

**ANALISIS PRODUKTIVITAS PEKERJA SEKTOR KONSTRUKSI
(TINJAUAN LITERATUR)**

***THE PRODUCTIVITY ANALYSIS OF CONSTRUCTION SECTOR WORKER
(LITERATURE REVIEW)***

Taziruddin^{1*}, Syukriyanto², La Ode Muhammad Ichwan Sjachrawy³
Priskal Irdhan Aminsyah⁴, Muhammad Salam Firdaus⁵

^{1,2} Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Tenggara

³ Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Konawe Kepulauan, Provinsi
Sulawesi Tenggara

⁴ Universitas Halu Oleo

⁵ Balai Wilayah Sungai IV Kendari

*Email Koresponden : taziruddintata@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pekerja di sektor konstruksi melalui tinjauan literatur. Sektor ini berperan strategis dalam pembangunan ekonomi, namun kerap menghadapi masalah rendahnya produktivitas tenaga kerja. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kajian pustaka dan analisis naratif, mengacu pada jurnal internasional bereputasi dan e-book relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh keterampilan dan pengalaman, usia produktif, manajemen proyek yang efisien, lingkungan kerja yang mendukung, kesehatan, cuaca (terutama curah hujan), serta upah yang layak dan kompetitif.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja, Sektor Konstruksi, Upah Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors influencing worker productivity in the construction sector through a literature review. This sector plays a strategic role in economic development, but often faces the problem of low labor productivity. The method used is a literature study with a literature review approach and narrative analysis, referring to reputable international journals and relevant e-books. The results of the study indicate that productivity is influenced by skills and experience, productive age, efficient project management, a supportive work environment, health, weather (especially rainfall), and decent and competitive wages.

Keywords : Work Experience, Work Productivity, Construction Sector, Work Wages

PENDAHULUAN

Pembangunan infrastruktur menjadi sektor kunci yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara (Husen & Baranyanan, 2021; Suswita et al., 2020). Dalam hal ini, industri konstruksi memegang peranan strategis sebagai salah satu fondasi utama dalam mendorong pembangunan nasional. Di Indonesia, industri konstruksi menunjukkan perkembangan yang pesat, sejalan dengan meningkatnya permintaan terhadap hunian, sarana publik, serta berbagai proyek besar lainnya (Wartono et al., 2024).

Produktivitas dalam sektor konstruksi menjadi aspek krusial karena berkaitan langsung dengan efisiensi biaya, waktu, dan mutu hasil pekerjaan (Masgode et al., 2024). Kemajuan sektor konstruksi tidak hanya berdampak pada perbaikan kualitas infrastruktur fisik, tetapi juga memberikan peluang besar dalam menciptakan lapangan kerja serta mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya, proyek konstruksi merupakan jenis usaha yang tingkat keberhasilannya sangat bergantung pada kinerja dan produktivitas para pekerjanya (La Ode et al., 2023).

Kinerja produktivitas tenaga kerja di sektor konstruksi memegang peran vital dalam memastikan tercapainya proyek yang efektif dan bermutu tinggi (Rahmadani & Heriyanto, 2025). Tingkat produktivitas ini menjadi landasan utama dalam kesuksesan pelaksanaan proyek konstruksi karena berpengaruh secara langsung terhadap efisiensi penggunaan sumber daya, pengendalian biaya, serta ketepatan waktu penyelesaian (Lingard & Cooke, 2020).

Sumber daya manusia, dalam hal ini tenaga kerja konstruksi, menjadi elemen utama dalam menjamin tercapainya target proyek sesuai perencanaan (Belferik et al., 2023; Hasina, 2025; Hasina & Satyadharma, 2022; Simanjuntak et al., 2022). Tingkat produktivitas pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keahlian, motivasi, lingkungan kerja, manajemen proyek, serta sistem pengupahan yang diterapkan. Kondisi lapangan yang tidak selalu ideal—misalnya cuaca ekstrem, medan kerja yang berat, atau keterlambatan pasokan material—dapat memperlambat proses kerja dan menurunkan kinerja individu maupun tim.

Selain itu, kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kerja menyebabkan banyak pekerja tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi konstruksi yang semakin kompleks (M. A. Ramadhani et al., 2023). Hal ini berdampak pada rendahnya efisiensi kerja dan sering kali mengakibatkan kesalahan teknis yang berulang. Ketidakteraturan jadwal kerja dan lemahnya koordinasi antar unit kerja juga memperparah kondisi, karena menciptakan ketidakefisienan dalam proses pelaksanaan proyek.

Secara umum, suatu perusahaan atau lembaga tidak hanya menginginkan tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan rajin, tetapi juga berharap para karyawan memiliki motivasi untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal (Yuli, 2005). Motivasi berperan penting dalam membentuk sikap kerja positif, kedisiplinan, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan yang terampil sekalipun dapat mengalami penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan penghargaan, peluang pengembangan, dan komunikasi yang baik agar motivasi karyawan tetap terjaga dan

produktivitas optimal dapat tercapai.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas di sektor konstruksi, perlu dilakukan pendekatan menyeluruh yang mencakup pelatihan berkelanjutan, manajemen proyek yang lebih adaptif, serta pemberdayaan pekerja melalui sistem penghargaan yang adil. Peningkatan produktivitas tidak hanya memberikan keuntungan bagi kontraktor, tetapi juga mempercepat realisasi pembangunan infrastruktur nasional yang berdampak luas terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.

Tujuan dari studi literatur ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam sektor konstruksi. Dengan mengkaji berbagai sumber, diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai elemen-elemen seperti keterampilan, pengalaman, umur, motivasi, kondisi kerja dan faktor lainnya yang berkontribusi terhadap efisiensi dan kualitas hasil kerja.

KAJIAN PUSTAKA

MANAJEMEN PROYEK KONSTRUKSI

Istilah “konstruksi” merujuk pada susunan atau rangkaian elemen bangunan yang masing-masing komponennya memiliki posisi dan fungsi tertentu dalam keseluruhan struktur. Ketika membahas konstruksi, yang umumnya terlintas dalam pikiran adalah infrastruktur seperti gedung bertingkat, jembatan, bendungan, jalan raya, sistem irigasi, bandara, dan sebagainya (Rani, 2016). Sementara itu, pekerjaan konstruksi mencakup seluruh atau sebagian aktivitas yang berkaitan dengan proses pembangunan, pengoperasian, perawatan, pembongkaran, maupun rekonstruksi suatu bangunan (La Ode et al., 2023). Manajemen proyek dalam bidang konstruksi merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan suatu proyek pembangunan. Dengan perencanaan yang terstruktur, pengorganisasian yang efisien, serta proses pengawasan dan pengendalian yang didukung oleh teknologi modern, manajemen proyek dapat menyatukan berbagai komponen yang terlibat dalam proyek secara sinergis.

Pendekatan ini tidak hanya mendorong efisiensi operasional dan pengurangan biaya, tetapi juga memastikan kualitas hasil konstruksi sesuai ekspektasi para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, penerapan manajemen proyek yang efektif menjadi faktor penentu dalam menjawab berbagai tantangan dan perubahan di sektor konstruksi yang semakin dinamis.

Menurut Rani (2016), setiap proyek konstruksi melibatkan pemanfaatan berbagai sumber daya yang harus dikelola dengan baik selama proses pelaksanaan. Agar proses tersebut berlangsung secara efektif dan efisien serta menghasilkan output yang optimal, diperlukan pengelolaan atau manajemen yang tepat. Sumber daya yang dimaksud mencakup berbagai elemen penting yang dirumuskan dalam konsep 6M+I+S+T, yaitu *Money* (keuangan), *Material* (bahan bangunan), *Machine* (alat), *Manpower* (tenaga kerja), *Market* (pasar), dan *Method* (metode kerja), ditambah *Information* (informasi), *Space* (ruang), dan *Time* (waktu). Keseluruhan elemen ini menjadi dasar dalam meraih keberhasilan proyek konstruksi.

DEFINISI DAN VARIABEL YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Setiap perusahaan senantiasa berupaya mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal melalui peningkatan produktivitas kerja (Wahyuningsih, 2019). Produktivitas karyawan memiliki peranan penting sebagai indikator keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas usahanya. Semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai oleh karyawan, maka semakin besar pula potensi peningkatan keuntungan dan efisiensi operasional perusahaan. Produktivitas yang meningkat berarti karyawan mampu menghasilkan output lebih besar dalam waktu yang lebih singkat, sehingga biaya operasional dapat ditekan dan efisiensi meningkat. Selain itu, kinerja yang optimal dari tenaga kerja juga berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan atau produk, yang pada akhirnya memperkuat posisi perusahaan di pasar. Karyawan yang produktif juga mencerminkan lingkungan kerja yang sehat dan termotivasi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kapasitas dan kesejahteraan karyawan menjadi kunci strategis dalam mendorong keberlanjutan dan pertumbuhan

Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan sebuah sikap mental, yaitu pola pikir yang senantiasa berupaya melakukan perbaikan terhadap kondisi yang telah ada. Hal ini mencerminkan keyakinan bahwa pekerjaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan esok harus lebih baik dari hari ini. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2011), produktivitas tidak hanya berkaitan dengan ilmu pengetahuan, teknologi, maupun teknik manajemen, tetapi juga mencerminkan filosofi hidup dan sikap mental yang dilandasi oleh motivasi tinggi untuk terus meningkatkan kualitas hidup. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai rasio antara hasil yang dicapai (output) dengan jumlah sumber daya (input) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut (Chaerudin et al., 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam menilai kinerja, karena mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas pemanfaatan sumber daya dalam menghasilkan output yang diharapkan.

Utami (Ukkas, 2017) mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain usia, jenjang pendidikan formal, lama pengalaman kerja, tingkat upah yang diterima, serta jumlah tenaga dan waktu yang dicurahkan dalam pekerjaan.

Menurut Simamora (2010), terdapat beberapa metode yang dapat digunakan sebagai acuan dalam mengukur tingkat produktivitas kerja, antara lain:

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja, yakni ukuran mutu dari hasil kerja karyawan, yang mencerminkan kemampuan teknis individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah direncanakan, dengan mempertimbangkan efektivitas penggunaan waktu serta keterkaitan antara hasil kerja dan aktivitas lain yang menunggu untuk dilakukan.

Hariandja (2002) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang diantaranya :

- a. Kemampuan, yaitu kecakapan yang dimiliki seseorang baik dari pengetahuan yang di dapat dari pendidikan formal atau keterampilan yang dimilikinya. Dengan kemampuan ini maka akan meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Situasi dan Keadaan Lingkungan, yaitu faktor ini biasanya menyangkut fasilitas maupun keadaan dimana seorang karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang.
- c. Motivasi, yaitu setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam meningkatkan produktivitas, dimana motivasi adalah kekuatan atau unsur pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
- d. Upah, yaitu upah atau gaji minimum atau yang tidak sesuai dengan peraturan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Kadarisman (2014), upah merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pekerja harian (pekerja tidak tetap), dengan jumlah yang telah disetujui bersama oleh kedua pihak sebelumnya.
- e. Tingkat pendidikan, yaitu latar belakang pendidikan dan juga pelatihan tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Dimana hal ini adalah sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia. Dimana tingkat pendidikan bagi tenaga kerja harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan melalui pendidikan formal maupun informal. Hal ini sangat penting dimana berkaitan dengan perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi.
- f. Perjanjian kerja, yaitu alat yang menjamin hak dan kewajiban dari para pegawai. Perjanjian kerja memiliki peran penting sebagai instrumen hukum yang mengatur hubungan antara pegawai dan pemberi kerja. Melalui perjanjian ini, hak dan kewajiban masing-masing pihak dijabarkan secara jelas, sehingga dapat meminimalkan potensi konflik di kemudian hari. Keberadaan perjanjian kerja juga memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pegawai, seperti hak atas upah, jam kerja, cuti, serta jaminan sosial.
- g. Penerapan teknologi, yaitu sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi literatur yang mengadopsi pendekatan kajian pustaka dan model kajian naratif. Proses ini dilakukan dengan cara membandingkan dan menganalisis informasi yang diperoleh dari berbagai jurnal internasional yang bereputasi dan sejumlah e-book. Semua informasi yang terkumpul kemudian disarikan dan disintesis berdasarkan teori-teori yang relevan, model-model yang sesuai, serta pemahaman penulis terkait topik yang dibahas, yaitu terkait analisis produktivitas tenaga kerja pada sektor konstruksi. Proses perangkuman dan sintesis informasi dari penelitian yang relevan memungkinkan penulis untuk membangun pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian ini.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dari hasil telaah terhadap berbagai literatur, ditemukan sebanyak 6 jurnal yang membahas mengenai analisis produktivitas tenaga kerja pada sektor konstruksi yang disajikan dalam Tabel 1

Tabel 1. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Konstruksi

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis
1	Almamlook et al. (2020).	Fsactors affecting labor productivity in the construction industry.	Analisis deskriptif kuantitatif
2	Pratama (2017).	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi Di Bungku Kab. Morowali Sulawesi Tengah	Analisis deskriptif kuantitatif
3	Faustine & Waty (2022).	Peringkat Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi	Analisis deskriptif kuantitatif dan Analisis peringkat Relative Importance Index (RII)
4	Rendy & Ashari (2022).	Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Plafond dan Instalasi Listrik (Studi Kasus Proyek Gedung Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar).	Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Plafond dan Instalasi Listrik (Studi Kasus Proyek Gedung Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar).
5	Hulu & Ardan (2024).	Pengaruh Produktivitas Pekerja Pada Pekerjaan Pembesian dan Bekisting Proyek Pembangunan Brastagi Supermarket	Analisis deskriptif kuantitatif
6	Nurhendi & Bastam (2024).	Tinjauan Faktor Utama Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi Dengan Pendekatan Peringkat Relative Importance Index (RII)	Analisis peringkat Relative Importance Index (RII)

Sumber : Data Sekunder (2025)

Dalam pembahasan, peneliti akan mengintegrasikan berbagai temuan dari literatur untuk mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di sektor konstruksi. Temuan-temuan ini akan dianalisis secara komprehensif untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana keterampilan pekerja, manajemen proyek, teknologi, dan kondisi kerja dapat saling mendukung dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas proyek konstruksi.

Produktivitas tenaga kerja terutama pada sektor konstruksi banyak dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja dari pekerja itu sendiri, lingkungan serta iklim kerja serta faktor manajemen perusahaan sebagaimana kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh

Pratama (2017) yang meneliti pada 75 tenaga kerja konstruksi di Bungku Kabupaten Morowali Provinsi Sulawesi Tengah. Terkait pengalaman kerja, lingkungan serta iklim kerja juga menjadi faktor yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hulu & Ardan (2024) dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada proyek pembangunan Brastagi Supermarket. Temuan dua penelitian tersebut mengkonfirmasi bahwa Pekerja dengan pengalaman lebih cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur kerja, sehingga mampu bekerja lebih efisien. Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung—baik secara fisik maupun psikologis—mampu meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja. Iklim kerja yang kondusif, seperti adanya komunikasi yang baik, kepemimpinan yang suportif, dan budaya kerja yang positif, juga terbukti mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Namun demikian Hulu & Ardan (2024) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa variabel umur, upah, jumlah tanggungan keluarga dan kesehatan juga adalah beberapa variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada proyek pembangunan Brastagi Supermarket. Temuan penelitian itu meyakini bahwa Umur memengaruhi stamina dan kecepatan kerja, di mana pekerja yang terlalu muda atau terlalu tua cenderung memiliki keterbatasan tertentu, Pekerja yang terlalu muda mungkin kurang pengalaman, sementara yang terlalu tua bisa mengalami penurunan stamina. Kedua kondisi ini dapat memengaruhi efisiensi kerja, sehingga diperlukan penempatan tugas yang sesuai dengan usia dan kemampuan.. Upah berfungsi sebagai motivator, di mana imbalan yang layak meningkatkan semangat kerja. Jumlah tanggungan keluarga dapat memicu dorongan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga bisa menjadi tekanan psikologis. Sementara itu, kesehatan yang baik memungkinkan pekerja bekerja dengan optimal, sedangkan gangguan kesehatan akan menurunkan kinerja dan produktivitas.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Faustine & Waty (2022) meyakini bahwa beberapa faktor dengan peringkat tertinggi dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan konstruksi gedung bertingkat di Jakarta terdiri dari keterampilan kerja, peralatan kerja, ketersediaan material, keterlambatan pembayaran, ketidakhadiran pekerja, motivasi pekerja, kondisi cuaca serta pengalaman kerja. Kedelapan faktor tersebut adalah faktor utama yang dihasilkan dari analisis kepada para pekerja dengan menggunakan analisis Peringkat *Relative Importance Index* (RII).

Rendy & Ashari (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa beberapa variabel seperti usia, riwayat pekerjaan, tingkat pendidikan, upah yang memadai, jumlah tanggungan, kesehatan pekerja, dan hubungan pekerja-manajer mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada Pekerjaan Plafond dan Instalasi Listrik (Studi Kasus Proyek Gedung Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar) dengan variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap produktivitas tenaga kerja.

Nurhendi & Bastam (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengalaman dan keterampilan pekerja menjadi variabel utama dalam mempengaruhi pekerjaan proyek konstruksi di Palembang dengan pendekatan Peringkat *Relative Importance Index* (RII). Variabel lain yang juga ditemukan mempengaruhi tingkat produktivitas pekerja diantaranya ketersediaan bahan dan material, pengawasan yang kurang, perencanaan dan penjadwalan proyek, ketidakhadiran pengawas, kurangnya koordinasi dan komunikasi dengan pekerja dan pengawas yang terampil.

Almamlook et al. (2020) dalam penelitiannya menemukan produktivitas pekerja di Libya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikategorikan dalam beberapa hal yaitu Manajemen; Teknologi; dan faktor Manusia/tenaga kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan produktivitas dalam sektor konstruksi tidak dapat dilepaskan dari investasi pada sumber daya manusia dan teknologi. Pelatihan tenaga kerja secara berkelanjutan menjadi kunci dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi di lapangan. Di sisi lain, pemanfaatan teknologi konstruksi modern memungkinkan efisiensi waktu dan pengurangan kesalahan kerja terutama dalam proyek konstruksi (J. Ramadhani & Rengganis, 2024; Siregar, 2024). Manajemen proyek yang efektif juga berperan dalam memastikan perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan berjalan terkoordinasi. Kombinasi ketiga faktor ini secara sinergis mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, responsif terhadap tantangan proyek, serta menghasilkan output berkualitas sesuai target waktu dan anggaran.

Hasil penelitian lainnya dari Almamlook et al. (2020) menunjukkan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja secara negatif, yaitu: kurangnya pengawasan tenaga kerja; Pengalaman dan keterampilan tenaga kerja, dan teknologi konstruksi. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa pengawasan yang memadai dan dukungan teknis yang sesuai, potensi tenaga kerja tidak dapat dimaksimalkan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan adopsi teknologi menjadi langkah strategis dalam pengelolaan proyek konstruksi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis literatur, dapat disimpulkan bahwa produktivitas pekerja di sektor konstruksi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan, termasuk keterampilan pekerja, pengalaman pekerja, umur yang produktif, manajemen proyek yang efektif, kondisi kerja yang baik, kondisi kesehatan pekerja yang prima, kondisi cuaca (curah hujan yang panjang) serta upah yang kompetitif dan layak.

Untuk mencapai hasil konstruksi yang efisien dan berkualitas tinggi, penting bagi stakeholder industri konstruksi untuk memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor tersebut secara bersamaan.

Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi pengambil kebijakan dan perusahaan konstruksi untuk meningkatkan produktivitas di sektor konstruksi melalui pengelolaan tenaga kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Almamlook, R., Bzizi, M., Al-Kbisbeh, M., Ali, T., & Almajiri, E. (2020). Factors Affecting Labor Productivity in the Construction Industry. *American Journal of Environmental Science and Engineering*, 4(2), 24–30.
- Belferik, R., Andiyan, A., Zulkarnain, I., Munizu, M., Samosir, J. M., Afriyadi, H., & Prasetyo, A. (2023). *Manajemen Proyek: Teori & Penerapannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Faustine, C., & Waty, M. (2022). Peringkat Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

- Produktivitas Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 5(3), 681–692.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasina, H. (2025). Kompetensi Mengelola Sumber Daya pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Provinsi Sulawesi Tenggara. *Kandole (Kajian Dan Analisis Multidisiplin Layanan Edukasi)*, 1(1), 43–50.
- Hasina, H., & Satyadharma, M. (2022). Peran Sumber Daya Manusia dan Pelibatan Masyarakat dalam Pembangunan Jalan Lokal di Kabupaten Buton Utara. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 217–227. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v2i3.167>
- Hulu, A. A., & Ardan, M. (2024). Pengaruh Produktivitas Pekerja pada Pekerjaan Pembesian dan Bekisting Proyek Pembangunan Brastagi Supermarket. *Jurnal Inersia*, 16(1), 21–26.
- Husen, A., & Baranyanan, A. S. (2021). Pengaruh Pembangunan Infrastruktur Pelabuhan, Infrastruktur Jalan dan Infrastruktur Jembatan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Maluku Utara. *Jurnal Poros Ekonomi*, X(1), 20–34.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- La Ode, A. T., Syarif, M., Purnama, H., Masdiana, Latupeirissa, J. E., Gusty, S., Putri, T. S., Latif, F., Dzakir, L. O., Wiriantari, F., & Pagoray, G. L. (2023). *Manajemen Proyek Konstruksi*. Tohar Media.
- Lingard, H., & Cooke, T. (2020). Construction Workplace Safety: A Review of Research. *Construction Management and Economics*, 38(1), 1–18.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masgode, M. B., Hidayat, A., Laksmi, I. A. C. V, Triatmika, I. N. A., Puspayana, I. P. A. I., Iskandar, A. A., & Gusty, S. (2024). *Dinamika Industri Konstruksi di Indonesia*. Tohar Media.
- Nurhendi, R. N., & Bastam, M. N. (2024). Tinjauan Faktor Utama yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi dengan Pendekatan Peringkat Relative Importance Index (RII). *Jurnal Deformasi*, 9(2), 167–177.
- Pratama, A. B. (2017). *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi di Bungku Kab. Morowali Sulawesi Tengah BT - Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M) (Vol. 2)*.
- Rahmadani, S. N., & Heriyanto. (2025). Peran Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi PT. Marisa Jaya Abadi. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(1), 237–242. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v3i1.2909>
- Ramadhani, J., & Rengganis, R. P. (2024). Analisis Penggunaan Teknologi Digital: Building Information Modeling (BIM) dan Pemodelan 3D dalam Meningkatkan Keakuratan Desain Arsitektur. *Imajinasi: Jurnal Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(4), 155–160.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Istiqamah, S. H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rani, H. A. (2016). *Manajemen Proyek Konstruksi*. Deepublish.
- Rendy, M., & Ashari, A. F. (2022). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Pekerjaan Plafond dan Instalasi Listrik (Studi Kasus Proyek Gedung Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Kota Makassar). *Journal of Applied Civil and Environmental Engineering*, 2(2), 60–68.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.

- Simanjuntak, I. J., Siagian, R. T., Prasetyo, R., Rozak, N. F., & Purba, H. H. (2022). Manajemen Risiko pada Proyek Konstruksi Jembatan: Kajian Literatur Sistematis. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 20(1), 59–76.
- Siregar, B. A. S. (2024). Teknologi BIM (Building Information Modeling) dalam Manajemen Proyek Konstruksi. *Circle Archive*, 1(6).
- Suswita, I., Damanik, D., & Panjaitan, P. D. (2020). Pengaruh Infrastruktur terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekuilnomi*, 2(1), 1–11.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wartono, T., Maichal, M., & Apriyanto, A. (2024). *Ekonomi Indonesia: Tantangan, Peluang, dan Masa Depan Perekonomian Indonesia 2030*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Yuli, S. B. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press.