



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Human Capital Management Pada Perencanaan Bisnis Proptech (Property Technology)

Christian Tobing¹, Tantri Yanuar Rahmat Syah², Dimas Angga Negoro³, Muhammad Dafi Iskandar⁴

¹Universitas Esa Unggul, Jakarta 11510, Indonesia, christiantobs@student.esaunggul.ac.id

²Universitas Esa Unggul, Jakarta 11510, Indonesia, tantri.yanuar@esaunggul.ac.id

³Universitas Esa Unggul, Jakarta 11510, Indonesia, dimas.angga@esaunggul.ac.id

⁴Universitas Esa Unggul, Jakarta 11510, Indonesia, muhhammad.dhafi@esaunggul.ac.id

Corresponding Author: christiantobs@student.esaunggul.ac.id¹

Abstract: *This study is entitled “Human Resource Management Strategy in Business Planning in PropTech Sector”. This study focuses on human resource (HR) management in PropTech companies, involving HR managers, business leaders, and employees. The purpose of this study is to uncover the practices, challenges, and innovations in HR management that contribute to business planning and growth in the PropTech sector. The research method used is a qualitative approach with data collection from in-depth interviews with participants who are directly involved in HR management strategies. In addition, data was also obtained from PropTech clients and industry experts to provide a broader perspective. The results of the study indicate that effective HR management practices, including structured performance appraisals and the use of KPIs, play an important role in increasing productivity and innovation. A 360-degree approach to performance appraisal provides comprehensive insight into individual performance and areas of development needed. This study concludes that an adaptive and responsive HR management strategy to market changes is critical to the success of PropTech companies. By understanding the challenges and opportunities that exist, companies can align HR practices with long-term business goals.*

Keyword: *Human Resource Management, PropTech, Performance Appraisal, Innovation, Business Growth*

Abstrak: Penelitian ini berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan Bisnis di Sektor PropTech”. Penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan PropTech, melibatkan manajer SDM, pemimpin bisnis, dan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap praktik, tantangan, dan inovasi dalam manajemen SDM yang berkontribusi terhadap perencanaan bisnis dan pertumbuhan di sektor PropTech. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data dari wawancara mendalam dengan partisipan yang terlibat langsung dalam strategi manajemen SDM. Selain itu, data juga diperoleh dari klien PropTech dan pakar industri untuk memberikan perspektif yang lebih luas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM yang efektif, termasuk penilaian kinerja yang terstruktur dan penggunaan

KPI, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan inovasi. Pendekatan 360 derajat dalam penilaian kinerja memberikan wawasan komprehensif mengenai kinerja individu dan area pengembangan yang diperlukan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen SDM yang adaptif dan responsif terhadap perubahan pasar sangat penting untuk keberhasilan perusahaan PropTech. Dengan memahami tantangan dan peluang yang ada, perusahaan dapat menyelaraskan praktik SDM dengan tujuan bisnis jangka panjang.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, PropTech, Penilaian Kinerja, Inovasi, Pertumbuhan Bisnis

PENDAHULUAN

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, sekitar 34,63% rumah tangga di Jakarta tinggal di rumah sewa atau hak guna usaha (Badan Pusat Statistik, 2021). Permintaan rumah sewa di Jakarta menunjukkan peningkatan yang signifikan setiap tahunnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik DKI Jakarta, proporsi rumah tangga di rumah sewa di Jakarta naik dari 36,36% pada tahun 2019 menjadi 37,71% pada tahun 2020. Sebaliknya, proporsi rumah tangga yang memiliki rumah sendiri menurun dari 47,12% pada tahun 2019 menjadi 45,04% pada tahun 2020. Namun, pada tahun 2021, tingkat kepemilikan rumah meningkat sebesar 3% dari tahun sebelumnya, mencapai 48,48% (Badan Pusat Statistik, 2021). Hal ini menunjukkan tren kepemilikan rumah penduduk yang terus meningkat. Selain itu, pencarian sewa properti di platform Rumah.com juga mengalami peningkatan, naik sebesar 61% per tahun pada tahun 2020, dibandingkan dengan 52% pada tahun 2018 (Rumah.com, 2023).

Keberhasilan pemerintah dalam mengendalikan COVID-19 telah mempercepat pemulihan ekonomi, yang berdampak positif pada berbagai sektor, khususnya industri properti. Pelonggaran pembatasan pada tahun 2022 menyebabkan banyak perusahaan kembali memberlakukan kebijakan Work From Office (WFO), yang kemudian meningkatkan permintaan sewa ruang kantor. Pada subsektor perkantoran, permintaan ruang sewa diperkirakan akan terus meningkat. Permintaan sewa gudang juga meningkat, didorong oleh pertumbuhan transaksi e-commerce selama pandemi, sehingga semakin banyak bisnis yang mencari ruang gudang untuk operasionalnya (Nanda et al., 2021).

Berdasarkan survei Bank Indonesia yang dilakukan pada tahun 2022, permintaan sewa properti komersial (kantor dan gudang) menunjukkan tren pertumbuhan yang konsisten. Meningkatnya permintaan ruang perkantoran, ritel, dan gudang terjadi setelah pelonggaran dan pencabutan pembatasan yang diberlakukan akibat COVID-19. Secara keseluruhan, harga sewa properti residensial dan komersial diproyeksikan meningkat sebesar 1,5% hingga 3% pada tahun 2023 (Al Bareeq, 2024).

Meskipun permintaan properti sewa tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh data dari Rumah.com, dan kenaikan harga sewa tahunan, sistem pembayaran sewa yang ada masih kaku dan tidak fleksibel. Di Indonesia, sebagian besar perjanjian sewa mengharuskan penyewa untuk membayar sewa minimal satu tahun di muka, yang menyebabkan keluhan dari penyewa yang merasa lebih sulit untuk menyewa properti di Indonesia dibandingkan dengan negara lain. Kebijakan pembayaran di muka ini menciptakan dilema bagi penyewa dengan pendapatan bulanan terbatas yang mencari perumahan yang terjangkau dan layak. Di sektor persewaan komersial, banyak pemilik bisnis mengungkapkan rasa frustrasi untuk memulai bisnis dengan anggaran kecil karena persyaratan membayar sewa tahunan di muka, dan dalam beberapa kasus, kompleks pergudangan memberlakukan jangka waktu pembayaran minimal lima tahun. Di sisi lain, pemilik properti lebih suka pembayaran di muka setidaknya selama satu tahun, karena mengurangi risiko berurusan dengan masalah penagihan bulanan atau potensi wanprestasi penyewa selama masa kontrak (Bunting, 2022).

Saat ini, belum ditemukan solusi atau sistem yang dapat mengakomodasi kepentingan penyewa dan pemilik properti, sehingga masih banyak masalah yang belum terselesaikan. Sulitnya menemukan properti yang terjangkau, layak huni, dengan sistem pembayaran yang fleksibel dan mudah diakses menyebabkan banyak penyewa tidak dapat memperoleh hunian yang layak. Sementara itu, pemilik properti sering kali menanggung biaya perawatan sambil berjuang mencari penyewa yang mampu membayar di muka (Endaryati, 2023).

Konsep Manajemen Modal Manusia (HCM) telah berevolusi secara signifikan dalam beberapa dekade terakhir, bergeser dari manajemen sumber daya manusia tradisional ke pendekatan yang lebih strategis, menekankan pengembangan karyawan, retensi, dan kontribusi keseluruhan terhadap keberhasilan organisasi. Berbagai penelitian telah difokuskan pada pentingnya modal manusia dalam industri seperti TI dan perawatan kesehatan, di mana inovasi teknologi secara langsung memengaruhi pertumbuhan bisnis. Namun, dalam konteks PropTech, penelitian masih jarang. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa integrasi teknologi canggih di sektor real estat telah menyebabkan permintaan baru untuk bakat dengan keterampilan khusus dalam analisis data, alat digital, dan manajemen proyek tangkas. Namun, ada literatur terbatas tentang bagaimana manajemen modal manusia secara khusus memengaruhi perencanaan bisnis dalam perusahaan PropTech, khususnya dalam menyelaraskan strategi tenaga kerja dengan tren teknologi inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan ini dengan berfokus pada peran penting analisis HCM dalam pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan PropTech.

Berdasarkan studi Norton & Male (2020), industri PropTech yang dinamis dan berkembang pesat, Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam menyelaraskan kumpulan bakat organisasi dengan tujuan strategis jangka panjangnya. Para profesional ini bertanggung jawab untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, dan menerapkan program pengembangan yang disesuaikan dengan kemajuan teknologi. Penelitian Siniak et al. (2020), menjelaskan bahwa perusahaan PropTech sering kali mengandalkan teknologi mutakhir seperti AI, Big Data, dan blockchain, dan karenanya membutuhkan tenaga kerja yang dapat beradaptasi dengan inovasi ini. Dengan melakukan penilaian berbasis data, analisis HCM membantu bisnis merekrut bakat yang tepat, mengurangi pergantian karyawan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga berkontribusi langsung pada keberhasilan perencanaan bisnis strategis. Integrasi bakat tersebut ke dalam perusahaan PropTech sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan memenuhi tantangan yang ditimbulkan oleh gangguan teknologi di sektor real estat.

Meskipun peran penting HCM dalam PropTech, beberapa tantangan muncul dalam proses perencanaan bisnis. Menurut Lee et al. (2024), perusahaan PropTech sering menghadapi kesulitan dalam menarik dan mempertahankan bakat yang tepat karena tingginya permintaan akan keterampilan khusus dan sifat perubahan teknologi yang cepat. Selain itu, perusahaan mungkin kesulitan untuk menyeimbangkan tujuan operasional jangka pendek dengan strategi pengembangan bakat jangka panjang. Tantangan-tantangan ini mengharuskan analisis HCM untuk mengadopsi pendekatan yang fleksibel dan berwawasan ke depan yang menyelaraskan strategi sumber daya manusia dengan prioritas bisnis yang terus berkembang. Selain itu, diperlukan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan khusus sektor real estat dan lanskap teknologi tempat sektor tersebut beroperasi. Akibatnya, kurangnya strategi yang jelas dapat mengakibatkan upaya pengelolaan bakat yang tidak selaras, yang menyebabkan inefisiensi dalam perencanaan bisnis.

Penelitian ini akan memberikan wawasan berharga tentang bagaimana analisis HCM dapat meningkatkan perencanaan bisnis di perusahaan PropTech. Dengan meneliti interaksi antara modal manusia dan teknologi di sektor real estat, penelitian ini akan menawarkan kerangka kerja untuk mengintegrasikan strategi sumber daya manusia dengan transformasi digital industri. Bagi praktisi di PropTech, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya mengadopsi

pendekatan terpadu yang menggabungkan perencanaan modal manusia ke dalam proses pengembangan bisnis. Temuan ini juga dapat menjadi panduan bagi perusahaan PropTech untuk berinvestasi dalam pengembangan bakat, mendorong inovasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Bagi akademisi, penelitian ini menambah literatur terbatas tentang HCM di industri yang digerakkan oleh teknologi dan memberikan dasar untuk eksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana modal manusia memengaruhi adopsi teknologi dan hasil bisnis yang strategis.

Peran Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perencanaan bisnis strategis perusahaan PropTech merupakan area penting namun belum banyak dieksplorasi dalam literatur yang ada. Seiring dengan terus tumbuh dan berkembangnya industri PropTech, bisnis harus menyadari korelasi langsung antara tenaga kerja yang dikelola dengan baik dan keberhasilan organisasi. Analisis HCM berperan sebagai elemen penting dalam membentuk strategi bisnis yang memanfaatkan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan perubahan teknologi. Penelitian ini akan membahas kesenjangan yang ada dalam memahami bagaimana HCM dapat memengaruhi perencanaan bisnis di sektor PropTech, menawarkan wawasan praktis bagi perusahaan yang ingin mengoptimalkan strategi tenaga kerja mereka. Dengan mengidentifikasi praktik dan strategi terbaik untuk menyelaraskan manajemen bakat dengan kemajuan teknologi, studi ini akan berkontribusi pada pemahaman teoritis dan praktis tentang peran sumber daya manusia dalam perencanaan bisnis PropTech di masa depan.

METODE

Desain dan Pendekatan

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi secara mendalam Manajemen Sumber Daya Manusia (HCM) dalam Perencanaan Bisnis PropTech. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang peran dan dampak HCM terhadap pertumbuhan dan arah strategis sektor PropTech. Dengan melakukan wawancara mendalam dengan manajer SDM, pemimpin bisnis, dan karyawan dalam industri, studi ini berupaya mengungkap nuansa, praktik, dan tantangan yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam bisnis PropTech. Selain itu, tinjauan dokumen dan analisis yang relevan dari kebijakan internal perusahaan, studi kasus, dan laporan industri akan digunakan untuk lebih mengontekstualisasikan dan memahami penerapan strategis HCM.

Fokus kualitatif ini memungkinkan pemeriksaan mendalam terhadap pengalaman, persepsi, dan wawasan para pemangku kepentingan utama dalam industri PropTech, yang menawarkan narasi yang kaya dan perspektif kritis tentang bagaimana strategi modal manusia memengaruhi pertumbuhan dan inovasi bisnis. Dengan menangkap pengalaman subjektif dan mengeksplorasi faktor kontekstual yang membentuk praktik HCM, studi ini memberikan pemahaman yang mendasar tentang bagaimana strategi ini disesuaikan, diimplementasikan, dan diadaptasi untuk memenuhi tuntutan unik sektor PropTech. Pendekatan ini memastikan penggambaran yang komprehensif tentang tantangan dan peluang yang berpusat pada manusia dalam PropTech, yang berkontribusi pada pandangan yang bernuansa tentang praktik HCM yang efektif dan kepentingan strategisnya.

Pengumpulan Data dan Partisipan

Partisipan utama penelitian kualitatif ini terdiri dari manajer sumber daya manusia, pemimpin bisnis, dan karyawan yang bekerja dalam peran perencanaan bisnis strategis dalam perusahaan PropTech. Individu-individu ini dipilih karena keterlibatan langsung dan pengalaman mereka dengan strategi manajemen sumber daya manusia (HCM). Perspektif mereka menawarkan wawasan mendalam tentang bagaimana HCM berkontribusi dan selaras dengan perencanaan bisnis, adaptasi, dan pertumbuhan di sektor PropTech yang berkembang pesat. Kelompok partisipan yang ditargetkan ini memungkinkan penelitian untuk berfokus

pada para pengambil keputusan dan pelaksana utama, memberikan pemahaman yang mendalam tentang praktik, tantangan, dan inovasi terkini dalam HCM.

Untuk memperkaya latar belakang kontekstual, data juga dikumpulkan dari klien PropTech dan pakar industri eksternal. Klien menawarkan perspektif tentang bagaimana kebijakan dan praktik HCM memengaruhi interaksi dan pengalaman mereka dengan bisnis PropTech. Pakar industri memberikan pengetahuan tambahan, terutama mengenai tren yang lebih luas dan implikasi strategis untuk HCM di PropTech. Bersama-sama, kelompok ini menawarkan pemahaman multidimensi yang penting untuk memahami cakupan penuh manajemen sumber daya manusia sebagaimana diterapkan pada perencanaan bisnis PropTech.

Pemilihan partisipan mengikuti strategi pengambilan sampel yang bertujuan. Ini berarti partisipan dipilih secara sengaja berdasarkan keahlian, peran, atau pengalaman relevan mereka di bidang PropTech. Pengambilan sampel yang bertujuan memastikan bahwa studi tersebut menangkap wawasan terperinci dan spesifik dari individu yang memiliki pengaruh langsung atau pengetahuan substansial tentang peran HCM dalam PropTech. Pendekatan ini membantu memfokuskan penelitian untuk memperoleh data yang mendalam dan relevan daripada kumpulan data yang luas tetapi berpotensi kurang bermakna.

Pengumpulan data dilakukan terutama melalui wawancara semi-terstruktur. Wawancara dengan para eksekutif SDM PropTech, karyawan, dan pakar industri dirancang untuk mengeksplorasi desain dan implementasi strategi HCM, tantangan utama yang dihadapi, dan integrasinya ke dalam perencanaan bisnis secara keseluruhan. Wawancara ini menyediakan data kualitatif yang kaya yang dapat mengungkap pola, pengalaman individu, dan strategi yang digunakan oleh perusahaan PropTech untuk mengoptimalkan sumber daya manusia mereka. Sumber data sekunder seperti laporan industri, studi kasus, dan makalah penelitian yang diterbitkan juga ditinjau untuk mengidentifikasi tren yang ada, praktik terbaik, dan tantangan yang terkait dengan HCM di PropTech, sehingga melengkapi dan memvalidasi data primer.

Analisis Data

Analisis data untuk studi ini melibatkan pemeriksaan menyeluruh terhadap faktor eksternal dan internal yang memengaruhi Manajemen Modal Manusia (HCM) dalam konteks bisnis PropTech. Pendekatan bercabang dua ini bertujuan untuk memberikan pemahaman holistik tentang dinamika yang memengaruhi perencanaan strategis dan penerapan strategi modal manusia dalam industri PropTech. Analisis eksternal berfokus pada elemen tingkat makro seperti kondisi pasar, lanskap regulasi, kemajuan teknologi, dan tren sosial-ekonomi, sementara analisis internal berpusat pada kemampuan, sumber daya, dan proses organisasi tertentu yang membentuk hasil HCM.

Analisis Faktor Eksternal

Analisis faktor eksternal dalam studi ini menerapkan kerangka kerja seperti analisis PEST (Politik, Ekonomi, Sosial, dan Teknologi) dan model Lima Kekuatan Porter. Analisis PEST mengevaluasi bagaimana faktor-faktor tingkat makro seperti peraturan pemerintah, stabilitas ekonomi, tren teknologi, dan pergeseran demografi memengaruhi manajemen strategis sumber daya manusia dalam PropTech. Misalnya, lingkungan regulasi dapat memberlakukan persyaratan kepatuhan yang memengaruhi perekrutan karyawan, pelatihan, dan praktik keamanan data. Sementara itu, inovasi teknologi mendorong perusahaan untuk mengadopsi solusi mutakhir, yang membutuhkan karyawan terampil yang dapat beradaptasi dengan cepat (Amalia et al., 2024).

Analisis Lima Kekuatan Porter menawarkan wawasan yang lebih mendalam tentang tekanan persaingan dalam industri PropTech. Model ini meneliti berbagai aspek seperti ancaman pendatang baru, daya tawar pemasok dan pembeli, ancaman produk atau layanan pengganti, dan persaingan kompetitif. Bagi HCM, kekuatan-kekuatan ini menentukan praktik perekrutan, strategi retensi bakat, dan program pengembangan keterampilan yang dibutuhkan

untuk mempertahankan daya saing. Perusahaan dengan kemampuan modal manusia yang kuat dapat memanfaatkan dinamika eksternal ini untuk meningkatkan posisi pasar dan ketahanan operasional mereka (Zhou et al., 2023).

Analisis Faktor Internal

Analisis faktor internal berfokus pada sumber daya, kompetensi, dan strategi spesifik organisasi yang terkait dengan sumber daya manusia. Ini termasuk mengevaluasi efektivitas perekrutan, pengembangan bakat, manajemen kinerja, dan inisiatif keterlibatan karyawan. Komponen utama analisis adalah penilaian kekuatan internal, seperti praktik SDM yang inovatif, dan kelemahan, seperti kesenjangan dalam pengembangan keterampilan atau adopsi teknologi dalam tenaga kerja. Alat seperti matriks Evaluasi Faktor Internal (IFE) digunakan untuk mengukur faktor-faktor internal ini, yang memungkinkan perbandingan terstruktur terhadap pengaruh eksternal dan membantu memprioritaskan area untuk perbaikan.

Analisis internal mencakup budaya organisasi, kepemimpinan, dan keterlibatan karyawan. Misalnya, perusahaan dengan budaya inovasi yang kuat dan kepemimpinan yang inklusif cenderung unggul dalam mempertahankan bakat berkinerja tinggi. Dengan menganalisis faktor internal, studi ini mengidentifikasi pendorong keberhasilan yang penting dan kendala potensial yang memengaruhi hasil modal manusia dalam PropTech. Analisis ini memungkinkan rekomendasi strategis yang ditujukan untuk memaksimalkan dampak modal manusia pada pertumbuhan bisnis dan efisiensi operasional (Sastradinata, 2024).

Pencocokan dan Integrasi Strategis

Kombinasi analisis faktor eksternal dan internal menjadi dasar pengembangan rekomendasi strategis melalui tahap pencocokan, seperti analisis SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman) dan matriks Internal-Eksternal (IE). Proses ini mengidentifikasi strategi optimal dengan menyelaraskan kekuatan internal dengan peluang eksternal sekaligus mengurangi kelemahan dan ancaman. Dalam PropTech, hal ini dapat diwujudkan dengan berinvestasi dalam peningkatan keterampilan tenaga kerja untuk memenuhi tuntutan teknologi baru atau membangun kemitraan untuk mengatasi kompleksitas regulasi. *Quantitative Strategic Planning Matrix* (QSPM) juga dapat digunakan untuk memprioritaskan strategi yang dapat ditindaklanjuti berdasarkan daya tarik relatif dan dampak potensialnya (David et al., 2020).

Pendekatan terpadu terhadap analisis data ini tidak hanya menyoroti bagaimana perusahaan PropTech mengelola sumber daya manusia mereka agar selaras dengan kondisi pasar eksternal, tetapi juga mengungkap kesenjangan internal yang dapat menghambat daya saing mereka. Dengan menangani kedua faktor tersebut, perusahaan PropTech dapat merumuskan dan menerapkan strategi HCM adaptif yang mendukung pertumbuhan bisnis, meningkatkan kemampuan karyawan, dan mempertahankan kepemimpinan pasar dalam industri yang sangat dinamis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan sumber daya manusia di PropTech, sesuai dengan strategi perusahaan yang dijelaskan dalam bab di atas, membantu perusahaan mengalokasikan sumber daya dan aset keuangan secara lebih efektif. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memprioritaskan investasi yang paling strategis dan menguntungkan yang dibutuhkan perusahaan dalam sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Kuntadi (2023) dan Ulum et al. (2024) menyampaikan, bahwa kerangka kerja rencana sumber daya manusia PropTech yang terintegrasi dengan strategi perusahaan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik, pemanfaatan sumber daya yang lebih efisien, dan kinerja keuangan yang lebih kuat dalam jangka panjang.



Gambar 1. Kerangka Kerja Human Capital

Tujuan dan Sasaran Sumber Daya Manusia

Sasaran sumber daya manusia PropTech sejalan dengan visi dan misi perusahaan untuk menyediakan pengalaman konsumen yang luar biasa melalui layanan yang lancar, transparan, dan efisien. Untuk mencapainya, salah satu strategi inti PropTech adalah membangun tim yang terdiri dari para profesional yang terampil, berdedikasi, dan berpengalaman. Sasaran utama perencanaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mendorong kontribusi optimal yang memungkinkan perusahaan memberikan layanan pelanggan yang luar biasa, memastikan keberlanjutan dan profitabilitas jangka panjang. Pendekatan ini bertujuan untuk menumbuhkan lingkungan kerja di mana karyawan diberdayakan untuk mendorong pertumbuhan perusahaan dan beradaptasi secara efektif terhadap tuntutan pasar (Abidin, 2024).

Sasaran manajemen sumber daya manusia dalam PropTech meliputi pembangunan organisasi yang mencerminkan visi dan misi perusahaan dengan merekrut dan memilih karyawan yang sangat cakap yang memiliki etos kerja yang kuat dan komitmen terhadap layanan yang sangat baik. Program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan sangat penting, disertai dengan evaluasi kinerja yang teratur dan pengakuan atas prestasi. PropTech juga memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Dalam jangka pendek, perusahaan berfokus pada menarik dan merekrut talenta dengan keahlian yang tepat dan menerapkan sistem informasi SDM untuk pemantauan dan penggajian. Sasaran jangka menengah meliputi mengoptimalkan efisiensi operasional melalui manajemen kinerja yang efektif dan mengembangkan kompetensi inti yang berfungsi sebagai keunggulan kompetitif. Sasaran jangka panjang menekankan pembangunan organisasi yang tangkas yang menanggapi perubahan pasar, teknologi, dan industri sambil secara strategis menyelaraskan manajemen SDM dengan sasaran bisnis jangka panjang perusahaan (Ajayi & Udeh, 2024; Geethanjali et al., 2024; McMackin & Heffernan, 2021).

Budaya Organisasi dalam PropTech

Budaya organisasi PropTech direpresentasikan melalui tiga tingkatan penting: artefak, nilai-nilai perusahaan, dan asumsi dasar. Artefak membentuk lapisan yang paling terlihat, meliputi elemen-elemen nyata seperti logo perusahaan, slogan, dan tata letak kantor. Logo PropTech menggunakan warna oranye, yang melambangkan energi, antusiasme, dan inovasi, yang menyoroti komitmen perusahaan terhadap kreativitas dan kemajuan dalam sektor teknologi properti. Tata letak organisasi sengaja dirancang untuk menumbuhkan lingkungan yang nyaman dan didukung teknologi, yang bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan keterlibatan karyawan.

Jika melakukan penelitian lebih dalam ke kerangka budaya, nilai-nilai perusahaan mencerminkan keyakinan dan prinsip yang memandu perilaku karyawan. Tagline PropTech, "Find the perfect place for you, Hassle free" mewujudkan nilai-nilai utama seperti fokus pada pelanggan, kemudahan penggunaan, kenyamanan, dan keandalan. Perusahaan memprioritaskan pemahaman dan pemenuhan kebutuhan pelanggan, memastikan pengalaman

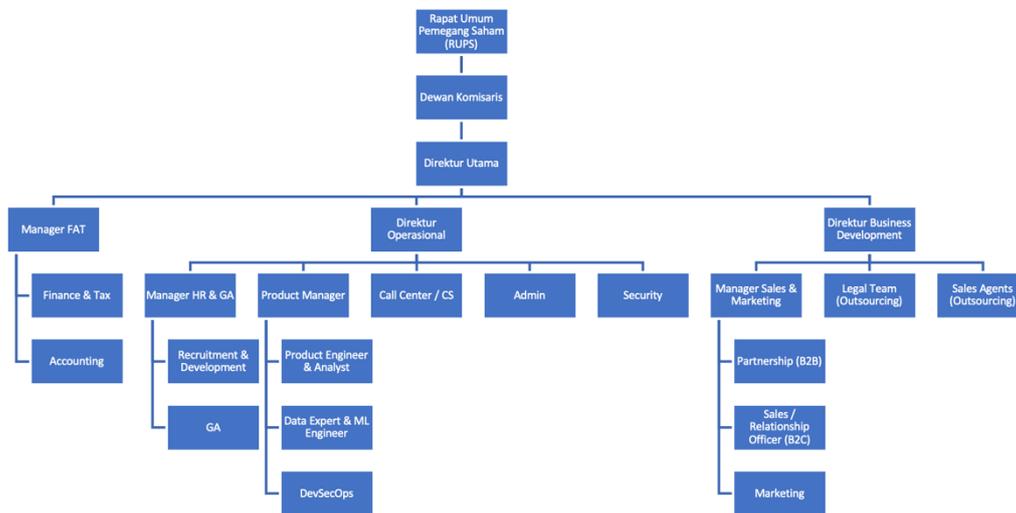
pengguna yang lancar, dan menyediakan solusi yang dapat diandalkan. Penyelarasan nilai-nilai ini di seluruh operasi dimaksudkan untuk menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas pelanggan.

Inti dari budaya PropTech adalah asumsi-asumsi dasarnya, yang mendasari keyakinan bawah sadar yang dianut oleh para karyawan. Ini termasuk asumsi bahwa kepuasan pelanggan adalah prioritas utama, kemudahan penggunaan produk mendorong adopsi dan loyalitas pelanggan, kenyamanan meningkatkan pengalaman pengguna secara keseluruhan, dan keandalan menumbuhkan kepercayaan pelanggan yang langgeng. Asumsi-asumsi tersebut membentuk cara PropTech beroperasi dan berinteraksi dengan kliennya, menunjukkan keyakinan bahwa praktik yang berpusat pada pelanggan mengarah pada keberhasilan bisnis jangka panjang dan retensi loyalitas.

Penelitian oleh Ketrapakorn & Kantabutra (2022) menyoroti bahwa artefak budaya, nilai, dan asumsi yang mendasarinya membentuk budaya dan perilaku organisasi, yang memengaruhi bagaimana strategi diterapkan dan dipersepsikan oleh pemangku kepentingan internal dan eksternal. Perspektif teoritis ini mendukung elemen budaya yang terlihat dalam praktik PropTech, yang menekankan integrasi aspek nyata dan tidak nyata untuk memperkuat posisi pasar mereka.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan elemen fundamental yang berfungsi sebagai kerangka kerja untuk mengatur dan mengelola berbagai tugas, wewenang, serta tanggung jawab di dalam suatu perusahaan. Pada PropTech, struktur organisasi dirancang untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh Undang-Undang Perseroan Terbatas (UU PT), meliputi pembagian tugas dan pekerjaan, hierarki komunikasi, serta hubungan antar karyawan. Dengan kerangka ini, PropTech berupaya menciptakan alur kerja yang efisien dan terorganisir guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang tertera dalam diagram berikut.



Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PropTech dirancang dengan membagi tugas berdasarkan fungsi dan tanggung jawab setiap peran, mulai dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sebagai organ tertinggi, hingga peran operasional seperti admin dan sales. Setiap bagian memiliki tugas spesifik yang terintegrasi, seperti Dewan Komisaris yang bertugas mengawasi kebijakan strategis, Direksi yang memimpin pengelolaan perusahaan, hingga unit-unit operasional yang memastikan proses bisnis berjalan dengan lancar.

Struktur ini memberikan berbagai manfaat bagi PropTech, antara lain:

1. **Efisiensi:** Pembagian tugas yang jelas membantu mencegah tumpang tindih peran dan meningkatkan produktivitas.

2. **Koordinasi:** Hubungan antar departemen yang terstruktur memastikan kolaborasi yang sinergis dalam mencapai tujuan.
3. **Akuntabilitas:** Penugasan yang terdefinisi memudahkan pengawasan dan penilaian kinerja setiap individu.
4. **Fleksibilitas:** Struktur yang adaptif memungkinkan perusahaan merespons perubahan pasar dengan cepat.
5. **Pengambilan Keputusan:** Alur komunikasi yang efisien mempercepat proses pengambilan keputusan berbasis data dan kebutuhan.

Dengan struktur ini, Proptech mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan terkoordinasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan operasional dan strategis perusahaan.

Perencanaan Human Capital

Perencanaan Human Capital menjadi fondasi penting dalam membangun keunggulan kompetitif perusahaan Proptech, yang berfokus pada penyediaan layanan berbasis teknologi di sektor properti. Dalam menghadapi kebutuhan pasar yang terus berkembang, Proptech mengintegrasikan strategi komprehensif untuk memastikan kecocokan antara kompetensi karyawan dengan standar operasional perusahaan. Melalui pendekatan yang mencakup estimasi kebutuhan karyawan, seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, hingga pengelolaan waktu kerja, Proptech berupaya menciptakan sumber daya manusia yang berorientasi pada *service excellence* sekaligus mampu menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Perencanaan Human Capital di Proptech dimulai dengan estimasi jumlah karyawan untuk memenuhi kebutuhan operasional. Langkah ini diikuti dengan strategi seleksi dan rekrutmen yang berfokus pada penentuan profil ideal kandidat, seleksi ketat, hingga penerapan tes kepribadian dan budaya organisasi untuk menjamin keselarasan nilai-nilai kandidat dengan perusahaan. Kandidat tidak hanya dinilai dari sisi kompetensi teknis, tetapi juga integritas dan kemampuan memberikan layanan pelanggan yang unggul.

Proptech juga mengimplementasikan pelatihan yang dirancang khusus untuk memperkuat keterampilan teknis dan kemampuan layanan pelanggan. Pelatihan ini mencakup penguasaan teknologi, pengembangan komunikasi, hingga program mentoring yang mendukung pengembangan kepemimpinan. Selain itu, perusahaan memberikan insentif untuk karyawan yang mengikuti sertifikasi profesional, memastikan mereka tetap relevan dengan perkembangan industri properti dan teknologi.

Dalam hal waktu kerja, Proptech mengadopsi pengaturan fleksibel dengan sistem non-shift untuk staf dan shift untuk personel operasional serta keamanan. Struktur ini mendukung operasional 24/7, memungkinkan Proptech memberikan layanan tanpa henti sekaligus menjaga efisiensi dan perlindungan aset perusahaan. Pendekatan strategis ini menjadikan Proptech mampu memberikan pengalaman pelanggan yang optimal, memperkuat posisinya sebagai pemimpin di industri teknologi properti. Berikut merupakan pembagian waktu dan jam kerja ada Proptech.

Tabel 1. Waktu dan Jam Kerja Non-Shift

Hari	Jam Kerja	Istirahat	Total Jam
Senin	09.00 - 18.00	12.00 - 13.00	8 Jam
Selasa	09.00 - 18.00	12.00 - 13.00	8 Jam
Rabu	09.00 - 18.00	12.00 - 13.00	8 Jam
Kamis	09.00 - 18.00	12.00 - 13.00	8 Jam
Jumat	09.00 - 18.00	11.30 - 13.00	8 Jam

Tabel 2. Waktu dan Jam Kerja Shift 24 Jam

Shift	Jam Kerja	Istirahat	Total Jam
1	06.00 - 15.00	1 Jam	8 Jam
2	14.00 - 23.00	1 Jam	8 Jam
3	22.00 - 07.00	1 Jam	8 Jam

8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

Support	S	S	R	K	J	S	M	S	S	R	K	J	S	M	S	S	R	K	J	S	M	S	S	R	K	J	S	M
CS1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
CS2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
CS3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
CS4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
CS5	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Sistem Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengukur dan meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Dalam praktiknya, penilaian kinerja tidak hanya berfungsi untuk menilai sejauh mana karyawan mencapai target yang telah ditentukan, tetapi juga sebagai alat strategis untuk mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan individu. Dengan menggunakan sistem penilaian yang terstruktur dan menyeluruh, perusahaan dapat menyelaraskan kinerja karyawan dengan tujuan organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan profesional dan organisasi (Rezaei et al., 2021; Suryani et al., 2023).

360 degree feedback



Gambar 3. Siklus Penilaian Kinerja

Salah satu pendekatan yang digunakan adalah siklus penilaian kinerja, yang melibatkan evaluasi berkala dalam jangka waktu tiga bulan melalui sasaran departemen dan penilaian tahunan menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) personal karyawan. Proses penilaian ini mencakup metode 360 derajat, di mana kinerja karyawan dinilai oleh berbagai pihak, termasuk atasan, rekan kerja, bawahan, mitra, hingga penilaian diri sendiri. Dengan pendekatan ini, perusahaan memperoleh perspektif yang komprehensif mengenai performa individu, sehingga mampu mengidentifikasi area pengembangan yang spesifik (Mahabir & Pun, 2022).

Hasil dari penilaian kinerja ini menjadi landasan bagi berbagai keputusan strategis, seperti pemberian kenaikan gaji, bonus, promosi jabatan, serta rancangan program

pengembangan karyawan. Selain itu, sistem ini memberikan umpan balik yang signifikan bagi karyawan, sehingga mereka dapat memahami kontribusinya terhadap organisasi sekaligus memacu peningkatan kompetensi (Alt et al., 2023; Mansoor et al., 2021). Dengan demikian, penilaian kinerja bukan hanya alat pengukuran, melainkan juga mekanisme pengembangan yang memastikan keselarasan antara individu dan tujuan organisasi.

Proyeksi Human Capital Cost

Proptech merupakan sebuah inovasi yang berfokus pada penerapan teknologi di sektor properti. Dalam mendukung operasionalnya, Proptech memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Untuk itu, pengelolaan human capital menjadi salah satu aspek penting dalam keberlangsungan bisnis ini. Proyeksi *Human Capital Cost* menjadi landasan bagi Proptech untuk merencanakan alokasi anggaran yang meliputi gaji pokok, tunjangan, pelatihan, insentif, dan kebutuhan lainnya. Hal ini dilakukan untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan operasional dan pertumbuhan investasi Proptech.

Tabel 3. Human Capital Cost Proptech

Employee	Tahun Pertama		Tahun Kedua		Tahun Ketiga		Tahun Keempat		Tahun Kelima	
	Qty	Total	Qty	Total	Qty	Total	Qty	Total	Qty	Total
Direksi	3	720,000,000	3	900,000,000	3	1,080,000,000	3	1,260,000,000	3	1,440,000,000
Sales & Marketing	3	540,000,000	3	720,000,000	4	1,056,000,000	5	1,440,000,000	5	1,500,000,000
HR & GA	2	240,000,000	2	288,000,000	2	336,000,000	2	360,000,000	2	432,000,000
FAT	2	240,000,000	2	360,000,000	2	432,000,000	2	480,000,000	2	528,000,000
Product Manager & Analyst	1	120,000,000	1	144,000,000	1	168,000,000	1	192,000,000	1	216,000,000
Product Engineer	2	288,000,000	4	672,000,000	4	768,000,000	4	864,000,000	4	960,000,000
Information Technology	1	114,000,000	1	150,000,000	1	162,000,000	1	174,000,000	1	186,000,000
Data Expert & ML Engineer	1	108,000,000	1	120,000,000	1	132,000,000	1	144,000,000	1	156,000,000
DevSecOps	5	300,000,000	6	360,000,000	6	360,000,000	8	480,000,000	8	480,000,000
Call Center	1	60,000,000	1	60,000,000	1	60,000,000	1	60,000,000	1	60,000,000
Operational	5	300,000,000	5	300,000,000	5	300,000,000	5	300,000,000	5	300,000,000
Admin	1	60,000,000	1	60,000,000	1	60,000,000	1	60,000,000	1	60,000,000
Security	5	300,000,000	5	300,000,000	5	300,000,000	5	300,000,000	5	300,000,000
Total	26	2,939,100,000	29	3,951,780,000	30	4,708,380,000	33	5,581,380,000	33	6,070,260,000
Biaya lain										
THR	1	252,500,000	1	339,500,000	1	404,500,000	1	479,500,000	1	521,500,000
BPJS Ketenagakerjaan	1	172,710,000	1	232,218,000	1	276,678,000	1	327,978,000	1	352,708,000
BPJS Kesehatan	1	90,900,000	1	122,220,000	1	145,620,000	1	172,620,000	1	187,740,000
Penilaian dan Evaluasi	1	15,000,000	1	15,000,000	1	15,000,000	1	15,000,000	1	15,000,000
Training	1	10,000,000	1	10,000,000	1	10,000,000	1	15,000,000	1	20,000,000
Gathering	1	5,000,000	1	7,500,000	1	10,000,000	1	20,000,000	1	40,000,000
Insentif / Bonus	1	60,600,000	1	122,220,000	1	242,700,000	1	460,320,000	1	625,800,000
Total		3,545,810,000		4,800,438,000		5,812,878,000		7,071,798,000		7,837,006,000
Total Per Tahun										

Perencanaan Human Capital Cost di Proptech dirancang untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia selama lima tahun mendatang. Tabel 3 menunjukkan rincian biaya yang dialokasikan untuk masing-masing kategori karyawan, termasuk Direksi, Sales & Marketing, HR & GA, Information Technology, hingga tim operasional seperti Admin dan Security. Selain gaji pokok, alokasi anggaran juga mencakup biaya tambahan seperti THR, BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, pelatihan, gathering, insentif, serta bonus. Pada tahun pertama, total biaya human capital mencapai Rp3,54 miliar, dengan kenaikan bertahap hingga tahun kelima yang diproyeksikan mencapai Rp7,83 miliar. Kenaikan ini mencerminkan kebutuhan Proptech yang terus berkembang, seiring dengan peningkatan jumlah karyawan serta investasi dalam pengembangan kompetensi mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, perencanaan sumber daya manusia di PropTech telah terbukti efektif dalam mendukung strategi perusahaan dan memastikan keberlanjutan operasional yang optimal. Melalui pengelolaan human capital yang terintegrasi, PropTech dapat menciptakan tim yang terampil dan berdedikasi, dengan pendekatan yang meliputi seleksi ketat, pelatihan berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang menyeluruh. Struktur organisasi yang adaptif, budaya yang berfokus pada nilai-nilai inti seperti efisiensi, kenyamanan, dan transparansi, serta sistem manajemen yang berbasis teknologi telah memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang, meningkatkan produktivitas karyawan, dan menyediakan layanan pelanggan yang unggul. Hal ini menjadikan PropTech sebagai perusahaan yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada pengembangan karyawan dan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Namun, untuk mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan dan semakin mengukuhkan posisinya di industri teknologi properti, PropTech disarankan untuk terus berinovasi dalam program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang lebih terfokus pada kebutuhan

teknologi dan perubahan pasar. Meningkatkan penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM, seperti integrasi sistem informasi SDM berbasis AI, dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam perekrutan, penilaian kinerja, serta pengelolaan data karyawan. Selain itu, PropTech sebaiknya memperkuat budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif untuk mendorong inovasi dari dalam dan meningkatkan rasa memiliki di kalangan karyawan. Program kesejahteraan yang lebih komprehensif, yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, juga penting untuk meningkatkan retensi talenta dan memastikan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

REFERENSI

- Abidin, A. Z. (2024). Inovasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Membangun Karyawan Menuju Keunggulan Kompetitif Melalui Upskilling. *Penerbit Mifandi Mandiri Digital*, 1(01), 151.
- Ajayi, F. A., & Udeh, C. A. (2024). Agile work cultures in IT: A Conceptual analysis of hr's role in fostering innovation supply chain. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(4), 1138–1156.
- Al Bareeq, M. M. (2024). *Design Of Transit Hotel At Kulon Progo Aerotropolis Area With Green Building Approach*. Universitas Islam Indonesia.
- Alt, D., Naamati-Schneider, L., & Weishut, D. J. N. (2023). Competency-based learning and formative assessment feedback as precursors of college students' soft skills acquisition. *Studies in Higher Education*, 48(12), 1901–1917.
- Amalia, S. N., Ghoniyah, I., Widiyanti, R. N., Hidayat, R., & Ikaningtyas, M. (2024). Menyusun Strategi Bisnis Berbasis Teknologi: Membangun Keunggulan Kompetitif di Era Digital. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 3(01), 12–19.
- Bunting, W. C. (2022). How the Law Can Leverage Behavioral Economics to Protect Brick-and-Mortar Small Business Owners Against Location Risk. *American Business Law Journal*, 59(2), 393–443.
- David, F. R., David, F. R., Kovács, T. Z., & Nábrádi, A. (2020). Emerging trends in strategic planning. *Applied Studies in Agribusiness and Commerce*, 14(1–2), 23–31.
- Endaryati, E. (2023). Manajemen Dan Pengolahan Transaksi Keuangan Usaha Kecil. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*, 1–110.
- Geethanjali, N., Ashifa, K. M., Raina, A., Patil, J., Byloppilly, R., & Rajest, S. S. (2024). Application of strategic human resource management models for organizational performance. In *Data-Driven Decision Making for Long-Term Business Success* (pp. 1–19). IGI Global.
- Ketprapakorn, N., & Kantabutra, S. (2022). Toward an organizational theory of sustainability culture. *Sustainable Production and Consumption*, 32, 638–654.
- Kuntadi, C. (2023). *Audit Internal Sektor Publik*. Penerbit Salemba.
- Lee, C. L., Yam, S., Susilawati, C., & Blake, A. (2024). The future property workforce: challenges and opportunities for property professionals in the changing landscape. *Buildings*, 14(1), 224.
- Mahabir, R. J., & Pun, K. F. (2022). Revitalising project management office operations in an engineering-service contractor organisation: a key performance indicator based performance management approach. *Business Process Management Journal*, 28(4), 936–959.
- Mansoor, A., Jahan, S., & Riaz, M. (2021). Does green intellectual capital spur corporate environmental performance through green workforce? *Journal of Intellectual Capital*, 22(5), 823–839.
- McMackin, J., & Heffernan, M. (2021). Agile for HR: fine in practice, but will it work in theory? *Human Resource Management Review*, 31(4), 100791.
- Nanda, A., Xu, Y., & Zhang, F. (2021). How would the COVID-19 pandemic reshape retail

- real estate and high streets through acceleration of E-commerce and digitalization? *Journal of Urban Management*, 10(2), 110–124. <https://doi.org/10.1016/j.jum.2021.04.001>
- Norton, P., & Male, L. (2020). *Promoting Property: Insight, Experience and Best Practice*. Routledge.
- Rezaei, F., Khalilzadeh, M., & Soleimani, P. (2021). Factors Affecting Knowledge Management and Its Effect on Organizational Performance: Mediating the Role of Human Capital. *Advances in Human-Computer Interaction*, 2021, 1–16. <https://doi.org/10.1155/2021/8857572>
- Sastradinata, B. L. N. (2024). *Strategi UMKM dan Bisnis Kreatif*. Bumi Aksara.
- Siniak, N., Kauko, T., Shavrov, S., & Marina, N. (2020). The impact of proptech on real estate industry growth. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 869(6), 62041.
- Suryani, L., Kurhayadi, K., & Susniwati, S. (2023). Evaluating Service Quality and Motivation in Affecting Employee Performance in Public Sector. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 7(2), 159–172.
- Ulum, I. L. Y., Rizki, S., Anataya, A. S., Surur, M. M., & Aji, G. (2024). Paradigma Akuntansi Terintegrasi: Menggabungkan Pelaporan Keuangan dan Non-Keuangan untuk Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 327–336.
- Zhou, Q., Edafioghor, T. E., Wu, C., & Doherty, B. (2023). Building organisational resilience capability in small and medium-sized enterprises: The role of high-performance work systems. *Human Resource Management Journal*, 33(4), 806–827.