

**SKRIPSI**  
**EVALUASI SISTEM PEREKRUTAN TENAGA KERJA**  
**TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DAN WAKTU**  
**PELAKSANAAN DI PT SATRIACIPTA ASTAKENCANA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**DISUSUN OLEH:**

**DEWA GDE PARAMASWARA**

**1815124121**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN**  
**TEKNOLOGI**

**JURUSAN TEKNIK SIPIL**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PROYEK KONSTRUKSI**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**TAHUN 2022**

## **ABSTRAK**

Pengembangan MSDM sangat diperlukan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan konstruksi maupun yang lainnya. Untuk itu sistem perekrutan tenaga kerja perlu diperhatikan dengan baik agar mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan Deskriptif Kuantitatif yang didapat dari nilai persentase perekrutan, produktivitas tenaga kerja, dan juga pengaruh antara sistem perekrutan dengan produktivitas dari tenaga kerja tersebut. Hasil yang didapatkan untuk perekrutan sudah dilakukan secara baik dengan persentase mulai dari 85%-100% untuk semua sampel. Hasil yang didapatkan untuk produktivitas tenaga kerja, semua tenaga kerja sudah produktif dengan persentase yang didapatkan mulai dari 82%-97%. Untuk keterlambatan progres pelaksanaan didapatkan sebesar 1%-21% untuk semua sampel. Untuk kecukupan data, data yang didapatkan hampir semuanya tidak mencukupi karena banyak tenaga kerja yang mengundurkan diri. Untuk kendala yang dihadapi oleh tenaga kerja baik dilapangan maupun diproduksi adalah: Kerusakan Alat/Mesin yang terjadi di lapangan maupun produksi, Kondisi lapangan yang sempit dan Pekerja serta Mandor yang kurang berpengalaman. Evaluasi yang dapat dilakukan PT Satriacipta Astakencana agar lebih baik adalah sebagai berikut: Membentuk Manajemen Personalia di perusahaan, Menganalisis sistem perekrutan yang telah dilaksanakan, Evaluasi kualitas, kuantitas, biaya dan pemanfaatan perekrutan yang dilaksanakan.

Kata kunci: *Sistem Perekrutan, Evaluasi, Produktivitas, Tenaga Kerja*

## **ABSTRACT**

*Human resource development is needed by every company, be it a construction company or others. For this reason, the labor recruitment system needs to be considered properly in order to get a quality workforce. This study uses a quantitative descriptive obtained from the percentage value of recruitment, labor productivity, and also the influence between the recruitment system and the productivity of the workforce. The results obtained for recruitment have been carried out well with percentages ranging from 85%-100% for all samples. The results obtained for labor productivity, all workers are already productive with the percentages obtained ranging from 82%-97%. For delays in implementation progress, it is obtained by 1% -21% for all samples. For data adequacy, almost all of the data obtained are insufficient because many workers have resigned. The obstacles faced by workers both in the field and in production are: Damage to tools/machines that occur in the field and production, narrow field conditions and inexperienced workers and foremen. Evaluations that can be done by PT Satriacipta Astakencana to make it better are as follows: Establishing Personnel Management in the company, Analyzing the recruitment system that has been implemented, Evaluation of the quality, quantity, cost and utilization of the recruitment carried out*

*Keywords: Recruitment System, Evaluation, Productivity, Labor*

## KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, Ida Sang Hyang Widhi Wasa, karena atas berkat dan karunia-Nya, maka skripsi dengan judul “EVALUASI SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DAN WAKTU PELAKSANAAN DI PT SATRIACIPTA ASTAKENCANA” dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Dalam kesempatan ini penulis bermaksud mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang mendukung dan membantu atas terselesainya proposal skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Ir. I Wayan Sudiasa, MT. selaku Ketua Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Ir. I Nyoman Suardika, MT. selaku Sekretaris Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Bali
3. Bapak Made Sudiarsa, ST., MT. selaku Ketua Program Studi D IV Manajemen Proyek Konstruksi, Politeknik Negeri Bali
4. Bapak Ir.P.D. Pariawan S. Msc. MIHT dan Bapak I Nyoman Anom Purwa Winaya, ST., M.Si. sebagai dosen pembimbing I dan II yang telah membimbing dan memberikan masukan kepada penulis dari awal penulisan sampai bisa menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen pengajar mata kuliah di jurusan Teknik Sipil yang telah memberikan ilmu dan waktunya.
6. Orang tua, keluarga, dan seluruh teman-teman penulis yang selalu mendukung, memberikan ide, saran, serta semangat kepada penulis.

Dalam pembuatan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa proposal skripsi yang penulis buat masih sangat jauh dari kesempurnaan. Jadi dengan rasa hormat penulis mohon petunjuk, saran dan kritik terhadap proposal skripsi ini.

Dalung Permai, 8 Oktober 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1. 1. Latar Belakang .....	1
1. 2. Rumusan Masalah .....	2
1. 3. Tujuan Penelitian.....	3
1. 4. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. 1. Definisi Proyek Konstruksi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. 2. Manajemen Proyek Konstruksi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. 3. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. 4. Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. 5. Tenaga Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. 6. Sistem Perekrutan dan Penempatan Tenaga Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. 7. Produktivitas Pekerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. 8. Indikator Produktivitas Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. 9. Tingkat Produktivitas Individu Tenaga Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. 10. Manajemen Waktu Proyek .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. 1. Rancangan/Jenis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. 2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. 3. Penentuan Sumber Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. 4. Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3. 5. Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. 6. Instrumen Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. 7. Analisa Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. 8. Bagan Alir Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 1. Gambaran Umum Perusahaan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 2. Sistem Perekrutan Tenaga Kerja di PT Satriacipta Astakencana....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 3. Alur Penerimaan Staf Baru di PT. Satriacipta Astakencana .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 4. Persyaratan dan Kelengkapan Melamar Pekerjaan di PT Satriacipta Astakencana .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 5. Tugas Sehari-hari Tenaga Kerja Sub Professional di PT Satriacipta Astakencana .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 6. Pengolahan Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 6. 1. ...Hasil Penyebaran Pernyataan Ke Tenaga Kerja Sub Professional di PT Satriacipta Astakencana.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 6. 2. Persentase Kecocokan Hasil Perekrutan dengan Persyaratan yang telah direncanakan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 6. 3. Produktivitas Tenaga Kerja Sub Professional di PT Satriacipta Astakencana.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 6. 4. Uji Kecukupan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 6. 5. Uji Keseragaman Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 6. 6. Persentase Kemajuan atau Keterlamatan yang Terjadi Baik di Produksi Maupun Lapangan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 6. 7. Evaluasi yang Perlu Dilakukan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
5. 1. Kesimpulan.....	<b>76</b>
5. 2. Saran.....	<b>77</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

- Tabel 3. 1 Tabel Contoh Butir Pertanyaan Tenaga Kerja .... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3. 2 Contoh Ceklist Pekerjaan Tenaga Kerja ..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 1 Butir Pertanyaan Staff Pelaksana Sampel 1A..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 2 Butir Pertanyaan Staff Produksi Sampel 1B..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 3 Butir Pertanyaan Staff Drafter Sampel 1C..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 4 Butir Pertanyaan Staff Engineering Sampel 1D . **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 5. Persentase Kecocokan Perekrutan Staff Engineering**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 6. Persentase Kecocokan Perekrutan Staff Produksi ....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 7. Persentase Kecocokan Perekrutan Staff Pelaksana...**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 8. Persentase Kecocokan Perekrutan Staff Drafter **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 9 Produktivitas Pelaksana Lapangan Pekerjaan Balok Precast dan Half Slab .....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 10 Produktivitas Pelaksana Lapangan Pekerjaan Tiang Pancang.... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 11 Produktivitas Pelaksana Lapangan Tie Beam dan Pile Cap Pracetak .....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 12 Produktivitas Drafter.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 13 Produktivitas Pelaksana Produksi .....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 14 Produktivitas Project Manajer.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4. 15 Tabel Rekap Kecukupan Data Tenaga Kerja.... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 16 Persentase Keterlambatan dan Kemajuan Pelaksanaan Sampel 1B .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 17 Presentase Keterlambatan dan Kemajuan Pelaksanaan Sampel 2B .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 18 Persentase Keterlambatan dan Kemajuan Pelaksanaan Sampel 3B .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 20 Persentase Keterlambatan dan Kemajuan Pelaksanaan Sampel 5B .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 21 Persentase Keterlambatan dan Kemajuan Pelaksanaan Sampel 2A .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 22 Persentase Keterlambatan dan Kemajuan Pelaksanaan Sampel 3A .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 23 Persentase Keterlambatan dan Kemajuan Pelaksanaan Sampel 1A dan 1D.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 24 Persentase Keterlambatan dan Kemajuan Pelaksanaan Sampel 4A dan 2D.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 25 Perbedaan Sistem Perekrutan Antara Richard Nata dengan PT. Satriacipta Astakencana .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 26 Persamaan Sistem Perekrutan Antara Richard Nata dengan PT. Satriacipta Astakencana .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 27 Persentase Perekrutan Setiap Bulan....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 28 Rasio Perekrutan Dari PT Satriacipta Astakencana.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 30 Biaya Langsung Perekrutan yang Harus Dilaksanakan oleh PT Satriacipta Astakencana .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 3. 1 Peta Lokasi Penelitian .....**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3. 2 Denah Lengkap PT Satriacipta Astakencana .. **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3. 3 Jarak Lokasi Penelitian dari Kampus Politeknik Negeri Bali... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Satriacipta Astakencana.....  
**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 2 Diagram Sistem Perekrutan di PT Satriacipta Astakencana ..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 3 Diagram Keseragaman Data Sampel 1A..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 4 Diagram Keseragaman Data Sampel 2A..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 5 Diagram Keseragaman Data Sampel 3A..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 6 Diagram Keseragaman Data Sampel 4A..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 7 Diagram Keseragaman Data Sampel 1B..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 8 Diagram Keseragaman Data Sampel 2B..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 9 Diagram Keseragaman Data Sampel 3B..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 10 Diagram Keseragaman Data Sampel 4B..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 11 Diagram Keseragaman Data Sampel 5B..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 12 Diagram Keseragaman Data Sampel 1C..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 13 Diagram Keseragaman Data Sampel 2C..... **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 14 Diagram Keseragaman Data Sampel 3C..... **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 15 Diagram Keseragaman Data Sampel 1D..... **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4. 16 Diagram Keseragaman Data Sampel 2D..... **Error! Bookmark not defined.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1. Latar Belakang**

Perkembangan proyek konstruksi yang sangat pesat, perkembangan terkait dengan pengembangan Sumber Daya Proyek (SDM) sudah berkembang secara signifikan dari yang sebelumnya, ini diakibatkan karena kondisi lingkungan yang menuntut para SDM dalam sebuah proyek itu memiliki kemampuan yang lebih banyak dari yang sebelumnya. Para SDM proyek harus banyak belajar perkembangan teknologi yang baru dan juga mengetahui tentang metode yang lebih efisien guna mempercepat waktu pekerjaan dan juga menghemat biaya, namun tanpa mengurangi kualitas atau mutu pekerjaan itu sendiri. Bisa dikatakan bahwa rekrutmen dan penempatan tenaga kerja yang baik sebelum pelaksanaan proyek itu harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan diproyek atau perusahaan tersebut.

Hampir sebagian besar pada pekerjaan proyek konstruksi tidak memperhatikan latar belakang dari para pekerja proyek itu sendiri, hal ini dapat merugikan karena akan menghambat jalannya proyek yang telah direncanakan sebelumnya, karena dari semua pekerja belum tentu memiliki latar belakang yang sama, jadi dalam pemilihan tenaga kerja perlu dilakukan pengelolaan terkait perekrutan tenaga kerja tersebut [1]. Rekrutmen dan seleksi merupakan upaya perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja untuk mendapatkan orang yang tepat. Proses rekrutmen dan seleksi tersebut sangatlah kompleks, membutuhkan waktu yang lama dan terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat [2]. Dengan adanya proses rekrutmen atau seleksi secara selektif maka akan berdampak bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Penggunaan tenaga kerja yang terampil dapat mempercepat pekerjaan suatu proyek, karena pada dasarnya mereka sudah memiliki kompetensi yang sudah baik ini sangat diharapkan agar penggunaan tenaga kerja dalam proyek menjadi lebih

efisien dan juga lebih menghemat dalam hal biaya yang dikeluarkan. Karena banyaknya tenaga kerja yang tidak memiliki kompetensi yang cukup akan menyebabkan terjadinya keterlambatan dan juga pembengkakan biaya didalam pengerjaan proyek itu sendiri [3]. Maka dari itu, kompetensi yang dimiliki pekerja harus banyak dan juga sesuai dengan bidang yang digelutinya di dalam proyek tersebut. Pekerja didalam sebuah proyek harus dilengkapi dengan sertifikat keterampilan tertentu yang dapat menegaskan bahwa tenaga kerja tersebut sudah ahli dalam bidang tersebut. Pernyataan diatas dapat mendukung pernyataan sebelumnya bahwa pekerja harus memiliki kompetensi yang lebih agar mereka menjadi tenaga kerja yang unggul dalam sebuah proyek [4]. Karena kesuksesan dari jalannya proyek tersebut adalah dari para tenaga kerja atau SDM yang lain yang memiliki kompetensi yang dapat menghemat waktu dan biaya dari proyek tersebut.

Apabila system perekrutan tersebut bisa dilakukan maka bisa mendapatkan keuntungan yang banyak dan juga waktu yang dikerjakan lebih efisien, sehingga proyek berjalan sesuai dengan waktu dan biaya yang telah direncanakan sebelumnya. Pada jurnal penelitian sebelumnya hanya menerangkan tentang perekrutan tenaga kerja dari segi kinerja dan biaya, untuk membedakan dengan penelitian tersebut, maka peneliti mengambil dari segi produktivitas dan waktu pelaksanaan. Maka dari itu peneliti mengambil judul tentang “EVALUASI SISTEM REKRUTMEN TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DAN WAKTU PELAKSANAAN DI PT SATRIACIPTA ASTAKENCANA”.

## **1. 2. Rumusan Masalah**

Rumusan Masalah yang akan dibahas oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana cara mengevaluasi produktivitas tenaga kerja (sub professional) untuk mengerjakan suatu pekerjaan terhadap sistem perekrutan tenaga kerja yang dilakukan?
2. Kendala apa yang dihadapi tenaga kerja (sub professional) dalam melaksanakan suatu pekerjaan baik dilapangan maupun di bagian produksi?
3. Berapa besar dampak yang diterima jika suatu perusahaan melaksanakan system perekrutan tenaga kerja dari segi waktu pelaksanaan?

### **1. 3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui produktivitas tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah proyek tertentu berdasarkan perekrutan yang telah dilakukan.
2. Mengetahui kendala dari tenaga kerja (sub professional) dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Mengetahui pentingnya system perekrutan yang tepat untuk sebuah proyek yang dijalankan, jika sudah dilakukan evaluasi, maka akan dengan mudah memperhitungkan produktivitas dan estimasi waktu pelaksanaan proyek yang dijalankan.

### **1. 4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin diberikan setelah penelitian ini selesai dilaksanakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran terkait dengan jalannya proyek dilihat dari segi produktivitas tenaga kerja sub professional yang direkrut apakah sudah sesuai dengan yang direncanakan atau belum.
2. Dapat mengatasi kendala yang terjadi kepada tenaga kerja sub professional dalam suatu pelaksanaan pekerjaan dilapangan maupun diproduksi.
3. Menjadi pertimbangan untuk dampak yang akan terjadi akibat rekrutmen tenaga kerja yang ditetapkan terhadap waktu sebuah proyek.
4. Menjadi referensi yang bisa dipergunakan jika ditemukan permasalahan yang sama didalam proyek yang sedang dijalankan.

### **1. 5. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang Lingkup Penelitian yang akan ditinjau oleh peneliti berada di PT Satriacipta Astakencana dengan item pekerjaan yang diteliti diantaranya adalah:

1. Tenaga Kerja yang menjadi pengamatan hanya tenaga kerja sub professional di PT Satriacipta Astakencana.
2. Pekerjaan yang ditinjau adalah pekerjaan produksi (pengecoran), tiang pancang, *tie beam*, *pile cap* pracetak, *half slab* pracetak, dan balok pracetak.
3. Penyebaran pertanyaan hanya disebarkan ke tenaga kerja sub professional.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5. 1. Kesimpulan**

Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan, terdapat beberapa kesimpulan yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengevaluasi sistem perekrutan yang telah dilaksanakan oleh PT Satriacipta Astakencana terdapat 4 hal yang perlu dijadikan perhatian. Berikut adalah beberapa hal tersebut:
  - a. Membentuk Manajemen Personalia
  - b. Menganalisis sistem perekrutan yang telah dilaksanakan dengan perusahaan lain ataupun menurut ahli manajemen lain
  - c. Mengevaluasi kualitas dan kuantitas perekrutan yang dilaksanakan
  - d. Evaluasi biaya dan manfaat perekrutan yang telah dilaksanakan
2. Untuk kendala yang harus dihadapi oleh tenaga kerja sub professional di PT Satriacipta Astakencana adalah sebagai berikut:
  - a. Kerusakan Alat/Mesin yang terjadi di lapangan maupun produksi
  - b. Kondisi di lapangan yang sempit
  - c. Pekerja dan mandor yang kurang berpengalaman (penggunaan metode terbaru yaitu metode *precast*).
3. Besaran dampak yang diterima oleh perusahaan jika melakukan proses perekrutan tenaga kerja dari segi waktu adalah dilihat dari produktivitas yang dilakukan oleh tenaga kerja sub professional tersebut. Untuk produktivitasnya sudah sangat baik didapatkan setiap tenaga kerja sub professional di PT Satriacipta Astakencana ini mendapatkan persentase sebesar 82%-97%, namun faktanya masih terjadi keterlambatan pada setiap sampel terdapat keterlambatan progress yang terjadi mulai dari 1%-21%, dan untuk beberapa sampel terkhususnya sampel 2A dan 3A mengalami keterlambatan waktu masing-masing untuk sampel 2A selama 1 hari sedangkan untuk sampel 3A selama 2 hari.

## 5. 2. Saran

Untuk saran yang bisa diberikan oleh peneliti kepada PT Satriacipta Astakencana menjadi lebih baik lagi adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya mempertahankan karyawan yang sudah lama bekerja di PT Satriacipta Astakencana, dan apabila karyawan atau tenaga kerja tersebut *resign*, segera ketahui penyebab tenaga kerja tersebut *resign*.
2. Lebih mensejahterakan tenaga kerja yang bekerja di PT Satriacipta Astakencana seperti, diberikan tunjangan hari raya pada saat hari raya besar.
3. Membuat manajemen personalia untuk menjadi tempat keluh kesah tenaga kerja selama bekerja di PT Satriacipta Astakencana, agar bisa tersampaikan kepada pemimpin perusahaan. Sehingga perusahaan akan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1]Elevina, R. (2017). Kajian Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pekerja Konstruksi dengan Latar Belakang Berbeda (Studi Kasus: Pekerja Konstruksi di Kota Bandung dan DKI Jakarta). *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional*, 28-39.
- [2]Wowor, Pricilia; Sompie, B.; Taroreh, H.; Walangitan, D. (2013). Pendayagunaan Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi (Studi Kasus: PT. Trakindo Utama Manado). *Jurnal Sipil Statik*, 459-465.
- [3]Sadhu, Hendra; Badriansyah, Subkhan; Pudjihardjo, Hari; Tutuko, Bambang. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Bersertifikasi terhadap Mutu Biaya dan Waktu Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Pembangunan Gedung Bertingkat Tinggi Di Semarang. *Jurusan Teknik Sipil*, 1-12.
- [4]Kiswanti, Sri; Chasanah, Ummi. Perencanaan Manajemen Proyek Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Sumber Daya Manusia Di Semarang Jawa Tengah.
- [5]Utama, Anugerah; Asnudin, Andi; Labombang, Mastura. (2013). Perencanaan Dan Pengendalian Material Pada Proyek Konstruksi Palu Grand Mall. *Infrastruktur*, 87-97.
- [6]Santoso, Kevin; Wijaya, Kevin; Chandra, Herry; Ratnawidjaja, Soehendro. Potret Industri Konstruksi Di Surabaya Dalam Masa Pandemi Covid-19. 57-64.
- [7]Chasanah, Ummi; Kiswanti, Sri. (2018). Penerapan Konsultan Manajemen Konstruksi Pada Tahap Pelaksanaan Pembangunan Gedung Rumah Sakit. *Jurnal Neo Teknika*, 5-9.
- [8]Asnudin, Setyadi; Tjakra, Jermias; Sibi, Mochtar. (2018). Penerapan Manajemen Konstruksi Pada Tahap Controlling Proyek (Studi Kasus: Bangunan Laboratorium Fakultas Teknik Universitas Sam Ratulangi Manado). *Jurnal Sipil Statik*, 895-907.
- [9]Kiswanti, S., & Chasanah, U. (2019). Analisa Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Penerapan Manajemen Waktu Pada Pembangunan Rumah Sakit Di Jawa Tengah. *NeoTeknika*.
- [10]Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah*, 113-124.
- [11]Dr. Mamik; Dr. Ir Usman Syarif. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [12]Setiabudi, Y. (2010). *Faktor Risiko Dalam Rekrutmen Tenaga Kerja Yang Mempengaruhi Biaya Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi*. Yogyakarta.



- [13]Hermawati, N. (2013). *Analisa Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal*. Semarang.
- [14]Budiyanto, A. (2015). *Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Pada Bank Syariah Mandiri Pusat*. Jakarta.
- [15]Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 38-44.
- [16]Martini, N. P. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan Di Kabupaten Badung. *Jurnal Krisna: Kumpulan Riset Akutansi*, 70-79.
- [17]Aprilian, T. (2010). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Struktur Rangka Atap (Studi Kasus: Proyek Pembangunan Rumah Sakit Dr. Moewardi, Surakarta, Jawa Tengah)*. Surakarta.
- [18]Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan BIsnis*, 124-137.
- [19]Gerung, J., Dundu, A., & Mangare, B. (2016). Analisa Penerapan Manajemen Waktu Pada Pembangunan Jaringan Daerah Irigasi Sangkup Kiri. *Jurnal Sipil Statik*, 441-446.
- [20]Priyo, Mandiyo; Adi, Sumanto;. (2016). Analisis Percepatan Waktu Dan Biaya Proyek Konstruksi Dengan Penambahan Jam Kerja (Lembur) Menggunakan Metode Time Cost Trade Off : Studi Kasus Proyek Pembangunan Prasarana Pengendali Banjir. *Jurnal Ilmiah Semesta Teknika*, 3-15.
- [21]Rizaldi, A. (2021). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Batu Dengan Metode Work Sampling dan Historical Experience (ANALYSIS OF LABOR PRODUCTIVITY ON MASONRY)*. Sleman.
- [22]Putra, A. (2013). *PROSEDUR REKRUTMEN KARYAWAN PT. TUNGGAL PERKASA PLANTATION*. Pekanbaru.
- [23]Situmorang, Benhart; Arsjad, Tisano; Tjakra, Jermias. (2018). Analisis Risiko Pelaksanaan Pembangunan Proyek Konstruksi Bangunan Gedung. *Jurnal Tecno*, 31-36.
- [24]Wirabakti, Deden; Abdullah, Rahman; Maddeppungeng, Andi. (2014). STUDI FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PROYEK KONSTRUKSI. *Jurnal Konstruksia*, 15-29.
- [25]Iribaram, Fahmi; Huda, Miftahul. (2018). ANALISA RESIKO BIAYA DAN WAKTU KONSTRUKSI PADA PROYEK PEMBANGUNAN

APARTEMEN BIZ SQUARE RUNGKUT SURABAYA. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Konstruksi*, 141-154.

- [26] Mayasari, Citra; Lestari, Irma. (2018). PERANAN DEPARTEMEN PERSONALIA DALAM MENGURANGI JUMLAH KARYAWAN RESIGN DI THE WESTLAKE RESORT YOGYAKARTA. *Journal of Tourism and Economic*, 82-91.
- [27] Aljazair, A. ANALISIS SISTEM REKRUTMEN TENAGA KERJA PADA CV. MITRA SEJATI DI SAMARINDA. 160-173.
- [28] Sumual, Tinneke; Lia; Sulistyoko, Eko. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.