



IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEKERJA KONSTRUKSI DALAM MENERIMA SISTEM PEMBAYARAN UPAH KERJA (STUDI KASUS PROYEK PACKAGE CIVIL WORKS (CW) SEA PORT 3: WORKS FOR RECONSTRUCTION OF PANTOLOAN PORT)

Andi Rizal¹, Wahiduddin Basry*², Amelia Abd. Muzakkir²

¹Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Tadulako, Palu, Jalan Soekarno Hatta

²Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Palu, Palu, Jalan Hang Tuah No. 114

Penulis korespondensi: wahiddinbasry01@gmail.com

DISUBMIT 17 Desember 2023

DIREVISI 14 Juni 2024

DITERIMA 15 Juni 2024

ABSTRAK Secara umum tenaga kerja dikategorikan menjadi dua yaitu, tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja lepas yang kita ketahui bersama mereka dibayarkan dengan upah yang berbeda, karna satunya memiliki kontrak yang jelas sedangkan untuk tenaga kerja lepas tidak mempunyai kontrak yang jelas. Tenaga kerja lepas biasanya paling banyak jumlahnya. Penerapan pada tenaga kerja lepas biasanya adalah sistem borongan. Tenaga kerja suatu proyek terdiri atas mandor, tukang dan pekerja. Sistem kerja dapat dilakukan dengan sistem pekerjaan harian atau sistem pekerjaan borongan. Metode mengolah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di lokasi penelitian. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Setelah didapatkan data dari lapangan dengan bantuan kuesioner, selanjutnya dilakukan pengolahan data yang meliputi uji *Relative Rank Indeks* (RRI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dominan pekerja menggunakan pembayaran upah kerja berdasarkan volume pekerjaan 57.94% dan yang menggunakan jam kerja atau dalam bentuk upah harian sejumlah 42.06%. Kemudian hasil penelitian menunjukkan faktor yang berpengaruh untuk dua sistem pembayaran tersebut, yaitu: Pertama berdasarkan Volume Pekerjaan, yaitu (1) Kontrak Kerja, (2) Keselamatan dan kesehatan kerja, (3) Karakteristik pekerja. Kedua pada sistem pembayaran berdasarkan Jam Kerja, adalah (1) Karakteristik pekerjaan, (2) Keselamatan dan kesehatan kerja, (3) Peralatan dan Teknologi.

KATA KUNCI Pekerja Konstruksi; Upah Kerja; Sistem Pembayaran Upah Kerja

1 PENDAHULUAN

Pekerja konstruksi merupakan pekerja lepas dan tidak mempunyai serikat pekerja sehingga upah yang diterima sesuai dengan harga standar satuan upah pekerja di masing-masing daerah dengan sistem pembayaran biasanya terbagi menjadi dua yaitu borongan dan harian. Sistem pengupahan dari pihak pemberi jasa harus memiliki komunikasi yang baik agar konstruksi dapat berjalan dengan lancar dan perlu disesuaikan dengan kesepakatan bersama. Pihak pemberi jasa konstruksi perlu mengevaluasi kontribusi sistem pengupahan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pembangunan konstruksi membutuhkan sumber daya manusia sebagai faktor yang menentukan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi pada keterampilan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja menjadi faktor utama dalam

pelaksanaan suatu pekerjaan guna mencapai hasil yang maksimal. Untuk penelitian masalah sistem pengupahan tenaga kerja perlunya pengetahuan tentang faktor apa saja yang mendorong pekerja konstruksi dalam menerima sistem pembayaran upah.

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seseorang. Upah juga merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang atau bobot pekerjaan yang telah di selesaikan, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Penempatan serta pelaksanaan upah yang baik merupakan salah satu aspek penting dalam kerja sama konstruksi antara pengusaha atau pemborong pekerjaan. Upah harus lebih perlu diperhatikan karena upah juga salah satu menjadi acuan untuk

mengukur cepat atau lambatnya suatu proyek konstruksi.

Jika suatu proyek yang di koordinir oleh mandor maka mandor-mandor tersebut memiliki peran dalam menetapkan upah sehingga akan berdampak pada efektivitas pekerja itu sendiri. Produktivitas tenaga kerja yang baik sangat di perlukan untuk keberhasilan proyek konstruksi.

Tenaga kerja konstruksi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kualitas pekerjaan dan kemajuan pekerjaan, serta biaya konstruksi. Kemudian salah satu hal yang mesti diputuskan yaitu sistem pembayaran upah kerja terhadap pekerja konstruksi. [1]

Beberapa informasi yang sering kali terdengar di lingkungan proyek konstruksi tentang permasalahan yang timbul akibat dari sistem pengupahan pekerja konstruksi. Untuk itu dibutuhkan suatu kegiatan tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pekerja konstruksi dalam menerima sistem pembayaran upah kerja.

Permasalahan upah/pengupahan cukup menarik dan penting untuk dapat dipahami, mengingat cukup banyak ditemukannya pengusaha/perusahaan yang biasanya memberikan upah pada pekerja yang dianggap tidak adil atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Namun timbul pertanyaan, bagaimana sistem penerapan upah yang dilakukan oleh setiap mandor dalam meningkatkan efektivitas para pekerjanya berdasarkan harga setiap upah bagi pekerja tetap maupun pekerja lepas.

Berdasarkan beberapa uraian dan penjelasan penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja konstruksi dalam menerima sistem pembayaran tenaga kerja dalam menerima sistem upah harian atau sistem upah borongan yang memenuhi kebutuhan pekerja.

Tujuan Penelitian. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang

mempengaruhi pekerja konstruksi dalam menerima sistem pembayaran upah pada pekerjaan konstruksi.

2 TINJAUAN PUSTAKA

Tenaga kerja lapangan pada proyek konstruksi dibedakan menjadi dua yaitu, pengawas (mandor) dan pekerja (tukang). Tenaga kerja yang dimaksud di sini adalah sebuah kelompok kecil yang terdiri atas mandor, tukang dan pembantu tukang. Setiap tenaga kerja pasti ingin memperoleh upah yang sebesar-besarnya sebagai imbalan atau jasa yang telah dikerjakannya. Oleh karena itu, penentuan upah atau sistem pemberian upah yang memadai itu sangat penting bagi pekerja konstruksi, sistem pemberian upah itu sendiri dibagi menjadi dua, yaitu upah menurut satuan waktu atau biasa yang disebut upah harian dan upah menurut satuan hasil atau biasa disebut upah borongan atau berdasarkan volume pekerjaan.

Tenaga Kerja. Tenaga kerja merupakan orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu pekerjaan. Tenaga kerja mempunyai banyak pengaruh yang penting pada produktivitas proyek keseluruhan, menurut UU NO. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, di mana setiap orang mampu melakukan pekerjaan agar menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat yang ada. Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja termaksud mereka yang menganggur atau tidak menganggur. [2]

Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar guna menghasilkan suatu barang atau jasa untuk memenuhi tiap kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Maka dari itu tenaga kerja dapat juga diartikan sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja dan mempunyai hak dan kewajiban warga negara dalam melakukan kegiatan sehari-hari dalam kehidupannya. [3]

Dari kutipan di atas kita tahu bahwa perusahaan menanggung biaya-biaya yang berhubungan dengan pekerja di luar upah pokoknya. Tapi masih kita ketahu di

Indonesia struktur upah tenaga kerja ini masih hanya berupa gaji bulanan (pekerja tetap) dan upah harian (pekerja lepas).

Tenaga Kerja Harian. Tenaga kerja harian adalah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu bagian pekerjaan tertentu dengan gaji berdasarkan jumlah hari kerja atau jam kerja yang diperoleh.

Tenaga Kerja Borongan. Tenaga kerja borongan ialah tenaga kerja yang dikerjakan oleh mandor sebagai pimpinan kelompok. Tenaga kerja ini terdiri atas beberapa tenaga kerja yang tidak ditentukan berapa jumlahnya. Perhitungan dan pembayaran gaji mereka diatur oleh mandor.

Pengertian Upah. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1).

Fungsi dan Tujuan Upah. Fungsi pemberian upah di dalam suatu organisasi memiliki fungsi yang erat kaitannya dengan peningkatan mutu sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi, sebagai berikut: 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, 2) Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. [4]

Adapun tujuan upah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja. pemberian upah yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 2) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima upah untuk dapat memenuhi hidupnya sehari-hari.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi,

semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian upah berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara "output".

Hak-Hak Tenaga Kerja. Pekerja konstruksi tentunya memiliki hak-hak yang dilindungi oleh regulasi yang ada di Indonesia dalam setiap pelibatannya pada pelaksanaan pekerjaan konstruksi, seperti hak-hak pekerja tersebut yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [5], berupa 1) Pelatihan kerja, 2) Jam kerja, 3) Istirahat kerja, 4) Hari libur, 5) Pengaturan cuti dalam, perjanjian kerja, 6) kebijakan pengupahan, 7) jaminan sosial tenaga kerja, 8) upah minimum.

Penelitian Terdahulu. Hasil penelitian menunjukan bahwa dominan pekerja menggunakan pembayaran upah kerja berdasarkan volume pekerjaan 58.84% dan menggunakan jam kerja atau dalam bentuk upah harian sejumlah 41.16%. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi pada sistem pembayaran upah kerja terhadap konstruksi yaitu : (a) Faktor yang berpengaruh volume kerja: 1) Tambahan jam kerja, 2) Pekerjaan yang khusus, 3) Lokasi pekerjaan terpencil, 4) Produktivitas pekerja tinggi, 5) Kompetensi pekerja terpenuhi, 6) Berpengalaman di atas 2 tahun, 7) Risiko kerusakan material rendah. (b) Faktor yang berpengaruh berdasarkan jam kerja: 1) Pengalaman kerja kurang dari 2 tahun, 2) Kondisi cuaca, 3) Ketersediaan material, 4) Upah kerja yang mahal, 5) Jam kerja kurang dari 7 jam per hari, 6) penguasaan alat yang sulit, 7) Produktivitas pekerja rendah. [1]

Hasil penelitian menunjukkan Baik pekerja tetap maupun pekerja lepas konstruksi memiliki beban biaya pekerjaan di luar upah/gaji. (1) proporsi bebas biaya pekerja terhadap keseluruhan biaya upah, (2) beban

biaya yang dibayarkan secara langsung (3) biaya yang dibayarkan secara tidak langsung. [5]

3 METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. [6]

Pada penelitian ini digunakan jenis penelitian lapangan yakni pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti guna mendapat data yang relevan.

4 DATA PENELITIAN

Data penelitian bersumber dari hasil kuesioner dan wawancara. Pada penelitian lokasi di sekitar Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah yaitu pada *Proyek Package Civil Work (Cw) Sea Port 3: Works For Recostruksi Of Pantoloan Port*, yang berlokasi di Proyek Terminal Pantoloan, Kel. Pantoloan, Kec. Tawaeli, Kota Palu, Prov. Sulawesi Tengah

Setelah mendapatkan data-data yang relevan terhadap penelitian ini selanjutnya data diolah dan dianalisis sesuai dengan metode-metode penunjang. Pada penelitian ini digunakan metode sebagai berikut: 1) Statistik Deskriptif, 2.) Statistik Inferensial, *Relative Rank Indeks*.

Populasi dan Sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tapi juga objek dan benda-benda. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

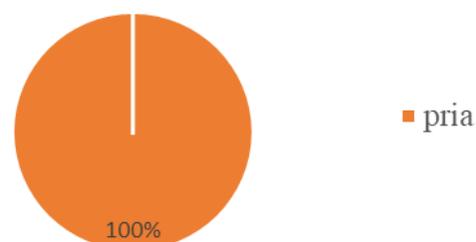
Populasi dari penelitian ini adalah mandor dan tukang yang bekerja di Pantoloan Kota Palu wilayah bagian Timur. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Pembuatan Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa disampaikan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pertanyaan yang tertutup atau terbuka, dapat diberikan secara langsung ke responden. Kuesioner yang digunakan seperti pada Tabel 1.

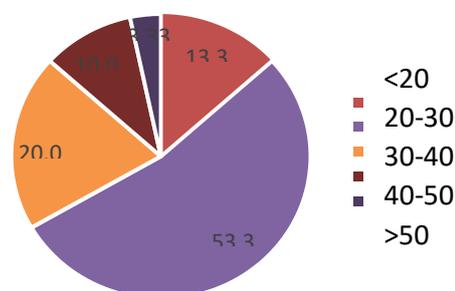
5 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data. Dari hasil penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner penelitian, diperoleh hasil penelitian tentang bagaimana seorang pekerja dalam mendapatkan sistem pembayaran upah kerja. Hal ini ditinjau dari pendapat para responden yang telah mengisi kuesioner penelitian yang terdiri atas 34 pertanyaan.

Karakteristik Umum Responden. Informasi responden berisi mengenai latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Adapun pembahasannya akan dibahas tiap-tiap item pertanyaan yang dibantu dengan analisa statistik deskriptif dan juga Gambar 1-Gambar 4.



Gambar 1 Grafik jenis kelamin responden



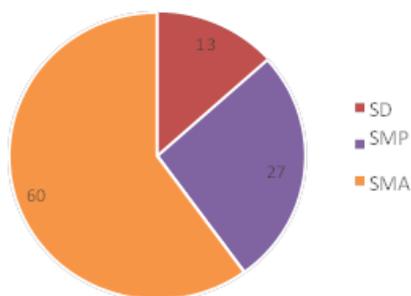
Gambar 2 Grafik umur responden

Untuk metode *relative rank index* atau pemberian ranking dapat dilihat berdasarkan nilai index yang telah dihitung. Berikut rekapitulasi nilai index dan ranking

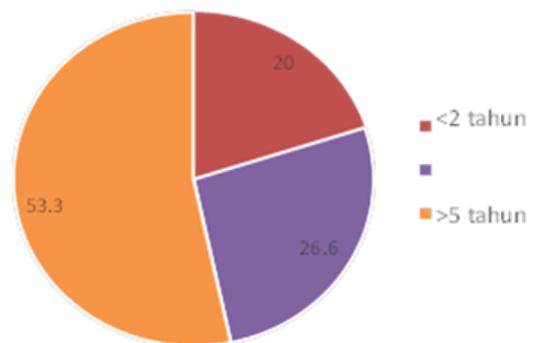
Tabel 1 Konsep faktor-faktor yang mempengaruhi upah

Faktor utama	Faktor	Pertanyaan
Keselamatan dan kesehatan kerja	Alat pelindung diri dan alat pelindung kerja	Disiapkan
		Tidak disiapkan
Karakteristik pekerja	Pengalaman kerja	Pekerjaan sejenis Tanpa pengalaman
	Produktivitas Pekerja	Tinggi
		Rendah
	Upah kerja	Tinggi
Standar		
Kontrak kerja	Durasi pelaksanaan	Terpenuhi
		Terbatas
	Pengawasan	Panjang
		Singkat
Jam kerja / hari kerja	Ketat	
	Longgar	
Karakteristik pekerjaan	Jenis pekerjaan	7 Jam/Hari
		Tambahan jam kerja
	Volume pekerjaan	Sulit
		Mudah
	Lokasi pekerjaan	Besar
		Kecil
	Risiko pekerjaan	Terpencil
Terjangkau		
Material	Cuaca lokasi pekerjaan	Tinggi
		Sedang
	Kondisi stok material	Ekstrem (Terik, dingin & curah hujan tinggi)
		Normal
Peralatan/teknologi	Aplikasi/penggunaan	Terpenuhi
		Kurang
Peralatan/teknologi	Jumlah peralatan	Tinggi
		Rendah
Peralatan/teknologi	Aplikasi/penggunaan	Sulit
		Mudah
Peralatan/teknologi	Jumlah peralatan	Terpenuhi
		Kurang/Terbatas

untuk variabel faktor X1.1 menurut para pekerja konstruksi.



Gambar 3 Grafik tingkat pendidikan



Gambar 4 Grafik pengalaman kerja

Contoh perhitungan data hasil penelitian:

Responden yang memilih sistem jam kerja/harian = 14 Responden

Responden yang memilih sistem volume kerja/borong = 46 Responden

Jumlah Responden = 60 Responden

Penyelesaian :

Relative rank index sistem jam kerja/harian

$$\frac{14}{60} \times 100 = 23,33\%$$

Relative rank index sistem volume kerja/borong

$$\frac{46}{60} \times 100 = 67,67\%$$

Data penelitian bersumber dari hasil kuesioner. Jumlah responden yang menjadi sampel penelitian sekitar 60 di Proyek *Package Civil Work (Cw) Sea Port 3: Works For Recostruksi Of Pantoloan Port*, yang terletak di Kel. Pantoloan, Kec. Tawaeli, Kota Palu, Prov. Sulawesi Tengah. Kemudian rata-rata hasil penelitian yang ada pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dominan pekerja menggunakan pembayaran upah kerja berdasarkan volume pekerjaan dengan nilai 57.94% dan yang menggunakan jam kerja atau dalam bentuk upah harian dengan nilai 42.06%.

Tabel 2 Data hasil *Relative Rank Indeks (RRI)* tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tukang dalam menerima upah kerja

Variabel	Indikator	Sub indikator	Jenis pembayaran	
			Upah harian / sistem jam kerja (%)	Volume kerja / borongan (%)
		Σ	42,06	57,94
Keselamatan dan kesehatan kerja	Alat pelindung diri dan alat pelindung kerja	Disiapkan	23,33	76,67
		Tidak disiapkan	48,33	51,67
Karakteristik pekerja	Pengalaman kerja	Pekerjaan sejenis	26,67	73,33
		Tanpa pengalaman	38,33	61,67
	Produktivitas Pekerja	Tinggi	30,00	70,00
		Rendah	38,33	61,67
	Upah kerja	Tinggi	26,67	73,33
		Standar	40,00	60,00
Jumlah pekerja	Terpenuhi	26,67	73,33	
	Terbatas	55,00	45,00	
Kontrak kerja	Durasi pelaksanaan	Panjang	18,33	81,86
		Singkat	43,33	56,67
	Pengawasan	Ketat	61,67	38,33
		Longgar	40,00	60,00
	Jam kerja / hari kerja	7 Jam/Hari	48,33	51,67
		Tambahan jam kerja	41,57	58,33
Karakteristik pekerjaan	Jenis pekerjaan	Sulit	30,00	70,00
		Mudah	41,67	58,33
	Volume pekerjaan	Besar	35,00	65,00
		Kecil	55,00	45,00
	Lokasi pekerjaan	Terpencil	30,00	70,00
		Terjangkau	50,00	50,00
	Risiko pekerjaan	Tinggi	63,33	36,67
		Sedang	45,00	55,00
	Cuaca lokasi pekerjaan	Ekstrem (Terik, dingin & curah hujan tinggi)	41,67	58,33
		Normal	41,67	58,33
Material	Kondisi stok material	Terpenuhi	33,33	66,67
		Kurang	51,67	48,33
	Risiko kerusakan	Tinggi	46,67	53,33
		Rendah	65,00	35,00
Peralatan/teknologi	Aplikasi/penggunaan	Sulit	36,67	63,33
		Mudah	56,67	43,33
	Jumlah peralatan	Terpenuhi	56,67	43,33
		Kurang/Terbatas	43,33	56,67

Tabel 3 Sistem pembayaran berdasarkan volume pekerjaan

	Indikator	Sub indikator	(%)	Rank
X3.1	Durasi Pelaksanaan	Panjang	81,86	1
X1.1	Alat pelindung diri & kerja (APD & APK)	Disiapkan	76,67	2
X2.7	Jumlah pekerja	Terpenuhi	73,33	3

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa beberapa indikator teratas yang mempengaruhi dalam menentukan sistem pembayaran upah kerja berdasarkan volume pekerjaan yang diselesaikan yaitu: [7]

- a) Durasi pelaksanaan pekerja yang panjang dapat menghasilkan waktu proyek dalam mempercepat pekerjaan. Pembangunan suatu proyek mulai dari tahap persiapan hingga selesai. Agar proyek yang dibangun dapat selesai dengan tepat waktu diperlukan suatu perencanaan waktu yang baik.
- b) Alat pelindung diri dan alat pelindung kerja di siapkan untuk melindungi para pekerja dalam melakukan segala bentuk kegiatan pekerja.
- c) Jumlah pekerja terpenuhi dapat mempercepat produktivitas pekerjaan. Penambahan jumlah pekerja untuk mempercepat durasi proyek, maka yang harus dipercepat adalah kegiatan-kegiatan yang ada pada lintasan kritis. Percepatan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya menambah tenaga kerja, melakukan kerja lembur, menambah peralatan, merubah metode pelaksanaan dan lain-lain. Penambahan jumlah tenaga kerja yang dipakai maka semakin cepat pula waktu pelaksanaan dari proyek tersebut.

Sistem pembayaran upah kerja berdasarkan jam kerja pada Tabel 4 menunjukkan bahwa indikator yang teratas mempengaruhi sistem pembayaran. Hal ini, menunjukkan bahwa pekerja menghindari resiko besar buat mereka, yang terkait dengan hal produktivitas yaitu:

Tabel 4 Sistem pembayaran berdasarkan jam kerja

	Indikator	Sub indikator	(%)	Rank
X4.7	Risiko pekerjaan	Tinggi	63,33	1
X1.2	Alat pelindung diri & kerja (APD & APK)	Tidak disiapkan	48,33	2
X6.4	Jumlah peralatan	Kurang	43,33	3

- a) Risiko Pekerjaan dan tingkat bahaya yang lebih tinggi dikarenakan dengan peralatan berat, bahan-bahan kimia berbahaya atau lain sebagainya menjadi pemicu kecelakaan kerja dengan persentase masing-masing yakni kecelakaan akibat jenis pekerjaan yang tidak aman dan kondisi lapangan kerja. Bahaya pekerjaan sesuatu yang diderita pekerja akibat melakukan pekerjaannya, dan memiliki risiko jangka panjang dan jangka pendek yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Risiko pekerjaan yang begitu tinggi berdampak pada kinerja proyek. [8]
- b) Bahaya ini ditimbulkan karena kurangnya alat penunjang pekerjaan yang memadai sehingga dapat menimbulkan cedera bagi pekerja maka perlu adanya alat pelindung diri (APD) dan alat pelindung kerja di siapkan alat pelindung diri suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi tenaga kerja yang berfungsi untuk memproteksi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja dan penyakit akibat kerja. [7]
- c) Jumlah peralatan yang kurang dan resiko kerusakan alat dapat mempengaruhi pekerja dalam pekerjaan yang beresiko keterlambat pekerja dalam melakukan pekerjaannya beberapa faktor resiko kerusakan alat yang dapat menimbulkan keterlambatan kerja [8], berikut faktor peralatan terdiri dari: 1) Kerusakan peralatan, 2) Kekurangan peralatan, 3) Kemampuan mandor atau operator yang kurang, 4) Keterlambatan pengiriman peralatan, 5) Produktifitas peralatan, 6) Kesalahan manajemen peralatan.

6 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan :

- 1) Untuk sistem pembayaran upah berdasarkan pembayaran kerja harian yang paling dominan yaitu faktor material (X5) dengan nilai 0,492.
- 2) Untuk sistem pembayaran upah berdasarkan volume yang paling dominan yaitu faktor karakteristik pekerja (X2) dengan nilai 0,684.
- 3) Faktor yang paling berpengaruh untuk sistem pembayaran berdasarkan volume kerja yang dilaksanakan adalah faktor Kontrak kerja dengan indikator durasi pelaksanaan pekerja yang panjang dapat menghasilkan waktu proyek dalam mempercepat pekerjaan dengan nilai 81,86%.
- 4) Faktor yang paling berpengaruh untuk sistem pembayaran berdasarkan jam kerja adalah faktor Karakteristik Pekerjaan dengan indikator risiko Pekerjaan dengan nilai 63,33%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Asnudin, "Faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja konstruksi memilih sistem pembayaran upah kerja (Kasus Provinsi Sulawesi Tengah)," *Jurnal Inersia*, vol. 13, no. 1, pp. 48-54, 2021.
- [2] S. Djojohadikusumo, *Perkembangan pemikiran ekonomi: Dasar teori ekonomi pertumbuhan dan ekonomi pembangunan*, Jakarta: LP3ES, 1994.
- [3] A. Thomas, "Skripsi: Analisis produktifitas tenaga kerja pada pekerjaan struktur rangka atap baja," Fakultas Teknik Sipil Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2010.
- [4] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Kencana, 2017.
- [5] S. H. S. Lukmanasari and B. W. Soemardi, "Studi upah dan beban biaya pekerja konstruksi di Indonesia (Studi kasus: Pekerja konstruksi gedung di Pulau Jawa)," *Jurnal Media Komunikasi*

Teknik Sipil, vol. 22, no. 2, pp. 87-98, 2016.

- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2014.
- [7] Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- [8] W. I. Evrianto, *Manajemen Proyek Konstruksi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005.