

"MENGEKSPLORASI FAKTOR MANUSIA DALAM STRATEGI MANAJEMEN BIAYA PROYEK"

Naufal Hanifazaki

23-868

Staff Keuangan dan Administrasi Proyek Irigasi Kandanghaur

Informasi Artikel	ABSTRAK
<p><i>Created 11, 20, 2023</i> <i>Received 12, 04, 2023</i></p>	<p>Penelitian ini mengeksplorasi faktor manusia dalam strategi manajemen biaya proyek yang dijalankan oleh PT Brantas Abipraya. Fokus penelitian adalah pada Proyek Pekerjaan Rehabilitasi, Peningkatan dan Modernisasi Jaringan Irigasi SS. Kandanghaur Cs, SS. Eretan Cs. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus untuk menganalisis peran dan kompetensi sumber daya manusia, pengaruh motivasi dan kepemimpinan, efektivitas komunikasi dan kolaborasi, serta pendekatan manajemen risiko dalam pengelolaan biaya proyek. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan pengamatan langsung</p>
<p>Kata Kunci:</p> <ul style="list-style-type: none">• Manajemen Biaya• Proyek• SDM• Kepemimpinan• Komunikasi• Kolaborasi	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi teknis dan manajerial yang tinggi sangat mempengaruhi keberhasilan manajemen biaya. Motivasi tim dan kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan efisiensi pengelolaan biaya. Komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang baik antara anggota tim proyek mampu mengurangi deviasi biaya. Pendekatan proaktif dalam manajemen risiko terbukti mengurangi biaya tak terduga dan meningkatkan efisiensi proyek. Penggunaan alat pengukuran kinerja yang komprehensif, seperti <i>Balanced Scorecard</i> dan KPI, membantu dalam memonitor dan mengevaluasi kinerja biaya secara efektif.</p> <p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor manusia, termasuk kompetensi, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen risiko, sangat mempengaruhi efektivitas strategi manajemen biaya proyek. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor ini, proyek dapat meningkatkan efisiensi dan keberhasilan proyek. Penelitian ini memberikan wawasan dan rekomendasi praktis bagi para praktisi dan manajer proyek dalam mengembangkan strategi manajemen biaya yang lebih baik dengan memaksimalkan peran dan kontribusi sumber daya manusia.</p>

Kontak Penulis:**Naufal Hanifazaki****PT Brantas Abipraya (Persero)****Jalan D.I Panjaitan Kav.14, Cipinang Cempendak, Kota Jakarta Timur****Email: Naufal.hanifazaki@gmail.com**

PENDAHULUAN

Manajemen biaya proyek merupakan salah satu elemen krusial dalam keberhasilan suatu proyek. Efektivitas manajemen biaya tidak hanya bergantung pada aspek teknis dan metodologis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor manusia. Faktor manusia mencakup berbagai aspek seperti kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan, yang semuanya berperan penting dalam perencanaan, pengendalian, dan evaluasi biaya proyek.

Pada era modern ini, proyek-proyek semakin kompleks dan menghadapi ketidakpastian yang tinggi, sehingga menuntut strategi manajemen biaya yang lebih adaptif dan responsif. Peran manusia dalam mengelola kompleksitas dan ketidakpastian tersebut menjadi semakin vital. Kompetensi dan keterampilan SDM dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen biaya, serta kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan dan mengambil keputusan yang tepat, sangat mempengaruhi kinerja biaya proyek.

Selain itu, aspek motivasi dan kepemimpinan juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan manajemen biaya. Motivasi yang tinggi dari tim proyek dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sedangkan kepemimpinan yang kuat dapat mengarahkan dan menginspirasi tim untuk mencapai tujuan biaya yang telah ditetapkan. Komunikasi yang efektif antara anggota tim proyek juga menjadi kunci dalam menghindari kesalahan dan memastikan bahwa semua pihak memahami dan menjalankan strategi manajemen biaya yang telah direncanakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai faktor manusia yang mempengaruhi strategi manajemen biaya proyek. Melalui analisis mendalam dan studi kasus, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan berkontribusi terhadap efektivitas manajemen biaya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para praktisi dan manajer proyek dalam mengembangkan strategi manajemen biaya yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini juga akan mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi dalam mengintegrasikan faktor manusia ke dalam strategi manajemen biaya, serta memberikan rekomendasi praktis untuk mengoptimalkan peran SDM dalam mencapai keberhasilan proyek. Dengan memperhatikan faktor manusia secara holistik, diharapkan proyek-proyek masa depan dapat dikelola dengan lebih efisien dan memberikan nilai tambah yang optimal bagi organisasi dan pemangku kepentingan.

DASAR TEORI

1. Manajemen Proyek

Definisi dari proyek adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk menyelesaikan sebuah tujuan akhir yang telah ditetapkan dan cukup penting untuk menjadi perhatian manajemen (Anthony dan Govindarajan. 1998:818). Definisi proyek tersebut adalah langkah awal untuk memahami manajemen proyek, menurut Lewis (2000:15, 2002:4), manajemen proyek adalah perencanaan penjadwalan dan pengawasan dari kegiatan-kegiatan proyek untuk mencapai tujuan performansi, biaya, dan waktu untuk lingkup kerja yang telah diberikan dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efektif dan efisien.

2. Perencanaan Proyek

Fungsi perencanaan pada proyek untuk memfasilitasi penyelesaian pekerjaan, dimana perencanaan berfungsi sebagai peta proses penyelesaian pekerjaan yang memiliki informasi cukup rinci aka napa yang harus dikerjakan, kapan, dan oleh siapa. Proses membuat perencanaan proyek berbeda antar organisasi dengan organisasi lainnya, namun menurut Jack Meredith (2000:187) perencanaan proyek harus berisi elemen-elemen berikut:

- Gambaran umum, merupakan penjelasan singkat mengenai tujuan dan lingkup kerja.
- Tujuan, adalah pernyataan tentang tujuan secara leblh rind, yang juga menyebutkan tentang keuntungan dan aspek teknis.
- Pendekatan umum, yaitu pendekatan manajerial dan teknikal terhadap pekerjaan.
- Aspek kontraktual, berisi tentang spesifikasi teknis, laporan proyek, penataan hubungan kerja dan lain sebagainya.
- Penjadwalan, menyebutkan tugas-tugas yang harus dikerjakan berikut estimasi waktu yang diperlukan.
- Sumber-sumber daya, terdapat dua aspek, yang pertama adalah anggaran dan kedua adalah prosedur pemantauan dan pengendalian.
- Kepegawaian, menyebutkan tentang kebutuhan dan persyaratan pegawai untuk menyelesaikan proyek, seperti jumlah, keahlian, kebutuhan pelatihan dan sebagainya.

- Metode evaluasi setiap proyek harus dievaluasi berdasarkan standar dan melalui metode yang dibangun pada awal mula proyek.
- Masalah potensial, menjelaskan tentang antisipasi akan masalah yang mungkin akan timbul, seperti kesalahan sub-kontraktor, kegagalan teknis, pemogokan, cuaca buruk, jadwal yang sangat pendek, dan sebagainya

3. Pengendalian Biaya Proyek

Menurut Asiyanto (2005) Prakiraan anggaran biaya yang telah dibuat pada tahap perencanaan digunakan sebagai patokan untuk pengendalian biaya. Pengendalian biaya proyek diperlukan agar proyek dapat terlaksana sesuai dengan biaya awal yang telah direncanakan. Dalam gambar 2. dapat dijelaskan komponen biaya proyek: 1. Biaya langsung, yang terdiri dari biaya material, biaya tenaga kerja, biaya subkontraktor, biaya peralatan. 2. Biaya tidak langsung yang terdiri dari biaya overhead kantor dan overhead lapangan.



Gambar 2.1 Komponen Biaya Proyek

Sumber: Arisyanto 2005

4. Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya adalah sebuah metode untuk mengatur efisiensi relative dari sebuah program dengan cara membandingkan biaya dengan dampaknya, dengan menggunakan indikator tertentu. Salah satu tujuannya adalah untuk mengidentifikasi strategi program dan metode operasional yang mencapai dampak terbesar untuk biaya yang sama (Witchayo, dkk, 2018). Adapun menurut Drury, C. (2013) menjelaskan bagaimana organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif. Efisiensi menekankan pengurangan pemborosan, sementara efektivitas berfokus pada pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Teori kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh individu untuk melaksanakan tugas tertentu dengan efektif. Dalam konteks manajemen proyek, kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan proyek. Kompetensi diartikan sebagai suatu kapabilitas yang berbasis pada kehendak yang kuat (Boyatzis, 2008). Definisi operasional dari kompetensi adalah seperangkat kapabilitas yang terintegrasi; yang terdiri dari kluster pengetahuan, keterampilan dan sikap; yang bersifat kondisional bagi kinerja yang efektif; dalam suatu konteks, profesi, organisasi, jabatan, peran dan situasi tertentu (Mulder, 2014). Untuk dapat memahami kompetensi pegawai secara komprehensif, para analis menggunakan model gunung es kompetensi dari Spencer & Spencer. Sisi bagian atas permukaan gunung es kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan, seringkali disebut kompetensi teknis, sedangkan sisi bagian bawah permukaan air kompetensi adalah citra diri, watak atau sifat, dan motif, seringkali disebut kompetensi berperilaku (Omisore, 2013).

6. Motivasi

Motivasi secara sederhana berarti hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu perilaku (Lai, 2011). Seseorang memiliki motivasi artinya orang tersebut tergerak untuk melakukan sesuatu, sebaliknya seseorang yang tidak merasakan adanya daya dorong atau inspirasi untuk bertindak dikarakterisasikan sebagai tidak memiliki motivasi. Motivasi, menurut Ryan, Richard M., and Deci, (2000), dapat muncul dari dalam diri karyawan tetapi dapat pula muncul dari aktivitas manajemen sumberdaya manusia. Penjelasan teoritis tentang motivasi karyawan seringkali diatribusikan kepada Herzberg. Teorinya yang sangat populer, teori motivasi dua faktor, mengajukan bahwa dalam pekerjaan ada serangkaian kondisi ekstrinsik dan kondisi intrinsik. Kondisi ekstrinsik dapat menyebabkan rasa tidak puas apabila tidak tersedia, akan tetapi walaupun kondisi ini tersedia tidak memotivasi karyawan. Kondisi intrinsik, di lain pihak, apabila terdapat dalam pekerjaan, akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Asumsi dasar teori dua faktor Herzberg adalah, jika manajer ingin meningkatkan kepuasan jabatan dan sekaligus kinerja jabatan dari karyawan, maka manajer perlu berfokus pada faktor-faktor intrinsik. Faktor intrinsik dalam teori motivasi dua faktor Herzberg meliputi prestasi, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang (Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., 2012)

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjelaskan bahwa dari kata pemimpin lahir kata pemimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin, yaitu orang yang berfungsi memimpin atau yang membimbing atau menuntun. Perlu dipahami terlebih dahulu makna

atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif para ilmuwan yang menekuni masalah-masalah kepemimpinan telah melakukan banyak penelitian tentang berbagai segi kepemimpinan.

Menurut Pamuji dalam (Kumala & Agustina, 2018), “menjelaskan bahwa dari kata pemimpin lahir kata kerja memimpin, yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin, yaitu orang yang berfungsi memimpin atau yang membimbing.

Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Kartono (2010:48) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:42) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi dan disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Ray Gullet (2009:322) bahwa. “Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya”. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Sedangkan Yulk (2005:12) “kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, memahami dan melaksanakan tugas secara efektif, serta proses yang difasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama”.

Teori kepemimpinan tidak lepas dari membahas gaya kepemimpinan yang efektif dalam mempengaruhi dan mengarahkan tim proyek untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat memotivasi dan menginspirasi tim untuk bekerja lebih efisien.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Umumnya dikenal lima macam gaya.

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan Otokratis disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut. Mereka menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka mematuhi. Kritik yang muncul adalah bahwa pendekatan ini tidak akan efektif dalam jangka panjang, kepemimpinan otokratis tidak sesuai dalam lingkungan TQM.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, tetapi hanya setelah menerima masukan atau rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa keputusan yang paling populer/disukai tidak selalu merupakan keputusan terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai dari pada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang tidak diharapkan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas atau nondirective. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam mengambil keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengarahkan tim kepada tercapainya konsensus. Asumsi yang mendasari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa para karyawan akan lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi dimana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa pembentukan konsensus banyak membuang waktu dan hanya berjalan bila semua orang terlibat memiliki komitmen terhadap kepentingan utama organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin yang membangkitkan karyawan bisa berpikiran untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih mementingkan organisasi agar karyawan memiliki kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Robbins dan Judge (2008) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi. Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja karyawan akan semakin membaik

5. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini di kenal sebagai kepemimpinan tak tetap (fluid) atau kontingensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap manajer dalam segala kondisi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan situasional akan menerapkan suatu gaya tertentu berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, dan situasi (dalam arti struktur tugas, peta kekuasaan, dan dinamika kelompok).

6. Teori Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. Berkembangnya pengetahuan manusia dari hari ke hari karena komunikasi. Komunikasi juga membentuk sistem sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu komunikasi dan masyarakat tidak dapat dipisahkan.

Pengertian komunikasi dapat dilihat dari etimologi (bahasa) dan terminologi (istilah) Dari sudut etimologi, menurut Roudhonah dalam buku ilmu komunikasi, dibagi menjadi beberapa kata diantaranya “communicare yang berarti berpartisipasi atau member tahukan, Communis opinion yang berarti pendapat umum. Raymond S. Ross yang dikutip oleh Deddy Mulyana dalam buku Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar mengemukakan bahwa “Komunikasi atau Communication dalam bahasa inggris berasal dari kata latin

Communis yang beberarti membuat sama”. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu penyampaian pesan yang bertujuan untuk membuat sama persepsi atau arti antara komunikator dan komunikan. Sedangkan secara

“terminologi” ada banyak ahli yang mencoba mendefinisikan diantaranya Hovland, Janis dan Kelley seperti yang dikemukakan oleh Forsdale bahwa “komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain”. Menurut Laswell bahwa “komunikasi itu merupakan jawaban terhadap who says what in which medium to whom with what effect (siapa mengatakan apa dalam media apa kepada siapa dengan apa efeknya). John B. Hoben mengasumsikan bahwa komunikasi itu (harus) berhasil “Komunikasi adalah pertukaran verbal pikiran atau gagasan”. Dari beberapa pengertian diatas dapat dirangkum bahwa komunikasi adalah suatu proses dalam penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan dengan media tertentu yang berguna untuk membuat pemahaman yang sama diantara mereka, informasi yang disampaikan dapat memberikan efek tertentu kepada komunikan. Komunikasi adalah informasi yang disampaikan dari satu tempat lain dengan pemindahan informasi, ide, emosi, keterampilan dan lain-lain dengan menggunakan simbol seperti kata, figur dan grafik serta memberi, meyakinkan ucapan dan tulisan. Komunikasi adalah “proses atau tindakan menyampaikan pesan (message) dari pengirim (sender) ke penerima (receiver), melalui suatu medium(channel) yang biasa mengalami gangguan (noise). Dalam definisi ini, komunikasi haruslah bersifat intentional (disengaja) serta membawa perubahan. Komunikasi atau dalam bahasa inggris communication berasal dari kata lain communication dan bersumber dari kata communis yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna. Jadi dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan. Menurut Carl I. Hovland, ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap.

Kesamaan bahasa yang dipergunakan dalam percakapan itu belum tentu menimbulkan kesamaan makna. Dengan lain perkataan, mengerti bahasanya saja belum tentu mengerti makna yang dibawakannya. Jelas bahwa percakapan kedua orang tadi dapat dikatakan komunikatif. Lebih lanjut Hovland menjelaskan dengan contoh, makna konotif anjing bagi seorang kiyai yang merupakan hewan najis, bagi seorang polisi merupakan pelacak pembunuh, dan bagi aktifis amerika mungkin merupakan teman sekamar di saat kesepian, merekaitu berbeda dalam pandangan dan penilaian terhadap anjing. Selanjutnya menurut Edward Depari menjelaskan komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu, mengandung arti, dilakukan oleh penyampai pesan ditujukan pada penerima pesan. Maksud pesan disini seperti menyampaikan amanah dengan melalui komunikasi langsung atau bertatap muka sama penerima pesan. Komunikasi adalah hubungan kontak dan antar manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak, komunikasi bagian dari kehidupan manusia itu sendiri.

Menurut Wilbur Schram, apabila kita mengadakan komunikasi maka kita harus mewujudkan persamaan antara kita dengan orang lain. Kita mengetahui bahwa pada dasarnya komunikasi itu adalah proses. Suatu proses komunikasi yang bersifat dinamis, tidak statis. Menurut Cherry, kata komunikasi berasal dari bahasa latin communis yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antar dua orang atau lebih, communico yang artinya membagi. Berdasarkan definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan ataupun pesan dari satu tempat ke tempat lain dengan tujuan untuk menjalin komunikasi dengan baik. Komunikasi itu suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya, membangun hubungan antar sesama manusia, melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain serta berusaha mengubah sikap orang lain

Fungsi Komunikasi menurut Deddy Mulyana dalam bukunya ilmu komunikasi suatu pengantar mengutip kerangka berfikir William I. Gordon mengenai fungsi – fungsi komunikasi yang dibagi menjadi empat bagian.

1. Fungsi Komunikasi sosial.
2. Fungsi komunikasi Ekspresif.
3. Fungsi Komunikasi Ritual.
4. Fungsi Komunikasi Instrumental.

Jenis-jenis komunikasi

1. Komunikasi tertulis adalah komunikasi yang disampaikan secara tertulis. Keuntungan komunikasi ini antara lain adalah bahwa komunikasi itu telah dipersiapkan terlebih dahulu secara baik.
2. Komunikasi lisan adalah komunikasi yang dilakukan secara lisan. Komunikasi ini dapat dilakukan secara langsung berhadapan atau tatap muka dan dapat pula menggunakan telepon.
3. Komunikasi nonverbal adalah komunikasi menggunakan mimik, pantonim, dan bahasa isyarat.
4. Komunikasi satu arah adalah komunikasi yang bersifat koersif dapat berbentuk perintah, intruksi, dan bersifat memaksa dengan menggunakan sanksi-sanksi. e.

Komunikasi dua arah lebih bersifat *informative*, *persuasive* dan memerlukan hasil (*feedback*).

Komunikasi Eksternal

Komunikasi Eksternal ialah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak diluar organisasi. Pada instansi-instansi pemerintahan seperti departemen, direktorat, jawatan, dan pada perusahaan-perusahaan besar, disebabkan oleh luasnya ruang lingkup, komunikasi lebih banyak dilakukan oleh kepala hubungan masyarakat (*public relation officer*) daripada oleh pimpinan sendiri

Komunikasi Eksternal organisasi adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak diluar organisasi. Pada organisasi besar, komunikasi ini lebih banyak dilakukan oleh kepala hubungan masyarakat daripada pimpinan sendiri. Yang dilakukan sendiri oleh pimpinan hanyalah terbatas pada hal-hal yang dianggap sangat penting saja

7. Manajemen Resiko

- Pengertian Manajemen

Untuk memahami pengertian manajemen mari kita simak beberapa pendapat ahli tentang manajemen itu sendiri. Menurut Ismail Solihin manajemen adalah suatu “proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Siswanto manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan

Dari beberapa pengertian manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi agar mendapatkan hasil yang lebih baik

- Pengertian Risiko

Ada banyak pendapat yang berbeda tentang pengertian risiko namun mengacu pada makna yang sama. Berikut pengertian risiko menurut beberapa ahli:

Pengertian risiko menurut H. Abbas Salim adalah ketidak pastian atau *uncertainly* yang mungkin melahirkan kerugian.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat diatas Ferdinand Silalahi mengartikan resiko adalah penyimpangan hasil aktual dari yang diharapkan atau hasil yang berbeda dengan yang diharapkan.

Begitu pula dengan pendapat Kasidi yang menyebutkan bahwa risiko adalah kemungkinan terjadinya penyimpangan dari harapan yang dapat menimbulkan kerugian. 9 Risiko dihubungkan dengan kemungkinan terjadinya akibat buruk (kerugian) yang tak diinginkan, atau tidak terduga. Dengan kata lain “Kemungkinan” itu sudah menunjukkan adanya ketidakpastian yang menyebabkan tumbuhnya risiko.

- Pengertian Manajemen Risiko

Menurut Herman Darmawi manajemen risiko adalah suatu usaha untuk mengetahui, menganalisis serta mengendalikan risiko dalam setiap kegiatan perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh efektifitas dan efisiensi yang lebih tinggi. Atau suatu metode logis dan sistematis dalam identifikasi, kuantifikasi, menentukan sikap, menetapkan solusi, serta melakukan monitor dan pelaporan risiko yang berlangsung pada setiap aktivitas atau proses.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen risiko adalah upaya untuk mengendalikan risiko yang terjadi dengan menerapkan cara-cara sistematis agar kerugian dapat dihindari atau diminimalisir.

8. Kinerja

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performace*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Menurut Mashun dalam (Yuliantari, 2016), “kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian, tingkat pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi”.

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adaah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau ditambah pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

METODE

Objek penelitian adalah benda, hal, orang, tempat, atau data untuk variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan” (Arikunto, 2014:111). Dari pengertian tersebut, Objek penelitian ini adalah proyek yang dijalankan oleh PT Brantas Abipraya (Persero) pada Proyek Pekerjaan Rehabilitasi, Peningkatan dan Modernisasi Jaringan Irigasi SS. Kandanghaur Cs, SS. Eretan Cs. Penelitian ini akan fokus pada proyek yang memiliki kompleksitas dan melibatkan banyak pihak, baik internal maupun eksternal.

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan studi kasus untuk mengeksplorasi faktor manusia dalam strategi manajemen biaya proyek. Proyek akan dianalisis berdasarkan:

1. Peran dan Kompetensi SDM

Analisis terhadap peran dan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat dalam proyek, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk manajemen biaya yang efektif.

2. Motivasi dan Kepemimpinan

Studi mengenai bagaimana motivasi tim dan gaya kepemimpinan mempengaruhi pengendalian dan pengelolaan biaya proyek.

3. Komunikasi dan Kolaborasi

Investigasi terhadap pola komunikasi dan kolaborasi di antara anggota tim proyek, serta dampaknya terhadap pengelolaan biaya.

Data yang dikumpulkan dari proyek ini akan dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas manajemen biaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen biaya yang lebih baik dengan memaksimalkan peran dan kontribusi sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Proyek Pekerjaan Rehabilitasi, Peningkatan dan Modernisasi Jaringan Irigasi SS. Kandanghaur Cs, SS. Eretan Cs. Data yang dikumpulkan mencakup wawancara mendalam dengan anggota tim proyek, serta pengamatan langsung. Berikut adalah ringkasan hasil penelitian:

1. Tim proyek terdiri dari 32 orang dengan berbagai tingkat keahlian. Ditemukan bahwa kompetensi teknis dan manajerial yang tinggi sangat mempengaruhi keberhasilan pengelolaan biaya
2. Motivasi tim dipengaruhi oleh insentif finansial dan pengakuan profesional. Kepemimpinan transformasional oleh manajer proyek yang berhasil dapat meningkatkan kinerja tim.
3. Komunikasi yang terbuka dan transparan melalui rapat mingguan dan platform digital meningkatkan koordinasi dan efisiensi pengelolaan biaya.
4. Pendekatan proaktif dalam manajemen risiko, termasuk identifikasi dan mitigasi risiko biaya sejak awal proyek, dapat mengurangi deviasi biaya.

Berdasarkan hasil di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM:

- Kompetensi teknis dan manajerial yang tinggi sangat penting untuk keberhasilan manajemen biaya. Pelatihan rutin dan peningkatan keterampilan perlu diterapkan untuk memastikan tim proyek mampu mengelola biaya dengan efektif.

2. Motivasi dan Kepemimpinan:

- Motivasi tim sangat dipengaruhi oleh insentif finansial, pengakuan profesional, dan tujuan jangka panjang proyek. Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja tim dan pengelolaan biaya.

3. Komunikasi dan Kolaborasi:

- Komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang baik antara anggota tim proyek sangat penting untuk menghindari kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Penggunaan alat komunikasi modern dan platform kolaborasi dapat mendukung ini.

4. Manajemen Risiko:

- Pendekatan proaktif dalam manajemen risiko dapat mengurangi deviasi biaya dan meningkatkan efisiensi proyek. Identifikasi dan mitigasi risiko sejak awal proyek sangat dianjurkan.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi dan Menganalisis Peran Kompetensi SDM

- Menilai bagaimana kompetensi teknis dan manajerial sumber daya manusia mempengaruhi efektivitas manajemen biaya proyek. Penelitian ini bertujuan untuk memahami keterampilan dan pengetahuan apa yang paling kritis untuk pengelolaan biaya yang efisien.

2. Mengeksplorasi Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan

- Menganalisis bagaimana motivasi tim dan gaya kepemimpinan mempengaruhi pengendalian biaya proyek. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi motivasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang paling produktif dalam konteks manajemen biaya.

3. Mengevaluasi Efektivitas Komunikasi dan Kolaborasi

- Menyelidiki dampak komunikasi dan kolaborasi antar anggota tim proyek terhadap pengelolaan biaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam komunikasi dan kolaborasi yang dapat meningkatkan efisiensi biaya.

4. Menganalisis Pendekatan Manajemen Risiko

- Mengevaluasi bagaimana pendekatan proaktif dalam manajemen risiko dapat mengurangi deviasi biaya dan meningkatkan efisiensi proyek. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan strategi manajemen risiko yang paling efektif dalam pengelolaan biaya.

Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga dan solusi praktis untuk meningkatkan efektivitas manajemen biaya proyek serta mengoptimalkan peran faktor manusia dalam strategi tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor manusia memainkan peran krusial dalam strategi manajemen biaya proyek. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada **pada** Proyek Pekerjaan Rehabilitasi, Peningkatan dan Modernisasi Jaringan Irigasi SS. Kandanghaur Cs, SS. Eretan Cs., beberapa temuan utama dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran Kompetensi SDM:

- Kompetensi teknis dan manajerial yang tinggi sangat penting untuk keberhasilan manajemen biaya. Tim yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai mampu mengelola biaya dengan lebih efisien. Pelatihan rutin dan pengembangan keterampilan sangat dianjurkan untuk memastikan tim proyek tetap kompeten dalam menghadapi tantangan biaya.

2. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan:

- Motivasi yang tinggi dan kepemimpinan yang kuat terbukti memiliki dampak positif terhadap pengelolaan biaya proyek. Insentif finansial dan pengakuan profesional, serta kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan mengarahkan tim, meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen biaya.

3. Efektivitas Komunikasi dan Kolaborasi:

- Komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang baik antara anggota tim proyek sangat penting untuk menghindari kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Penggunaan alat komunikasi modern dan platform kolaborasi terbukti mendukung peningkatan koordinasi dan pengelolaan biaya.

4. Pendekatan Manajemen Risiko:

- Pendekatan proaktif dalam manajemen risiko sangat efektif dalam mengurangi deviasi biaya dan meningkatkan efisiensi proyek. Identifikasi dan mitigasi risiko sejak awal proyek membantu dalam mengantisipasi dan mengelola biaya tak terduga, sehingga menjaga proyek tetap dalam batas anggaran.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa faktor manusia, termasuk kompetensi, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen risiko, sangat mempengaruhi efektivitas strategi manajemen biaya proyek. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor ini, proyek dapat meningkatkan efisiensi dan keberhasilan proyek. Rekomendasi praktis dari penelitian ini meliputi peningkatan pelatihan dan pengembangan SDM, penguatan kepemimpinan, serta penggunaan alat komunikasi dan pengukuran kinerja yang efektif.

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi para praktisi dan manajer proyek dalam mengembangkan strategi manajemen biaya yang lebih baik dengan memaksimalkan peran dan kontribusi sumber daya manusia. Dengan memperhatikan dan mengelola faktor manusia secara holistik, diharapkan proyek-proyek masa depan dapat

dikelola dengan lebih efisien dan memberikan nilai tambah yang optimal bagi organisasi dan pemangku kepentingan.

KETERBATASAN

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai peran faktor manusia dalam strategi manajemen biaya proyek, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk memahami hasil penelitian ini dengan lebih komprehensif:

Pendekatan Studi Kasus:

- Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yang mendalam tetapi mungkin kurang dapat digeneralisasi. Pendekatan ini memberikan wawasan yang kaya tentang situasi tertentu tetapi mungkin tidak mencerminkan seluruh populasi proyek yang ada.

Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya:

- Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas dan dengan sumber daya yang terbatas. Beberapa aspek penting mungkin tidak terjangkau atau terlewatkan karena keterbatasan ini.

Bias Responden:

- Data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam mungkin terpengaruh oleh bias responden. Responden mungkin memberikan jawaban yang mereka anggap diinginkan oleh peneliti, bukan yang benar-benar mencerminkan kenyataan.

Variabel Kontekstual:

- Faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, regulasi pemerintah, dan kondisi ekonomi makro yang dapat mempengaruhi manajemen biaya proyek tidak sepenuhnya dieksplorasi dalam penelitian ini.

Variabel Kontekstual:

- Faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, regulasi pemerintah, dan kondisi ekonomi makro yang dapat mempengaruhi manajemen biaya proyek tidak sepenuhnya dieksplorasi dalam penelitian ini.

Untuk penelitian di masa depan, disarankan agar studi dilakukan dengan cakupan yang lebih luas dan variasi yang lebih beragam, serta menggunakan metode campuran (mixed methods) untuk menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Selain itu, memperhatikan faktor-faktor kontekstual dan teknologi yang dapat mempengaruhi hasil akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang strategi manajemen biaya proyek.

REFERENSI

- Abrar Husen. (2001), *Manajemen Proyek, Perencanaan, Penjadwalan, & Pengendalian Proyek*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Chapman, C. B., & Ward, S. (2003). *Project Risk Management: Processes, Techniques, and Insights*. John Wiley & Sons.
- Dysert, Larry R. 2006. Is "Estimate Accuracy" an Oxymoron?. Est 1. *Jurnal Association the Advancement of Computing in Education (ACE) International Transactions*. Hal 1
- Gray, Clifford F dan Larson, Erik W., 2006, *Manajemen Proyek, Penerbit: Andi, Yogyakarta*.
- Syah, M. S., 2004, *Manajemen Proyek, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*.
- Handoko, T. H. 2015. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Horngren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. V. (2018). *Cost Accounting: A Managerial Emphasis*. Pearson.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Kerzner, H. (2017). *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling*. John Wiley & Sons.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press.
- Meredith, Jack R., and Mantel Jr, Samuel J. (2000). *Project Management, A Managerial Approach*. New York
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.