

STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PROYEK KONSTRUKSI VILLA DI PROVINSI BALI

I Putu Krisna Yudha¹, Ni Made Ary Widiastini², Putu Indah Rahmawati³
Universitas Pendidikan Ganesha
yudha.27@gmail.com¹, ary.widiastini@gmail.com²,
indah.rahma@undiksha.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia yang ada di Provinsi Bali. Lokasi penelitian dilakukan di 2 lokasi proyek yaitu, Proyek Pembangunan Villa Ubud Lodtunduh di Kabupaten Gianyar, dan Proyek Villa BaliHandara di Kabupaten Buleleng. Sampel penelitian ini adalah 15 orang pekerja proyek Metode penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan (1) Manajemen SDM proyek konstruksidilakukan dengan pengendalian dan pengawasan pelaksanaan kerja serta melakukan perencanaan organisasi proyek yang terstruktur (2) Faktor- faktor yang dapat mempercepat penyelesaian proyek yaitu dengan menambah jumlah tenaga kerja dan menerapkan jam kerja lembur

Keywords: Proyek Konstruksi, Pengelolaan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource management strategies in the province of Bali. The research locations were conducted in 2 project locations, namely the Ubud Lodtunduh Villa Development Project in Gianyar Regency, and the BaliHandara Villa Project in Buleleng Regency. The sample of this research is 15 project workers. The research method is carried out with a qualitative approach. Data collection in this study was carried out by means of observation, in-depth interviews, and documentation. The results of the study show (1) HR management of construction projects is carried out by controlling and supervising work implementation and carrying out structured project organizational planning (2) Factors that can accelerate project completion, namely by increasing the number of workers and applying overtime hours

Keywords: Construction Project, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Bali merupakan daerah tujuan wisata andalan di Indonesia yang sangat terkenal di dunia. Hal ini karena Bali memiliki berbagai objek wisata alam yang indah dan bervariasi. Keindahan alam ini didukung oleh keunikan budaya Bali yang sangat erat dengan Agama Hindu.. Perkembangan pariwisata tidak lepas dari pengaruh keberadaan sarana akomodasi untuk menunjang aktivitas wisata di suatu daerah. Kecenderungan trend akomodasi saat ini yaitu sebuah hunian yang nyaman, aman, dan jauh dari keramaian. Salah satu sarana akomodasi yang digemari para wisatawan sekarang ini adalah villa. Villa merupakan tempat menginap yang nyaman dan sangat

mengedepankan privasi dari calon konsumen, karena biasanya berlokasi ditempat yang jauh dari keramaian. Keamanan menjadi faktor sangat penting bagi wisatawan untuk memilih sarana akomodasi villa. Maraknya aksi terorisme di hotel berbintang dan sejumlah destinasi favorit sangat potensial berimbas pada perubahan permintaan jenis akomodasi yang lebih privasi. Villa sendiri menjadi salah satu akomodasi alternatif yang dibidik para wisatawan. Perubahan pola permintaan wisatawan itu menjadi peluang bisnis bagi investor untuk meraih keuntungan dengan merenovasi fasilitas kamar, menambah fasilitas villa dalam sarana akomodasi hingga membangun villa di tempat terpencil, jauh dari kebisingan kota.

Di dalam melaksanakan pembangunan villa yang berkualitas pengelolaan SDM yang baik sangat diperlukan demi mensukseskan pembangunan proyek yang bermutu baik. Pelaksanaan suatu konstruksi dapat dikatakan sukses apabila realisasi biaya pelaksanaan konstruksi lebih kecil dari biaya rencana konstruksi yang ditetapkan didalam rencana anggaran biaya (RAB), realisasi waktu pelaksanaan konstruksi lebih cepat dibandingkan dengan waktu rencana konstruksi dan realisasi kualitas proyek yang dilaksanakan lebih baik dari kualitas rencana yang ditetapkan. Tantangan pada pelaksanaan proyek adalah bagaimana merencanakan jadwal waktu yang efektif dan perencanaan SDM.

Tantangan utama sebuah proyek adalah mencapai sasaran dan tujuan proyek dengan menyadari adanya batasan-batasan yang telah dipahami sebelumnya. Batasan-batasan itu adalah ruang lingkup pekerjaan waktu, dan anggaran. Tantangan selanjutnya adalah bagaimana cara mengoptimalkan semua sumber daya untuk mencapai tujuan proyek yang sudah direncanakan. Dalam proyek konstruksi aktifitas yang paling dominan dilakukan adalah mengkaji kelayakan, desain engineering, pengadaan dan konstruksi.

Sebagai bahan penelitian dipilih 2 contoh kasus pelaksanaan proyek konstruksi. Kasus pertama Villa Ubud Lodtunduh Gianyar, Kasus kedua Proyek pembangunan Villa Bali Handara Bedugul. Kedua proyek tersebut mengalami pembengkakan biaya, Proyek tersebut mengalami pembengkakan biaya akibat keterlambatan waktu pelaksanaan karena pengaruh cuaca di daerah lokasi proyek tersebut dan lemahnya pengawasan terhadap tenaga kerja sehingga kualitas pekerjaan menjadi buruk Sehingga untuk mengantisipasi pembengkakan biaya manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan misalnya dengan menambah dan melemburkan tenaga kerja sehingga dapat mengurangi biaya operasional proyek. Dari sinilah pentingnya pengelolaan SDM demi suksesnya suatu pekerjaan konstruksi. Pentingnya pengelolaan SDM antara lain : menjaga kualitas dan mutu pekerjaan, meningkatkan produktivitas dan profit, menciptakan rasa memiliki dan semangat tim dan mencocokkan kebutuhan SDM.

Secara umum faktor penyebab terjadinya pembengkakan biaya (*cost overrun*)

pada proyek konstruksi antara lain estimasi biaya, pelaksanaan dan hubungan kerja, aspek dokumen proyek, material, SDM, alam, kelayakan ekonomi, peralatan, aspek keuangan dll (Natalia dkk, 2019).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis studi kasus. Studi kasus merupakan strategi penelitian dimana didalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses atau kelompok individu (Creswell, 2010;20). Menurut Stake (1995), kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas dimana peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan SDM yang dilakukan baik itu di proyek Ubud dan Bedugul hampir sama yaitu melakukan pengendalian SDM dengan melakukan pengawasan dan kontrol kinerja yang ketat. Adapun beberapa tahapan manajemen SDM yang dilakukan di proyek konstruksi yaitu, fungsi planning dalam pengelolaan sumber daya manusia pada proyek konstruksi memiliki tugas yang serupa dengan pengelolaan sumber daya manusia pada umumnya, tetapi memiliki beberapa spesifikasi karena karakteristik proyek konstruksi. Berikut adalah beberapa tugas penting dari fungsi planning dalam pengelolaan sumber daya manusia pada proyek konstruksi: (1) Perencanaan Anggaran Sumber Daya Manusia: Planning membantu dalam merencanakan anggaran sumber daya manusia untuk memastikan bahwa proyek dapat diterima dalam batas waktu dan anggaran yang ditentukan; (2) Perencanaan Struktur Organisasi: Planning membantu dalam merencanakan struktur organisasi proyek dan menentukan posisi dan tanggung jawab masing-masing karyawan; (3) Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia: Planning membantu dalam menentukan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa proyek dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana; (4) Perencanaan Pelatihan: Planning membantu dalam merencanakan pelatihan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka; (5) Perencanaan Alokasi Sumber Daya Manusia: Planning membantu dalam merencanakan alokasi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan proyek dan memastikan bahwa sumber daya manusia yang tersedia sesuai dengan rencana; (6) Perencanaan Waktu: Planning membantu dalam merencanakan waktu untuk memastikan bahwa proyek dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Dengan demikian, fungsi planning dalam pengelolaan sumber daya manusia pada proyek konstruksi sangat penting untuk memastikan bahwa proyek dapat diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan anggaran. Hasil penelitian ini selaras

dengan Purba (2002) yang menyatakan bahwa proyek tersebut berhasil melakukan proses pembangunan konstruksi karena perencanaan dan evaluasi kinerja SDM pada proyek ini baik walaupun ada sedikit kekurangan tetapi sesuai dengan biaya, mutu dan target waktu yang ditentukan.

Menyusun organisasi proyek yang baik juga dilakukan dalam melakukan manajemen sumber daya proyek konstruksi. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan proyek juga bisa diartikan bahwa organisasi proyek sekelompok orang dari berbagai latar belakang ilmu yang terorganisir dan terkoordinasi dalam wadah tertentu yang melaksanakan tugas dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Tugas yang dimaksud disini adalah mengelola pelaksanaan proyek dengan harapan pekerjaan bisa berlangsung dengan lancar dan dapat mencapai tujuan atau sasaran yang ditetapkan berupa keuntungan bagi perusahaan dan kepuasan pelanggan sebagai pengguna jasa.

Beberapa tugas yang termasuk dalam fungsi organizing dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah: (1) Membangun struktur organisasi: Memastikan bahwa struktur organisasi perusahaan memenuhi kebutuhan perusahaan dan memiliki aliran kerja yang efisien; (2) Membagi tugas dan tanggung jawab: Memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka; (3) Membuat sistem komunikasi dan kerja sama: Memastikan bahwa sistem komunikasi dan kerja sama antara karyawan efektif dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Actuating sumber daya manusia di dalam proyek konstruksi adalah proses memotivasi dan memimpin sumber daya manusia untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Actuating sumber daya manusia melibatkan penerapan strategi motivasi dan pimpinan untuk memotivasi karyawan dan memimpin mereka untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Ini termasuk memberikan insentif dan imbalan yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun hubungan kerja yang baik, dan memberikan arahan dan bimbingan yang efektif. Actuating sumber daya manusia juga melibatkan proses monitoring dan evaluasi kinerja individu dan kelompok untuk memastikan bahwa mereka bekerja secara efektif dan efisien. Actuating sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efisien dan efektif. Proses ini memastikan bahwa karyawan bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap organisasi.

Controlling dalam sumber daya manusia proyek konstruksi adalah proses memantau dan mengevaluasi kinerja sumber daya manusia dalam proyek untuk memastikan bahwa proyek berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuannya. Controlling dalam sumber daya manusia melibatkan pengumpulan dan analisis data kinerja sumber daya manusia dan membandingkannya dengan rencana dan tujuan.

proyek. Ini termasuk memantau kinerja individu dan kelompok, memantau ketersediaan sumber daya, memantau kemajuan tugas dan tanggung jawab, dan memastikan bahwa sistem pengelolaan sumber daya manusia memenuhi standar industri. Controlling juga melibatkan proses identifikasi dan pemecahan masalah apabila terjadi kendala dalam kinerja sumber daya manusia. Controlling sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dalam proyek konstruksi dan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa proyek berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuannya. Proses ini memastikan bahwa sumber daya manusia dalam proyek bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan proyek.

Faktor-Faktor Yang Dapat Mempercepat Proses Penyelesaian Proyek Villa Dan Property

Percepatan Proyek

Di dalam perencanaan suatu proyek disamping variabel waktu dan sumber daya, variabel biaya (cost) mempunyai peranan yang sangat penting. Biaya (cost) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen, dimana biaya yang timbul harus dikendalikan seminimal mungkin. Pengendalian biaya harus memperhatikan faktor waktu, karena terdapat hubungan yang erat antara waktu penyelesaian proyek dengan biaya-biaya proyek yang bersangkutan. Ada beberapa macam cara yang dapat digunakan untuk melaksanakan percepatan penyelesaian waktu proyek. Cara-cara tersebut antara lain: a. Penambahan jumlah jam kerja (kerja lembur). Kerja lembur (working time) dapat dilakukan dengan menambah jam kerja perhari, tanpa menambah perkerja. Penambahan ini bertujuan untuk memperbesar produksi selama satu hari sehingga penyelesaian suatu aktivitas pekerjaan akan lebih cepat. Yang perlu diperhatikan di dalam penambahan jam kerja adalah lamanya waktu bekerja seseorang dalam satu hari. Jika seseorang terlalu lama bekerja selama satu hari, maka produktivitas orang tersebut akan menurun karena terlalu lelah; b. Penambahan tenaga kerja Penambahan tenaga kerja dimaksudkan sebagai penambahan jumlah pekerja dalam satu unit pekerja untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu tanpa menambahkan jam kerja. Dalam penambahan jumlah tenaga kerja yang perlu diperhatikan adalah ruang kerja yang tersedia apakah terlalu sesak atau cukup lapang, karena penambahan tenaga kerja pada suatu aktivitas tidak boleh mengganggu pemakaian tenaga kerja untuk aktivitas yang lain yang sedang berjalan pada saat yang sama. Selain itu, harus diimbangi pengawasan karena ruang kerja yang sesak dan pengawasan yang kurang akan menurunkan produktivitas pekerja; c. Pergantian atau penambahan peralatan Penambahan peralatan bertujuan untuk menambah produktivitas. Namun perlu diperhatikan adanya penambahan biaya langsung untuk mobilitas dan demobilitas alat tersebut. Durasi proyek dapat dipercepat dengan pergantian peralatan yang mempunyai produktivitas yang lebih tinggi. Juga perlu diperhatikan luas lahan

untuk menyediakan tempat bagi peralatan tersebut dan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja; d. Pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas Sumber daya manusia yang berkualitas adalah tenaga kerja yang mempunyai produktivitas yang tinggi dengan hasil yang baik. Dengan mempekerjakan tenaga kerja yang berkualitas, maka aktivitas akan lebih cepat diselesaikan; e. Penggunaan metode konstruksi yang efektif Metode konstruksi berkaitan erat dengan sistem kerja dan tingkat penguasaan pelaksana terhadap metode tersebut serta ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan. Cara-cara tersebut dapat dilaksanakan secara terpisah maupun kombinasi, misalnya kombinasi penambahan jam kerja sekaligus penambahan jumlah tenaga kerja, biasa disebut giliran (shift), dimana unit pekerja untuk pagi sampai sore berbeda dengan dengan unit pekerja untuk sore sampai malam.

Faktor Penghambat Pengelolaan SDM Dalam Menyelesaikan Proyek Villa Di Propinsi Bali

Berikut adalah beberapa faktor penghambat pengelolaan sumber daya manusia dalam proyek konstruksi: (1) Kurangnya perencanaan sumber daya manusia: Perencanaan yang buruk dalam hal sumber daya manusia dapat menyebabkan keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya dan menghambat kesuksesan proyek; (2) Sumber daya yang tidak tersedia: Sumber daya yang tidak tersedia dapat menjadi penghambat dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mempengaruhi kinerja proyek; (3) Keterbatasan anggaran: Anggaran yang terbatas dapat membatasi pengelolaan sumber daya manusia dan mempengaruhi kinerja proyek; (4) Kekurangan keterampilan: Kekurangan keterampilan dalam sumber daya manusia dapat menghambat pengelolaan dan mempengaruhi kinerja proyek; (5) Konflik antar kelompok kerja: Konflik antar kelompok kerja dapat menghambat pengelolaan sumber daya manusia dan mempengaruhi kinerja proyek; (6) Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif: Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif dapat menghambat pengelolaan dan mempengaruhi kinerja proyek; (7) Kebutuhan akan sumber daya yang berubah-ubah: Kebutuhan akan sumber daya yang berubah-ubah dapat menjadi penghambat dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mempengaruhi kinerja proyek. Untuk mengatasi faktor-faktor ini, organisasi harus memiliki strategi perencanaan sumber daya manusia yang baik, memastikan bahwa sumber daya tersedia secara tepat waktu, memastikan anggaran yang memadai, memastikan keterampilan sumber daya manusia, memastikan komunikasi dan koordinasi yang efektif, dan memastikan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

SIMPULAN

Para peneliti yang mempelajari perilaku keuangan telah melakukan banyak penelitian yang menghasilkan berbagai hasil tentang interaksi antara faktor-faktor independen dan dependen tertentu. Hasil penelitian ini yang melihat tentang “Pengaruh

Overconfidence, Herding, Cognitive Dissonance, dan *Illusion of Control Bias* terhadap Minat Investasi Saham Pada Mahasiswa (Studi pada Mahasiswa Anggota Galeri Investasi di Bali)” jelas berbeda dari studi sebelumnya. Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari temuan penelitian yang telah dilakukan dan perkembangan dari pembahasan yang telah dilakukan:

Berdasarkan uji statistik pertama (H₁), diindikasikan bahwa temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk pengaruh perilaku konsensus palsu terhadap niat berbelanja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,617 >$ dari t tabel $1,98118$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan variabel *overconfidence* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap minat investasi saham pada mahasiswa. Maka semakin besar pengaruh perilaku bias *overconfidence* maka kecenderungan besar keinginan dan minat seseorang terutama mahasiswa melakukan investasi saham.

Setelah dilakukan pengujian teori (H₂), dinyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan nilai Sig. untuk pengaruh sebenarnya perilaku *herding* terhadap minat berinvestasi adalah sebesar $0,130 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $1,527 <$ dari t - statistik $1,98118$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ ditolak dan variabel *herding* secara parsial tidak berpengaruh signifikan namun positif terhadap minat investasi saham pada mahasiswa. Maka meskipun ada pengaruh yang ditimbulkan dari perilaku *herding* namun tidak akan mempengaruhi keinginan dan minat seseorang terutama mahasiswa untuk investasi saham hanya karena iming-iming atau ajakan ataupun faktor lain yang menggiringnya.

Berdasarkan studi penelitian ketiga (H₃), diklarifikasi bahwa temuan investigasi menunjukkan nilai Sig. untuk pengaruh perilaku *cognitive dissonance* terhadap minat investasi saham pada mahasiswa adalah sebesar $0,504 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,670 <$ dari t tabel $1,98118$, maka dapat disimpulkan bahwa H₃ ditolak dan variabel *cognitive dissonance* secara parsial tidak berpengaruh terhadap minat investasi saham pada mahasiswa (Y), menyiratkan bahwa meskipun terdapat pengaruh yang datang mempengaruhi kalangan mahasiswa tentu tidak besar mempengaruhi minat mahasiswa untuk berinvestasi saham kemudian.

Berdasarkan pengujian asumsi keempat (H₄), diketahui bahwa temuan penelitian menunjukkan pentingnya Sig. untuk pengaruh fantasi 100% responden terhadap niat berinvestasi adalah sebesar $0,935 > 0,05$ dan nilai t sebesar $-0,082 <$ dari t tabel $1,98118$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₄ ditolak dan *illusion of control* secara parsial tidak tidak mempengaruhi minat untuk berinvestasi saham pada mahasiswa. Hal ini mengandung makna bahwa semakin besar pengaruh yang ditimbulkan dari *illusion of control* dalam mempengaruhi mahasiswa belum tentu besar pengaruh yang

ditimbulkan dalam mempengaruhi minat dan keinginan mahasiswa untuk berinvestasi saham.

Setelah menilai asumsi kelima (H5), diindikasikan bahwa temuan menunjukkan tingkat signifikansi untuk *overconfidence*, *herding*, *cognitive dissonance*, dan *illusion of control* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap minat investasi saham pada mahasiswa. Hasil tersebut mengacu pada nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 dan tingkat nilai F-hitung adalah $5,920 > F$ tabel 2,45, sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima dan ada pengaruh signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap minat investasi saham pada mahasiswa.

Berdasarkan hasil kajian tersebut, diharapkan bahwa seorang mahasiswa dalam menentukan minatnya untuk berinvestasi saham tentunya banyak hal yang dipertimbangkan baik wawasan, informasi, fakta, dan referensi dari berbagai sumber serta berpengaruh teguh dengan aspek teknis dan fundamental dalam menentukan minat. Penelitian ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, namun kurang lebih dapat memberikan perspektif dan gambaran secara umum bagi kalangan pelaku investasi agar lebih matang dalam memutuskan minatnya untuk berinvestasi saham di masa depan. Penelitian ini pada dasarnya memiliki keterbatasan dari sisi variabel independent yang dijadikan kajian penelitian. Pada penelitian berikutnya diharapkan perlu memperkaya dengan variabel lainnya terkait tren perilaku yang mempengaruhi minat pelaku investasi tidak hanya mahasiswa namun semua golongan. Adapun saran yang dapat diberikan kepada kalangan mahasiswa dalam penelitian ini tentunya tingkat yang cukup signifikan selama beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan untuk usia 18-26 tahun maka sangat perlu untuk lebih dewasa dan lebih matang dalam memutuskan sesuatu terutama keinginan dan minat berinvestasi apalagi saham. Hal tersebut tentu tidak ada hal yang pasti diprediksi sesuai dengan harapan tetapi yang dapat dilakukan adalah mengantisipasi dan meminimalisir risiko yang dapat terjadi. Maka dari itu, diperlukan berbagai pertimbangan sebelum menentukan minat untuk berinvestasi saham ataupun jenis investasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, N. E. 2006. Analisis Risiko Biaya Kontruksi dengan Metode AHP pada Proyek Pembangunan Gedung. (Tugas Akhir yang tidak dipublikasikan, Jurusan Teknik Sipil Universitas Udayana, 2006).
- Darmawan, P. 2004. Analisis Penyebab Pembengkakan Biaya pada Proyek Konstruksi Bangunan Gedung. (Tugas Akhir yang tidak dipublikasikan, Jurusan Teknik Sipil Universitas Udayana, 2004).
- Dipohusodo, I. 1996. Manajemen Proyek dan Konstruksi Jilid 2. Kanisius, Yogyakarta.
- Erlina. 2009. Analisis Kinerja Perusahaan dengan Metode Balanced Score Card (BSC) dan SWOT. Jurnal Ilmiah Teknik Vol. 9 No. 1 Teknik Industri FT UPN Veteran,

Jawa Timur.

- Ervianto, W. I. 2005. *Manajemen Proyek Konstruksi*. Edisi Revisi. Andi Offset, Yogyakarta.
- Fahmi, I. 2013. *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung Alwi, S, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Amstrong, Michael & Baron, A. 1998. *Performance Management: The new Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Catano, V.M. 1998. *Competencies: A Review of the Literature and Bibliography*. Craclin,
- MC., J. & Carrol, A. 1998. *The Competent Use of Competency-Based strategies for Selection and Development Performance Improvement Quarterly*. Volume II, Number 3.
- Dharma, S. 2002. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Djarwanto. 2007. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*