

PENGELOLAAN TENAGA KERJA KONTRAKTOR PADA PROYEK PEMBANGUNAN JALAN TOL TRANS SUMATERA RUAS PEKANBARU-PADANG SEKSI 6 PADANG-SICINCIN

Muhammad Revo Rinandra¹

Universitas Bung Hatta

muhammadrevorinandra@gmail.com

Yulcherlina²

Universitas Bung Hatta

yulcherlina@bunghatta.ac.id

ABSTRAK

Setiap proyek konstruksi pasti membutuhkan sumber daya dalam penyelesaiannya. Sumber daya yang digunakan selama proses konstruksi antara lain *manpower, material, machines, men, method, dan money*. Sumber daya manusia (*manpower*) merupakan salah satu sumber daya yang tidak mudah dikelola. Pada proyek Pembangunan jalan tol Padang Sicincin menghadapi masalah *turnover*, yang ditandai dengan keluar masuknya pekerja yang mengganggu stabilitas tim kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah teori kinerja pekerja dan waktu istirahat menjadi alasan *turnover* yang tinggi pada proyek ini. Metode yang akan digunakan pada penelitian ini berupa metode angket yang berdasarkan jawaban Ya atau Tidak dengan menggunakan Teori untuk mencari tahu seperti apa *turnover* yang terjadi dan bagaimana solusi untuk mengatasi masalah *turnover* yang terjadi didalam proyek ini. Sehingga akan didapatkan Kesimpulan jika masalah utama dari *turnover* yang tinggi pada proyek ini adalah waktu kerja pekerja dan tawaran pekerjaan kemudian didapatkan solusi untuk mengelola masalah *turnover* ini adalah menyesuaikan intensif dan menaikkan benefit, memberlakukan kontrak dan penalti dan perusahaan lebih melihat kepada UU ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Turnover, Angket

ABSTRACT

Every construction project definitely requires resources in its completion. The resources used during the construction process include manpower, materials, machines, men, methods, and money. Human resources (manpower) are one of the resources that are not easy to manage. The Padang Sicincin highway construction project faced a turnover problem, which was marked by the entry and exit of workers which disrupted the stability of the work team. This study aims to determine whether the theory of worker performance and rest time are the reasons for high turnover in this project. The method that will be used in this study is a questionnaire method based on YES or NO answers using Theory to find out what kind of turnover occurs and how the Solution to overcome the turnover problem that occurs in this project. So that it will be concluded that the main problem of high turnover in this project is the working hours of workers and job offers, then the Solution to manage this turnover problem is to adjust

incentives and increase benefits, enforce contracts and penalties and the Company looks more at the Labour Law.

Keyword: *Manpower, Turnover, Questionnaire*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu proyek konstruksi tergantung pada efektifitas pengelolaan sumber daya. Setiap proyek konstruksi pasti membutuhkan sumber daya dalam penyelesaiannya. Sumber daya yang digunakan selama proses konstruksi antara lain *manpower, material, machines, men, method, and money*. Sumber daya manusia (manpower) merupakan salah satu sumber daya yang tidak mudah dikelola. Keberhasilan suatu proyek konstruksi tergantung pada efektifitas pengelolaan sumber daya.

Pembangunan jalan Tol Trans Sumatera membutuhkan sangat banyak sumber daya manusia dari kontraktor. Pada proyek Pembangunan jalan tol padang sicincin ini menghadapi masalah *turnover*, yang ditandai dengan keluar masuknya pekerja yang mengganggu stabilitas tim kerja. Salah satu dampak utama dari turnover adalah gangguan dalam produktivitas dan efisiensi kerja. Setiap kali seorang pekerja meninggalkan proyek, ada jeda waktu sebelum posisi tersebut diisi kembali. Proses rekrutmen, orientasi, dan pelatihan pekerja baru memakan waktu dan dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, pekerja baru membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan sistem kerja, yang berarti produktivitas tidak langsung kembali seperti semula. Oleh karena itu manajemen dari tenaga kerja harus diatur sebaik mungkin agar tidak terjadinya turnover yang dapat mengganggu stabilitas tim kerja. Dengan mengetahui apa saja alasan terjadinya turnover serta bagaimana cara mengatasinya dapat memberikan hasil identifikasi untuk membantu meningkatkan kekuatan serta memperbaiki kelemahan dari sebuah perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dua teori yaitu tentang kinerja pekerja dan waktu istirahat apakah pada proyek yang di tinjau sudah sesuai dengan teori yang ada dengan menggunakan metode angket. Objek dari penelitian ini adalah Proyek Jalan Tol Trans Sumatera ruas Pekanbaru-Padang seksi 6 Padang sicincin yang akan berfokus pada kontraktor di kantor 24.

Penelitian ini akan menggunakan 2 teori, sebagai berikut :

1. **TEORI I** : “Kinerja merupakan hasil yang dicapai atau sesuatu yang dikerjakan berupa produk maupun jasa yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”(Supriyadi et al., 2020).
2. **TEORI II** : "(Wijaya et al., 2015) menyatakan bahwa seorang pekerja tidak dapat diharapkan bekerja sehari penuh tanpa adanya gangguan. Selama bekerja seorang pekerja membutuhkan waktu berhenti sejenak untuk kebutuhan pribadinya, untuk istirahat dan untuk alasan-alasan lain di luar kemampuannya. Oleh karenanya dalam menghitung waktu kerja efektif yang harus dijalani seorang pekerja setiap hari perlu diperhitungkan waktu istirahat atau kelonggaran ('relaxation allowances)"

Pada penelitian ini akan dilibatkan 5 responden, yaitu :

1. *Site Operational Manager (SOM)*

Site Manager merupakan seorang ahli yang ditunjuk untuk mewakili pekerjaan kontraktor. Sebagai pemegang wewenang penuh, Site Manager memiliki tanggung jawab utama untuk mengambil tindakan yang terkait dengan pelaksanaan semua pembangunan. Ia bertanggung jawab atas segala aspek yang terkait dengan pekerjaan proyek konstruksi dan memiliki kewenangan untuk membuat keputusan yang diperlukan dalam pelaksanaan proyek tersebut.

2. Sekretaris HKi, kantor 24

Bagian ini adalah bagian yang mendukung Project Manager dalam mengatur administrasi atau keuangan. Tugasnya melibatkan pengaturan administrasi proyek, manajemen keuangan proyek, pengelolaan upah tenaga kerja, dan penanganan pengaturan surat-surat yang diperlukan.

3. *Supervisor HSE*

Seorang pengawas yang bertanggung jawab atas keselamatan, kesehatan kerja, dan perlindungan lingkungan di suatu perusahaan atau proyek.

4. *Engineer*

Seorang insinyur yang bertanggung jawab atas perancangan, pelaksanaan, dan pengawasan aspek teknis dari suatu proyek.

5. *Environment Officer*

Seorang profesional yang bertanggung jawab atas pengelolaan aspek lingkungan dalam proyek, memastikan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan, serta meminimalkan dampak negatif dari aktivitas proyek terhadap lingkungan sekitar.

Didalam penelitian ini menggunakan metode induktif melibatkan proses penarikan kesimpulan yang dimulai dari fakta atau pernyataan khusus, kemudian berkembang menjadi kesimpulan yang lebih umum. Data dan fakta yang dikumpulkan melalui observasi empiris disusun, diproses, dan dievaluasi, lalu maknanya ditarik dalam bentuk kesimpulan atau pernyataan yang bersifat umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Informasi mengenai tenaga kerja

Data penelitian ini diperoleh dari Perusahaan penyedia jasa konstruksi (kontraktor) yaitu PT. Hutama Karya Infrastruktur, pada proyek ini berkantor pada kantor 24 yaitu di Parit Malintang, Kecamatan Enam Lingkung, Kabupaten Padang Pariaman. PT. HKi dipilih sebagai objek penelitian dikarenakan penulis akan menguji 2 teori mengenai ketenaga kerjaan, apakah teori ini benar atau tidaknya sudah terlaksana di proyek. Total Keseluruhan Tenaga kerja pada lingkungan kantor adalah 412 orang. Adapun rincian data mengenai Tenaga Kerja pada kontraktor di lingkungan kantor sebagai berikut :

- a. *Drafter* : 12 orang
- b. HC dan Admin : 41 orang
- c. Teknik : 19 orang
- d. SCC : 15 orang
- e. *Operational* : 288 orang
- f. *Quality Control* : 12 orang
- g. Logistik dan Peralatan : 12 orang
- h. *QHSE* : 13 orang

2. Identitas pengisi angket

Berikut merupakan identitas kontraktor sebagai responden pengisi angket :

Site Operational Manager (SOM)	Nama	: Anang Priatnoko
	usia	: 48 tahun
	jenis kelamin	: Pria
	pengalaman kerja	: 6 tahun
Sekretaris Hki, Kantor 24	Nama	: Betha Sagita
	usia	: 28 tahun
	jenis kelamin	: Wanita
	pengalaman kerja	: 3 tahun
Supervisor QHSE	Nama	: Agung A. Hermanto
	usia	: 48 tahun
	jenis kelamin	: Pria
	pengalaman kerja	: 6 tahun
Engineer	Nama	: Yossie
	usia	: 27 tahun
	jenis kelamin	: Wanita
	pengalaman kerja	: 3,5 tahun
Environment Officer	Nama	: Rio Novi Awan
	usia	: 30 tahun
	jenis kelamin	: Pria
	pengalaman kerja	: 2,5 tahun

Gambar 1. Identitas pengisi angket

Bagian identitas pengisi angket merupakan informasi dasar yang dikumpulkan untuk memahami karakteristik responden dalam sebuah penelitian atau survei. Data ini penting untuk mengelompokkan jawaban berdasarkan demografi tertentu serta menganalisis tren yang muncul dari berbagai latar belakang responden.

Bagian identitas ini umumnya mencakup beberapa aspek utama. Pertama, usia responden dicatat untuk mengetahui kelompok umur yang terlibat dalam survei, karena faktor ini sering kali memengaruhi cara pandang seseorang terhadap suatu isu. Kemudian, jenis kelamin juga dapat dicatat guna melihat apakah terdapat perbedaan persepsi atau pengalaman berdasarkan gender.

3. Pengisian angket oleh SOM

Pertama angket akan diisi oleh SOM sebagai manajemen tertinggi pada list responden penelitian. Hasil pengisian dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut :

Tabel 1. Pengisian Angket Oleh SOM

I. IDENTITAS RESPONDEND		
NAMA	: Anang Priatnoko	
USIA	: 48	
JENIS KELAMIN	: PRIA	
JABATAN	: SOM	
II. PEMAHAMAN KINERJA MENGHASILKAN PRODUK/JASA		YA TIDAK
Apakah Anda merasa pekerjaan Anda menghasilkan produk atau jasa yang dapat dinilai secara jelas?	✓	
Apakah Anda memahami dengan baik wewenang dan tanggung jawab yang Anda miliki dalam organisasi?	✓	
Apakah hasil kerja Anda berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi?	✓	
III. KERJASAMA, TANGGUNG JAWAB, DAN SUMBER DAYA		YA TIDAK
Apakah Anda merasa kinerja Anda dipengaruhi oleh kerja sama dengan anggota tim atau kelompok lain?	✓	
Apakah Anda merasa organisasi memberikan panduan yang jelas mengenai tujuan kerja yang harus dicapai?	✓	
Apakah tanggung jawab pekerjaan Anda sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi?	✓	
IV. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA		YA TIDAK
Apakah Anda menerima umpan balik yang cukup terkait hasil kerja Anda?	✓	
Apakah hasil kerja Anda dinilai berdasarkan standar atau indikator yang sudah ditetapkan sebelumnya?	✓	
Apakah Anda merasa motivasi kerja Anda berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan?	✓	
Apakah Anda merasa lingkungan kerja mendukung untuk mencapai kinerja optimal?	✓	
V. KEBUTUHAN PEKERJA		YA TIDAK
Apakah Anda merasa membutuhkan waktu istirahat sejenak selama jam kerja untuk menjaga fokus dan produktivitas?	✓	
Apakah Anda sering merasa kelelahan jika terus bekerja tanpa jeda istirahat?	✓	
Apakah Anda menggunakan waktu istirahat untuk kebutuhan pribadi, seperti makan, minum, atau ke toilet?	✓	
Apakah Anda merasa bahwa istirahat singkat meningkatkan performa kerja Anda setelahnya?	✓	
VI. MEMILIKI ISTIRAHAT YANG CUKUP		YA TIDAK
Apakah perusahaan Anda memberikan waktu istirahat yang terjadwal selama jam kerja?	✓	
Apakah Anda pernah mengalami penurunan kualitas kerja akibat tidak adanya waktu istirahat?		✓
Apakah Anda merasa durasi istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi kebutuhan Anda?	✓	
VII. EFEKTIVITAS KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA		YA TIDAK
Apakah Anda pernah mengalami gangguan di luar kendali Anda yang mengharuskan Anda berhenti bekerja sejenak (misalnya gangguan teknis atau keadaan mendesak)?	✓	
Apakah Anda merasa bahwa kebijakan waktu istirahat di tempat kerja memengaruhi kesejahteraan Anda secara keseluruhan?	✓	
Apakah Anda percaya bahwa waktu kerja efektif harus mempertimbangkan kebutuhan istirahat pekerja?	✓	

4. Pengisian Angket oleh Sekretaris

kedua angket akan diisi oleh Sekretaris. Hasil pengisian dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut :

Tabel 2. Pengisian Angket Oleh Sekretaris

I. IDENTITAS RESPONDEND		
NAMA	: Betha Sagita	
USIA	: 28	
JENIS KELAMIN	: WANITA	
JABATAN	: Sekretaris	
II. PEMAHAMAN KINERJA MENGHASILKAN PRODUK/JASA	YA	TIDAK
Apakah Anda merasa pekerjaan Anda menghasilkan produk atau jasa yang dapat dinilai secara jelas?		✓
Apakah Anda memahami dengan baik wewenang dan tanggung jawab yang Anda miliki dalam organisasi?	✓	
Apakah hasil kerja Anda berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi?	✓	
III. KERJASAMA, TANGGUNG JAWAB, DAN SUMBER DAYA	YA	TIDAK
Apakah Anda merasa kinerja Anda dipengaruhi oleh kerja sama dengan anggota tim atau kelompok lain?	✓	
Apakah Anda merasa organisasi memberikan panduan yang jelas mengenai tujuan kerja yang harus dicapai?	✓	
Apakah tanggung jawab pekerjaan Anda sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi?		✓
IV. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA	YA	TIDAK
Apakah Anda menerima umpan balik yang cukup terkait hasil kerja Anda?	✓	
Apakah hasil kerja Anda dinilai berdasarkan standar atau indikator yang sudah ditetapkan sebelumnya?	✓	
Apakah Anda merasa motivasi kerja Anda berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan?	✓	
Apakah Anda merasa lingkungan kerja mendukung untuk mencapai kinerja optimal?	✓	
V. KEBUTUHAN PEKERJA	YA	TIDAK
Apakah Anda merasa membutuhkan waktu istirahat sejenak selama jam kerja untuk menjaga fokus dan produktivitas?	✓	
Apakah Anda sering merasa kelelahan jika terus bekerja tanpa jeda istirahat?	✓	
Apakah Anda menggunakan waktu istirahat untuk kebutuhan pribadi, seperti makan, minum, atau ke toilet?	✓	
Apakah Anda merasa bahwa istirahat singkat meningkatkan performa kerja Anda setelahnya?	✓	
VI. MEMILIKI ISTIRAHAT YANG CUKUP	YA	TIDAK
Apakah perusahaan Anda memberikan waktu istirahat yang terjadwal selama jam kerja?		✓
Apakah Anda pernah mengalami penurunan kualitas kerja akibat tidak adanya waktu istirahat?	✓	
Apakah Anda merasa durasi istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi kebutuhan Anda?		✓
VII. EFEKTIVITAS KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA	YA	TIDAK
Apakah Anda pernah mengalami gangguan di luar kendali Anda yang mengharuskan Anda berhenti bekerja sejenak (misalnya gangguan teknis atau keadaan mendesak)?	✓	
Apakah Anda merasa bahwa kebijakan waktu istirahat di tempat kerja memengaruhi kesejahteraan Anda secara keseluruhan?	✓	
Apakah Anda percaya bahwa waktu kerja efektif harus mempertimbangkan kebutuhan istirahat pekerja?	✓	

5. Pengisian angket oleh Supervisor HSE

selanjutnya angket akan diisi oleh HSE. Hasil pengisian dapat dilihat pada tabel 3, sebagai berikut :

Tabel 3. Pengisian Angket Oleh Supervisor HSE

I. IDENTITAS RESPONDEND		
NAMA	: Agung A. Hermanto	
USIA	: 48	
JENIS KELAMIN	: PRIA	
JABATAN	: SPV HSE	
II. PEMAHAMAN KINERJA MENGHASILKAN PRODUK/JASA		
Apakah Anda merasa pekerjaan Anda menghasilkan produk atau jasa yang dapat dinilai secara jelas?	✓	YA TIDAK
Apakah Anda memahami dengan baik wewenang dan tanggung jawab yang Anda miliki dalam organisasi?	✓	
Apakah hasil kerja Anda berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi?	✓	
III. KERJASAMA, TANGGUNG JAWAB, DAN SUMBER DAYA		
Apakah Anda merasa kinerja Anda dipengaruhi oleh kerja sama dengan anggota tim atau kelompok lain?	✓	YA TIDAK
Apakah Anda merasa organisasi memberikan panduan yang jelas mengenai tujuan kerja yang harus dicapai?	✓	
Apakah tanggung jawab pekerjaan Anda sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi?	✓	
IV. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA		
Apakah Anda menerima umpan balik yang cukup terkait hasil kerja Anda?	✓	YA TIDAK
Apakah hasil kerja Anda dinilai berdasarkan standar atau indikator yang sudah ditetapkan sebelumnya?	✓	
Apakah Anda merasa motivasi kerja Anda berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan?	✓	
Apakah Anda merasa lingkungan kerja mendukung untuk mencapai kinerja optimal?	✓	
V. KEBUTUHAN PEKERJA		
Apakah Anda merasa membutuhkan waktu istirahat sejenak selama jam kerja untuk menjaga fokus dan produktivitas?	✓	YA TIDAK
Apakah Anda sering merasa kelelahan jika terus bekerja tanpa jeda istirahat?	✓	
Apakah Anda menggunakan waktu istirahat untuk kebutuhan pribadi, seperti makan, minum, atau ke toilet?	✓	
Apakah Anda merasa bahwa istirahat singkat meningkatkan performa kerja Anda setelahnya?	✓	
VI. MEMILIKI ISTIRAHAT YANG CUKUP		
Apakah perusahaan Anda memberikan waktu istirahat yang terjadwal selama jam kerja?	✓	YA TIDAK
Apakah Anda pernah mengalami penurunan kualitas kerja akibat tidak adanya waktu istirahat?		✓
Apakah Anda merasa durasi istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi kebutuhan Anda?	✓	
VII. EFEKTIVITAS KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA		
Apakah Anda pernah mengalami gangguan di luar kendali Anda yang mengharuskan Anda berhenti bekerja sejenak (misalnya gangguan teknis atau keadaan mendesak)?	✓	YA TIDAK
Apakah Anda merasa bahwa kebijakan waktu istirahat di tempat kerja memengaruhi kesejahteraan Anda secara keseluruhan?	✓	
Apakah Anda percaya bahwa waktu kerja efektif harus mempertimbangkan kebutuhan istirahat pekerja?	✓	

6. Pengisian angket oleh Engineer

selanjutnya angket akan diisi oleh *Engineer*. Hasil pengisian dapat dilihat pada tabel 4, sebagai berikut :

Tabel 4. Pengisian Angket Oleh *Engineer*

I. IDENTITAS RESPONDEND		
NAMA	: Yossie	
USIA	: 27	
JENIS KELAMIN	: Wanita	
JABATAN	: Engineer	
II. PEMAHAMAN KINERJA MENGHASILKAN PRODUK/JASA		YA TIDAK
Apakah Anda merasa pekerjaan Anda menghasilkan produk atau jasa yang dapat dinilai secara jelas?		✓
Apakah Anda memahami dengan baik wewenang dan tanggung jawab yang Anda miliki dalam organisasi?		✓
Apakah hasil kerja Anda berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi?		✓
III. KERJASAMA, TANGGUNG JAWAB, DAN SUMBER DAYA		YA TIDAK
Apakah Anda merasa kinerja Anda dipengaruhi oleh kerja sama dengan anggota tim atau kelompok lain?		✓
Apakah Anda merasa organisasi memberikan panduan yang jelas mengenai tujuan kerja yang harus dicapai?		✓
Apakah tanggung jawab pekerjaan Anda sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi?		✓
IV. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA		YA TIDAK
Apakah Anda menerima umpan balik yang cukup terkait hasil kerja Anda?		✓
Apakah hasil kerja Anda dinilai berdasarkan standar atau indikator yang sudah ditetapkan sebelumnya?		✓
Apakah Anda merasa motivasi kerja Anda berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan?		✓
Apakah Anda merasa lingkungan kerja mendukung untuk mencapai kinerja optimal?		✓
V. KEBUTUHAN PEKERJA		YA TIDAK
Apakah Anda merasa membutuhkan waktu istirahat sejenak selama jam kerja untuk menjaga fokus dan produktivitas?		✓
Apakah Anda sering merasa kelelahan jika terus bekerja tanpa jeda istirahat?		✓
Apakah Anda menggunakan waktu istirahat untuk kebutuhan pribadi, seperti makan, minum, atau ke toilet?		✓
Apakah Anda merasa bahwa istirahat singkat meningkatkan performa kerja Anda setelahnya?		✓
VI. MEMILIKI ISTIRAHAT YANG CUKUP		YA TIDAK
Apakah perusahaan Anda memberikan waktu istirahat yang terjadwal selama jam kerja?		✓
Apakah Anda pernah mengalami penurunan kualitas kerja akibat tidak adanya waktu istirahat?		✓
Apakah Anda merasa durasi istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi kebutuhan Anda?		✓
VII. EFEKTIVITAS KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA		YA TIDAK
Apakah Anda pernah mengalami gangguan di luar kendali Anda yang mengharuskan Anda berhenti bekerja sejenak (misalnya gangguan teknis atau keadaan mendesak)?		✓
Apakah Anda merasa bahwa kebijakan waktu istirahat di tempat kerja memengaruhi kesejahteraan Anda secara keseluruhan?		✓
Apakah Anda percaya bahwa waktu kerja efektif harus mempertimbangkan kebutuhan istirahat pekerja?		✓

7. Pengisian angket oleh *Environment Officer*

kedua angket akan diisi oleh *Environment Officer*. Hasil pengisian dapat dilihat pada tabel 5, sebagai berikut :

Tabel 5. Pengisian Angket Oleh *Environment Officer*

I. IDENTITAS RESPONDEND		
NAMA	: Rio Novi Awan	
USIA	: 30	
JENIS KELAMIN	: PRIA	
JABATAN	: Environment Officer	
II. PEMAHAMAN KINERJA MENGHASILKAN PRODUK/JASA		YA TIDAK
Apakah Anda merasa pekerjaan Anda menghasilkan produk atau jasa yang dapat dinilai secara jelas?	✓	
Apakah Anda memahami dengan baik wewenang dan tanggung jawab yang Anda miliki dalam organisasi?	✓	
Apakah hasil kerja Anda berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi?	✓	
III. KERJASAMA, TANGGUNG JAWAB, DAN SUMBER DAYA		YA TIDAK
Apakah Anda merasa kinerja Anda dipengaruhi oleh kerja sama dengan anggota tim atau kelompok lain?	✓	
Apakah Anda merasa organisasi memberikan panduan yang jelas mengenai tujuan kerja yang harus dicapai?	✓	
Apakah tanggung jawab pekerjaan Anda sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi?	✓	
IV. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA		YA TIDAK
Apakah Anda menerima umpan balik yang cukup terkait hasil kerja Anda?	✓	
Apakah hasil kerja Anda dinilai berdasarkan standar atau indikator yang sudah ditetapkan sebelumnya?	✓	
Apakah Anda merasa motivasi kerja Anda berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan?	✓	
Apakah Anda merasa lingkungan kerja mendukung untuk mencapai kinerja optimal?	✓	
V. KEBUTUHAN PEKERJA		YA TIDAK
Apakah Anda merasa membutuhkan waktu istirahat sejenak selama jam kerja untuk menjaga fokus dan produktivitas?	✓	
Apakah Anda sering merasa kelelahan jika terus bekerja tanpa jeda istirahat?	✓	
Apakah Anda menggunakan waktu istirahat untuk kebutuhan pribadi, seperti makan, minum, atau ke toilet?	✓	
Apakah Anda merasa bahwa istirahat singkat meningkatkan performa kerja Anda setelahnya?	✓	
VI. MEMILIKI ISTIRAHAT YANG CUKUP		YA TIDAK
Apakah perusahaan Anda memberikan waktu istirahat yang terjadwal selama jam kerja?	✓	
Apakah Anda pernah mengalami penurunan kualitas kerja akibat tidak adanya waktu istirahat?		✓
Apakah Anda merasa durasi istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi kebutuhan Anda?	✓	
VII. EFEKTIVITAS KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA		YA TIDAK
Apakah Anda pernah mengalami gangguan di luar kendali Anda yang mengharuskan Anda berhenti bekerja sejenak (misalnya gangguan teknis atau keadaan mendesak)?		✓
Apakah Anda merasa bahwa kebijakan waktu istirahat di tempat kerja memengaruhi kesejahteraan Anda secara keseluruhan?	✓	
Apakah Anda percaya bahwa waktu kerja efektif harus mempertimbangkan kebutuhan istirahat pekerja?	✓	

8. Analisa secara keseluruhan

Ada banyak aspek yang akan menjadi alasan turnover yang tinggi didalam proyek ini seperti kinerja pekerja, waktu istirahat, upah pekerja, tawaran bekerja di tempat lain, dll. Pada penelitian ini, sewaktu penulis melakukan wawancara dengan responden, proyek ini menghadapi turnover dengan masalah utama yang disebabkan oleh waktu istirahat yang tidak teratur dan juga permasalahan tawaran kerja ke tempat yang lebih baik.

Pada teori 1 tentang kinerja dimana semua narasumber memberikan respon positif yang berarti teori 1 sudah dilaksanakan dengan baik di dalam proyek mengartikan bahwa kinerja bukan menjadi penyebab turnover yang tinggi didalam proyek ini dan berdasarkan teori 2 yang menunjukkan alasan penyebab turnover yang tinggi dalam proyek ini sehingga banyak pekerja yang tidak survive dan memilih mundur secara tiba tiba karna tidak kuat mengalami tekanan fisik pada proyek.

Penawaran kerja ke tempat lain juga menjadi alasan perpindahan pekerja yang membuat turnover tinggi didalam proyek ini, seperti kasus salah satu pekerja yang berusaha mengambil cuti tetapi tidak pernah Kembali untuk datang bekerja. Setelah ditelusuri lebih dalam pekerja tersebut yang mengambil cuti telah berpindah kerja ke tempat lain dengan alasan gaji yang lebih tinggi di tempat yang baru, ini jelas merugikan pekerja yang tetap tinggal di proyek di karenakan beban pekerjaan yang di tinggalkan akan di tanggung oleh orang orang yang masih aktif didalam proyek, ini akan mengganggu stabilitas kerja dan menghasilkan hasil yang tidak maksimal

Selain dari 2 hal utama tadi ada lagi penyebab turnover adalah kualitas pekerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, hal ini menjadikan tekanan pada pekerja tersebut menyebabkan pekerja tersebut tiba tiba resign dan memberikan beban bekerja pada pekerja yang masih ada di proyek tersebut.

Dan juga ada penyebab tidak loyalnya pekerja kepada Perusahaan dan tidak profesional pekerja disaat ada konflik internal para pekerja berusaha keluar dari lingkungan yang membuat mereka tidak nyaman.

9. Solusi untuk masalah turnover pada proyek

Untuk mengatasi masalah ini, solusinya adalah menyesuaikan insentif dan benefit. Jika faktor utama adalah gaji yang lebih tinggi di luar proyek, maka perlu dilakukan kajian ulang terhadap struktur kompensasi. Jika menaikkan gaji bukan pilihan yang memungkinkan, perusahaan bisa menawarkan benefit lain seperti tunjangan tambahan, asuransi kesehatan yang lebih baik, atau bonus berbasis kinerja.

Saat penulis mewawancarai sekretaris, penulis mendapatkan fakta bahwa Perusahaan akan memberlakukan trial selama 3 bulan dengan kontrak kepada pekerja, Ketika pekerja melanggar kontrak akan dikenakan penalty berupa denda sesuai dengan kontrak yang berlaku.

Untuk permasalahan waktu kerja sebaiknya Perusahaan harus patuh kedalam uu cipta kerja sebagai berikut “Setiap pekerja berhak atas istirahat antara jam kerja dalam sehari, paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (Pasal 79 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan No.

13 Tahun 2003 jo. UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020)”. Untuk menekan angka turnover yang tinggi seharusnya proyek membuat waktu istirahat yang terjadwal agar para pekerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

KESIMPULAN

Ada banyak aspek yang akan menjadi alasan turnover yang tinggi didalam proyek ini seperti kinerja pekerja, waktu istirahat, upah pekerja, tawaran bekerja di tempat lain, dll. Pada penelitian ini, sewaktu penulis melakukan wawancara dengan responden, proyek ini menghadapi turnover dengan masalah utama yang disebabkan oleh waktu istirahat yang tidak teratur dan juga permasalahan tawaran kerja ke tempat yang lebih baik.

Cara mengatasi turnover yang tinggi didalam proyek ini adalah : Menyesuaikan intensif dan benefit, Memberlakukan trial selama 3 bulan dengan kontrak dan berikan penalty jika melanggar, Perusahaan lebih memerhatikan waktu kerja sesuai dengan Pasal 79 ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 jo. UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020)

DAFTAR PUSTAKA

- Samsudin, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kodri (Ed.)). https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=10PrEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA27&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+samsudin&ots=DR37PpsBX4&sig=XaaTDa1ZsZ9UuQVwm8zbEiIEAvk&redir_esc=y#v=onepage&q=manajemen+sumber+daya+manusia+samsudin&f=false
- Dzaky, I. (2024). ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PROYEK KONSTRUKSI PT HARAFIEL TRI JAYA. In *Ayan* (Vol. 15, Issue 1).
- Hansel, J. A. (2018). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Labor Turnover*. 141–148.
- Poniman, Suherman, H., & Mizwar, Z. (2023). Analisis Faktor Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Proyek Konstruksi Gedung Lapas Di Riau Tahun 2021-2022. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Civil and Planning Engineering, Bung Hatta University*, 20(1), 1–3.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065/106893>
- Wijaya, A., Arpan, B., & Mulyani, E. (2015). Efektifitas Tenaga Kerja Pada Proyek Bangunan. *Jurnal Mahasiswa Teknik Sipil Universitas Tanjungpura*, 1(1), 1–13. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/JMHMS/article/view/9354>