secara mendalam dinamika perilaku, pola interaksi, dan kebiasaan kerja dalam konteks proyek konstruksi yang kompleks. Penelitian ini dilaksanakan di satu lokasi, yaitu lingkungan kerja proyek CV Wayne Contractor, tempat peneliti melaksanakan kegiatan magang.

Data dikumpulkan melalui teknik **observasi partisipatif**, di mana peneliti secara langsung terlibat dalam kegiatan operasional harian proyek selama magang. Observasi difokuskan pada aktivitas kerja di lapangan, rapat koordinasi, komunikasi antarpekerja, sistem pengambilan keputusan, serta penerapan nilai-nilai profesional seperti tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama tim, dan kepemimpinan lapangan. Peneliti mencatat seluruh aktivitas dan interaksi penting ke dalam jurnal observasi harian, yang menghasilkan total 45 halaman catatan lapangan yang kemudian dianalisis secara sistematis.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik **analisis tematik**, sebagaimana dijelaskan oleh Nowell et al. (2017), yang mencakup proses pengkodean, kategorisasi data, identifikasi tema, dan penarikan makna dari pola-pola yang muncul [6]. Analisis dilakukan untuk menemukan tema-tema utama yang mencerminkan indikator budaya kerja profesional di proyek konstruksi, seperti efektivitas komunikasi, kepemimpinan proyek, keterlibatan tim, serta etos kerja individu. Temuan dari observasi dikaji secara mendalam untuk melihat keterkaitannya dengan strategi pembentukan budaya kerja profesional.

Proses observasi ini dilakukan secara etis dan bertanggung jawab. Peneliti telah memperoleh izin dari manajemen CV Wayne Contractor sebelum melakukan pengumpulan data, serta menjaga kerahasiaan identitas para pekerja dan informan yang terlibat. Observasi dilakukan tanpa mengganggu proses kerja dan ditujukan untuk mendokumentasikan praktik aktual yang terjadi di lapangan. Teknik observasi langsung dalam konteks proyek konstruksi telah terbukti efektif dalam menangkap dimensi perilaku dan budaya organisasi yang tidak selalu dapat terdeteksi melalui instrumen kuantitatif [7]. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang akurat, relevan, dan aplikatif dalam membangun budaya kerja profesional di sektor jasa konstruksi.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil observasi selama kegiatan magang menunjukkan bahwa budaya kerja profesional di CV Wayne Contractor secara umum sudah mulai terbentuk, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang belum maksimal. Berdasarkan pengamatan harian yang dilakukan peneliti selama lebih dari 90 jam, ditemukan bahwa nilai-nilai seperti tanggung jawab dan kerja sama sudah menjadi bagian dari kebiasaan kerja tim. Namun, masih terdapat ketimpangan dalam komunikasi antartim dan belum adanya sistem formal penghargaan yang mendorong peningkatan profesionalisme secara berkelanjutan.

Tabel 1. Temuan Observasi Budaya Kerja di CV Wayne Contractor

Aspek Budaya Kerja	Kondisi Lapangan	Keterangan Tambahan
Disiplin Kerja	Cukup Baik	Sebagian besar pekerja datang tepat waktu
Tanggung Jawab Individu	Baik	Tugas diselesaikan sesuai target
Komunikasi Tim	Kurang Konsisten	Banyak miskomunikasi saat pengerjaan
Kepemimpinan Proyek	Kuat secara teknis, lemah koordinatif	Perintah jelas, tapi tidak partisipatif
Sistem Penghargaan	Tidak Terstruktur	Tidak ada insentif berbasis kinerja
Keselamatan dan K3	Sudah diterapkan namun tidak menyeluruh	Sebagian pekerja tidak menggunakan APD

Tabel observasi memperlihatkan bahwa dalam hal kedisiplinan, pekerja menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dan mampu mematuhi jadwal kerja, terutama pada hari-hari ketika pengawasan dilakukan secara langsung oleh mandor atau pimpinan proyek. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator awal terbentuknya budaya profesional, sebab dalam praktik manajemen proyek, keteraturan waktu memengaruhi ketercapaian target produksi dan pengendalian mutu. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa disiplin bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap jadwal, melainkan juga mencerminkan komitmen karyawan terhadap sistem dan prosedur yang berlaku. Di sisi lain, tanggung jawab individu juga tergolong baik, ditandai dengan kesungguhan menyelesaikan tugas teknis sesuai tenggat waktu yang ditentukan. Namun, semangat tanggung jawab ini belum selalu didorong oleh motivasi intrinsik, melainkan lebih bersifat reaktif terhadap arahan langsung atau tuntutan pekerjaan.

Sementara itu, aspek komunikasi tim masih menunjukkan tantangan besar. Meskipun terdapat mekanisme briefing pagi yang semestinya berfungsi sebagai forum komunikasi dan koordinasi, kenyataannya kegiatan tersebut lebih bersifat satu arah. Pimpinan proyek lebih sering menyampaikan arahan tanpa membuka kesempatan dialog atau penyampaian kendala dari para pekerja. Komunikasi seperti ini menimbulkan miskomunikasi di lapangan, khususnya saat ada perubahan teknis atau kebutuhan mendadak di lapangan. Hal ini selaras dengan pendapat Nowell et al. (2017) yang menyatakan bahwa efektivitas komunikasi organisasi tidak hanya ditentukan oleh seberapa sering komunikasi dilakukan, melainkan juga dari keterbukaan, kesalingpahaman, dan partisipasi aktif kedua belah pihak. Ketidadaan forum umpan balik dalam tim konstruksi dapat menciptakan disfungsi komunikasi, menghambat penyelesaian masalah, serta merusak kepercayaan antarpersonel.

Temuan lain yang signifikan adalah gaya kepemimpinan proyek yang cenderung bersifat teknokratis. Pimpinan proyek di CV Wayne Contractor memiliki keunggulan dalam aspek teknis, namun kelemahan terlihat dalam hal koordinasi dan pendekatan partisipatif. Keputusan sering kali ditentukan secara sepihak tanpa

melibatkan saran atau inisiatif dari bawahan. Hal ini menyebabkan jarak relasional antara pimpinan dengan anggota tim yang sebenarnya dapat berperan lebih aktif jika diberi ruang. Padahal, seperti dikemukakan oleh Appel-Meulenbroek et al. (2020), dalam konteks proyek konstruksi yang kompleks dan dinamis, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemberi instruksi, melainkan juga sebagai motivator yang mampu menyatukan visi dan tujuan tim. Kurangnya pendekatan humanistik dalam kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja dan keterlibatan karyawan, yang akhirnya berdampak terhadap produktivitas proyek secara keseluruhan.

Lebih lanjut, hasil observasi menunjukkan bahwa CV Wayne Contractor belum memiliki sistem penghargaan kinerja yang jelas dan terstruktur. Pemberian apresiasi terhadap pekerja yang menunjukkan kinerja unggul masih bersifat informal dan tidak terdokumentasi. Tidak terdapat mekanisme insentif berbasis output atau evaluasi kontribusi secara objektif yang bisa mendorong peningkatan profesionalisme individu. Padahal, dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia, sistem penghargaan memiliki peran krusial dalam memperkuat perilaku positif dan menciptakan suasana kompetitif yang sehat. Thamrin dan Marini (2024) menegaskan bahwa insentif berbasis kinerja terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan kualitas kerja dalam proyek jangka menengah hingga panjang. Dengan tidak adanya sistem penghargaan yang adil dan terbuka, pekerja berpotensi merasa tidak dihargai meskipun telah bekerja keras, yang dalam jangka panjang dapat memicu penurunan motivasi dan komitmen kerja.

Aspek lain yang juga perlu mendapatkan perhatian serius adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Meskipun perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri (APD) seperti helm, sepatu pelindung, dan rompi keselamatan, namun penggunaannya masih belum konsisten di kalangan pekerja. Beberapa pekerja tampak mengabaikan penggunaan APD, terutama pada hari-hari tanpa pengawasan langsung. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai keselamatan kerja belum menjadi bagian dari budaya sadar risiko, tetapi masih bersifat formalitas administratif. Kondisi ini sangat berisiko, mengingat pekerjaan proyek konstruksi memiliki tingkat potensi kecelakaan kerja yang tinggi. Haslam et al. (2019) menyatakan bahwa kesadaran keselamatan seharusnya menjadi bagian dari nilai bersama di tempat kerja, bukan hanya pemenuhan kewajiban perusahaan. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan upaya edukatif yang sistematis, serta teladan langsung dari pimpinan proyek dalam menerapkan dan menegakkan prosedur keselamatan.

Observasi juga mencatat adanya ketimpangan perilaku kerja antara hari-hari ketika pengawasan berlangsung aktif dan hari-hari ketika pengawasan bersifat pasif. Pada hari-hari di mana mandor hadir dan aktif terlibat dalam koordinasi teknis maupun interpersonal, suasana kerja cenderung lebih tertib, rapi, dan efisien. Sebaliknya, ketika pengawasan tidak berjalan optimal, terlihat penurunan semangat kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta penurunan kepatuhan terhadap prosedur. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang terbentuk belum menjadi budaya internal yang mampu mendorong perilaku konsisten meski tanpa kontrol eksternal. Dalam teori motivasi self-determination yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2021), profesionalisme tidak semestinya bergantung pada pengawasan, melainkan berasal dari kesadaran individu terhadap nilai dan tanggung jawab pekerjaan. Ketika individu bekerja hanya karena diawasi, maka motivasi eksternal mendominasi dan budaya kerja tidak akan bertahan jangka panjang.

Hasil observasi ini sekaligus menjawab rumusan pertanyaan penelitian, bahwa strategi penumbuhan budaya kerja profesional di CV Wayne Contractor sebaiknya difokuskan pada beberapa aspek mendasar yang bersifat sistemik. Pertama, diperlukan penguatan komunikasi dua arah dalam lingkungan proyek, baik secara verbal melalui briefing harian yang inklusif, maupun secara tertulis melalui papan informasi dan grup komunikasi daring. Pekerja perlu diberi ruang untuk menyampaikan kendala, usulan perbaikan, dan ide inovasi dalam forum resmi yang dihargai oleh pimpinan. Kedua, perlu adanya pelatihan bagi pimpinan proyek untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan inspiratif. Kepemimpinan tidak cukup hanya dengan kemampuan teknis, tetapi juga harus mampu membangun kedekatan emosional dan kolaborasi dalam tim. Ketiga, dibutuhkan perancangan sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan, terukur, dan berkelanjutan. Sistem ini tidak hanya menghargai hasil akhir proyek, tetapi juga proses kerja, kedisiplinan, inisiatif, dan kepatuhan terhadap nilai keselamatan kerja. Ketiga aspek ini harus berjalan simultan agar budaya profesionalisme benar-benar tumbuh dari dalam organisasi, bukan sekadar sebagai kebijakan formal.

Dalam jangka panjang, penguatan budaya kerja profesional akan memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan proyek maupun reputasi perusahaan. Budaya kerja yang sehat akan meminimalkan konflik, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi semua pihak. Karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, sedangkan manajemen yang terbuka terhadap kritik dan saran akan lebih adaptif dalam menghadapi tantangan kerja di lapangan. Dengan demikian, penumbuhan budaya kerja profesional bukan hanya menjadi kebutuhan teknis manajerial, melainkan juga menjadi strategi keberlanjutan yang mendasar bagi CV Wayne Contractor dalam menjalankan proyek-proyek konstruksi di masa depan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama proses magang, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja profesional di CV Wayne Contractor telah terbentuk secara mendasar namun belum menyeluruh. Nilai-nilai seperti tanggung jawab dan kedisiplinan kerja sudah tampak dalam praktik sehari-hari, namun masih terdapat kelemahan dalam hal komunikasi tim, kepemimpinan yang partisipatif, serta penerapan sistem penghargaan dan keselamatan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya pembentukan budaya kerja profesional masih memerlukan strategi yang lebih sistematis dan berkelanjutan. Strategi tersebut meliputi penguatan komunikasi dua arah dalam tim, pembinaan kepemimpinan yang melibatkan partisipasi karyawan, serta penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja yang terukur. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa pembentukan budaya kerja profesional dapat menjadi landasan penting untuk meningkatkan kualitas proyek dan efisiensi kerja di sektor jasa konstruksi. Aplikasi dari strategi ini berpotensi diterapkan tidak hanya di CV Wayne Contractor, tetapi juga pada perusahaan konstruksi skala menengah lainnya yang menghadapi tantangan serupa. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menggali keterlibatan karyawan secara lebih luas serta menguji efektivitas penerapan strategi budaya kerja profesional dalam jangka panjang melalui metode kombinasi kualitatif dan kuantitatif.

Referensi

1. Appel-Meulenbroek, R., Danivska, V., & Pfnür, A. (2020). A conceptual framework for effective leadership in project-based environments. *Journal of Corporate Real Estate*, 22(4), 271–287. <https://doi.org/10.1108/JCRE-05-2019-0026>
2. Arifin, M. Z., & Handayani, R. D. (2021). Analisis budaya kerja dan kinerja pegawai dalam proyek pembangunan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 44–54.
3. Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
4. Gunawan, I. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Bumi Aksara.
5. Hidayat, M. T., & Sari, Y. M. (2023). Kepemimpinan partisipatif dan dampaknya terhadap produktivitas tim proyek konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil dan Perencanaan*, 25(2), 88–97.
6. Kusuma, A. D., & Prasetyo, T. B. (2022). Sistem penghargaan dan motivasi kerja dalam sektor konstruksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 25–35.
7. Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
8. Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
9. Rahman, F., & Nugroho, A. P. (2020). Budaya kerja dan efektivitas organisasi: Studi pada proyek-proyek infrastruktur. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 10(2), 123–134.
10. Thamrin, H., & Marini, M. (2024). Incentive-Based Culture and Project Productivity in Construction Firms in Indonesia. *Journal of Applied Business and Economics*, 26(1), 45–53.