

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Proyek Konstruksi

Proyek konstruksi biasanya merupakan suatu rangkaian kegiatan yang hanya satu kali dilaksanakan dan umumnya berjangka waktu pendek. Selain itu, suatu proyek konstruksi juga memiliki karakteristik yang tunggal dan unik. Karakteristik proyek konstruksi yang sangat kompleks menyebabkan kebutuhan akan manajemen proyek konstruksi menjadi sangat penting. Berikut disajikan beberapa definisi manajemen proyek antara lain :

1. Manajemen proyek adalah semua perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan koordinasi suatu proyek dari awal (gagasan) hingga berakhirnya proyek untuk menjamin pelaksanaan proyek secara tepat waktu, tepat biaya, dan tepat mutu (Ervianto, 2002).
2. Manajemen proyek adalah suatu perencanaan dan pengendalian proyek yang lebih ditekankan pada pola kepemimpinan, pembinaan kerjasama, serta mendasarkan pada faktor usaha pencapaian tujuan proyek (Soehendradjati, 1990).

2.2. Teori Lahirnya Kepemimpinan

Menurut Sunindhia dan Ninik Widiyanti (1988) dalam teori lahirnya kepemimpinan ada 3 teori yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut ini :

1. Teori Genetic

Inti dari teori ini tersimpul dalam kalimat "*leaders are born and not made*". Penganut teori ini meyakini bahwa seorang pemimpin akan muncul karena ia telah dilahirkan dengan bakat pemimpin. Pada kondisi apapun seseorang ditempatkan pada suatu waktu ia akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk itu. Artinya takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin.

2. Teori Sosial

Jika teori genetis mengatakan bahwa "*leaders are born and not made*", maka penganut teori sosial mengatakan sebaliknya yaitu : "*Leaders are made and not born*". Penganut teori ini berpendapat bahwa setiap orang akan dapat menjadi pemimpin apabila diberi pendidikan dan kesempatan untuk itu.

3. Teori Ekologis

Teori ini merupakan penyempurnaan dari kedua teori genetis dan teori sosial. Penganut teori ini berpendapat bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang baik apabila pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pangalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari teori genetis dan teori sosial, dan hingga saat ini dapat dikatakan sebagai teori yang paling baik dari teori-teori kepemimpinan. Namun demikian penyelidikan yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa faktor-faktor yang menyebabkan seseorang muncul sebagai pemimpin yang baik.

2.3. Teori Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan dalam situasi tertentu Kenneth H. Blanchard (disadur Dwi Ari Wibawa : 2003). Seorang pemimpin harus mampu menunjukkan visi kepemimpinan, yaitu mengedepankan prinsip transparansi mengenai kegiatan yang akan direncanakan atau dibuat, responsif terhadap tuntutan atau permasalahan yang sedang berkembang dalam masyarakat, harus profesional pada bidang tugasnya dan dapat memberikan pelayanan yang maksimum kepada masyarakat. Ada beberapa teori tentang gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut ini.

2.3.1. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah menekankan transaksi di antara pemimpin dengan bawahan. Dalam hal ini, kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan *reward* atau memberi imbalan dengan kinerja tertentu. Artinya, dalam sebuah transaksi bawahan dijanjikan untuk diberi reward bila bawahan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama (Sanusi disadur Bimo: 2011). Kepemimpinan transaksional timbul apabila terdapat motivasi bawahan oleh kebutuhan pribadi mereka.

2.3.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional terjadi ketika pemimpin dan pengikut terkait satu sama lain sehingga mereka mampu saling menaikkan motivasi dan moralitasnya (Burns disadur Bimo: 2011). Pemimpin

transformatif mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi. Pemimpin transformatif membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan. Adapun ciri-ciri atau sifat dari seorang pemimpin transformatif sebagai berikut ini :

1. Mengambil risiko yang bijaksana.
2. Dipercaya dan sensitif dengan kebutuhan bawahannya.
3. Bisa mengungkapkan inti dari nilai yang menjadi pedoman perilakunya.
4. Fleksibel dan terbuka untuk belajar pengalaman.
5. Mempunyai keahlian kognitif dan menganalisis masalah dengan kesungguhan.
6. Sebagai pembawa visi yang percaya pada intuisinya.

2.3.3. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Menurut Rivai (2003), kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Robbins dan Coulter (2002) menyatakan gaya kepemimpinan autokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan. Lebih lanjut Sukanto (1987) menyebutkan ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis :

1. Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin.
2. Teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas.
3. Pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerjasama setiap anggota.

Sedangkan menurut Handoko dan Reksohadiprodo (1997), ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis :

1. Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan.
2. Komunikasi hanya satu arah yaitu kebawah saja.
3. Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota.
4. Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya

2.3.4. Gaya Kepemimpinan Laissez-faire (Kendali Bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai (Robbins dan Coulter, 2002).

Menurut Sukanto (1987) ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas :

1. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.

2. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberi informasi pada saat ditanya.
3. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
4. Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas (Handoko dan Reksohadiprodjo, 1997):

1. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.
2. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.
3. Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

2.3.5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.