

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



Pentingnya Manajemen SDM

- SDM menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi dan proyek.
- Statistik tentang tenaga kerja TI:
 - ▣ Jumlah total pekerja TI di AS adalah lebih dari 10,5 juta pada awal 2004, sampai dengan 10,3 juta pada 2003, dan 9,9 juta pada 2002.
 - ▣ Delapan puluh sembilan persen pekerjaan baru berasal dari perusahaan non TI, seperti perbankan, pembiayaan, manufaktur, dan transportasi.
 - ▣ Keahlian interpersonal merupakan keahlian lunak (*soft skill*) yang paling penting bagi pekerja TI.

Definisi Manajemen SDM

- Manajemen SDM dalam proyek adalah proses mengorganisasikan dan mengelola atau menempatkan orang-orang yang terlibat dalam proyek, sehingga orang tersebut dapat dimanfaatkan potensinya secara efektif dan efisien
- SDM dalam sebuah proyek antara lain sponsor, pelanggan, anggota tim proyek, staf pendukung (jika ada), supplier, dsb

Tahapan Manajemen SDM(1)

□ **Perencanaan SDM**

Mengidentifikasi dan mendokumentasikan peranan seseorang dalam proyek, tanggung jawabnya dan bagaimana relasi pelaporan orang tersebut dengan orang-orang lain dalam proyek

□ **Akuisisi Tim Proyek**

Usaha untuk mendapatkan SDM sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan proyek

Tahapan Manajemen SDM(2)

□ **Membangun Tim Proyek**

Meningkatkan kompetensi dan interaksi anggota tim proyek, baik secara individual maupun secara berkelompok untuk meningkatkan kinerja proyek

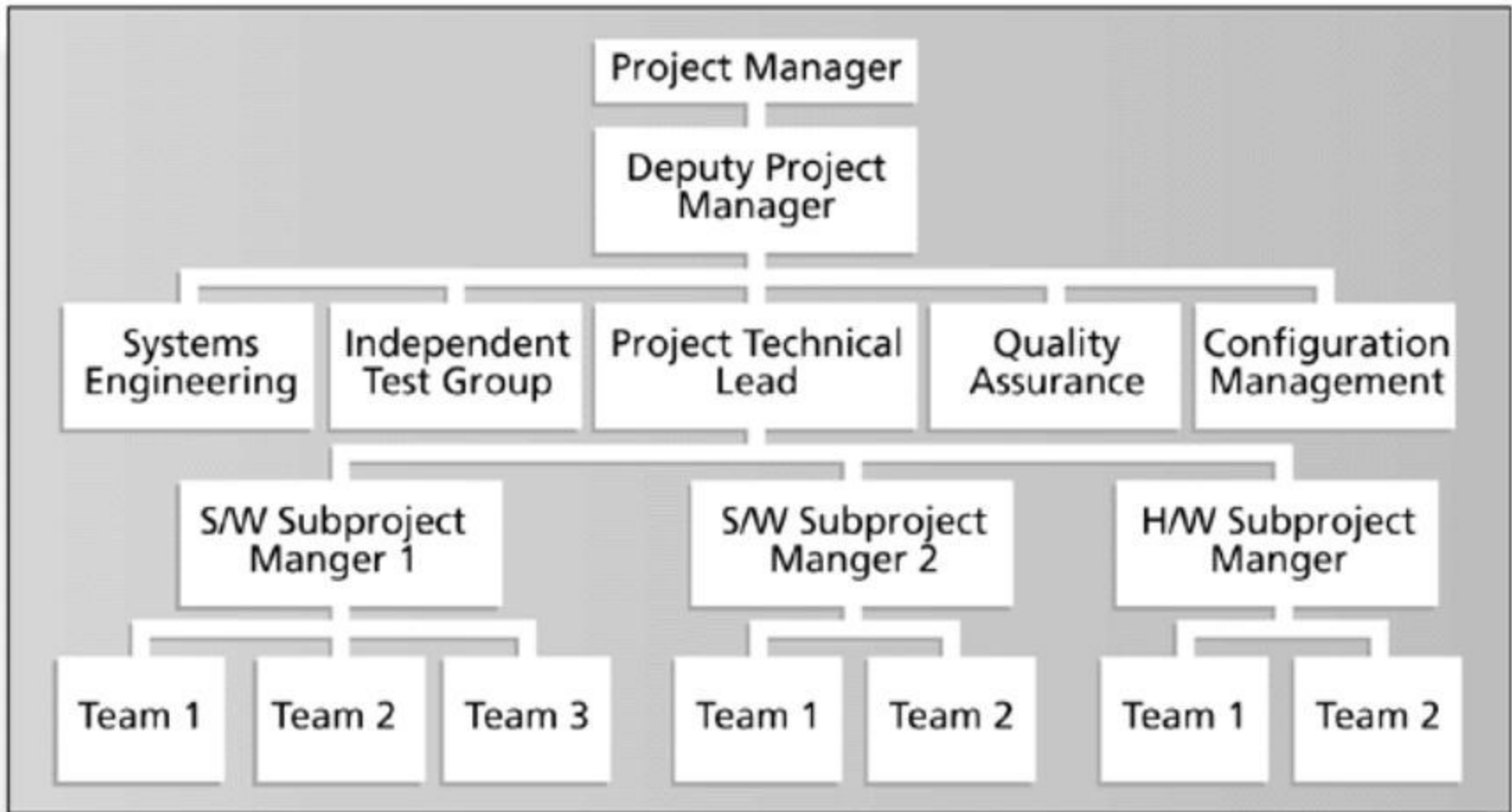
□ **Mengelola Tim Proyek**

Memantau kinerja tim proyek dengan memberikan masukan atau motivasi, solusi ataupun sekedar koordinasi dalam rangka meningkatkan kinerja proyek

Perencanaan Organisasional

- Mencakup identifikasi dan dokumentasi peran proyek, tanggung jawab, dan hubungan pelaporan.
- Pada tahap ini yang perlu direncanakan antara lain :
 - Tanggung jawab masing-masing tim
 - Kapan dibutuhkan
 - Identifikasi apakah dibutuhkan training untuk orang tsb
 - Rencana renumerasi dan reward
 - Cara menilai kinerja seseorang
 - Kriteria bagaimana menghentikan seseorang
- Keluarannya:
 - Struktur organisasi proyek, Rencana manajemen staf, Matriks tanggung jawab, Histogram SDM

Contoh struktur organisasi proyek yang besar



Matriks Tanggung jawab

- ***Responsibility assignment matrix (RAM)*** merupakan matriks yang memetakan pekerjaan proyek, seperti dalam WBS, terhadap orang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Matriks Tanggung jawab (RAM)

WBS activities →

OBS units ↓

	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8
Systems Engineering	R	RP					R	
Software Development			RP					
Hardware Development				RP				
Test Engineering	P							
Quality Assurance					RP			
Configuration Management						RP		
Integrated Logistics Support							P	
Training								RP

R = Responsible organizational unit
P = Performing organizational unit

RAM yang Menunjukkan Peran Stakeholder

Items	Stakeholders				
	A	B	C	D	E
Unit Test	S	A	I	I	R
Integration Test	S	P	A	I	R
System Test	S	P	A	I	R
User Acceptance Test	S	P	I	A	R

A = Accountable

P = Participant

R = Review Required

I = Input Required

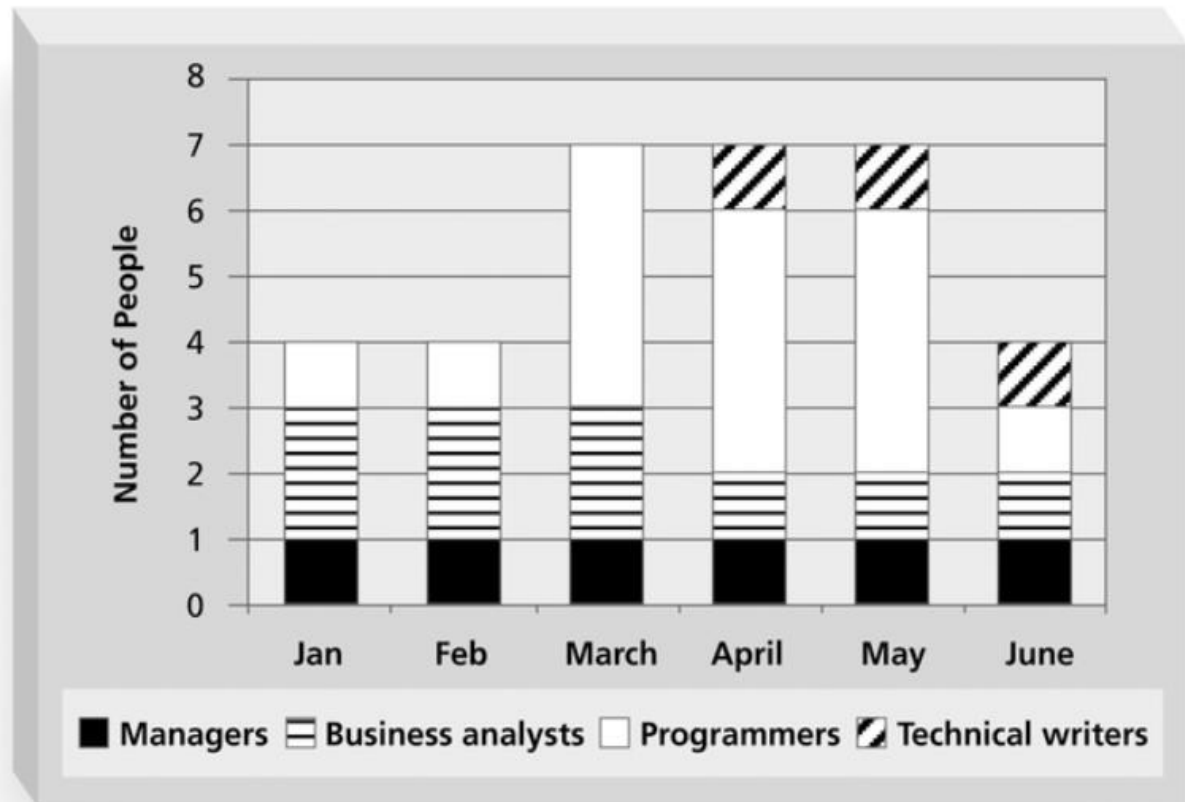
S = Sign-off Required

Staffing Management Plans and Resource Histograms

- **Rencana manajemen staf** menggambarkan kapan dan bagaimana orang akan ditambahkan dan dikeluarkan dari tim proyek.
- Informasi yang terkandung di dalamnya antara lain : Resource Histogram, cara akuisisi anggota tim, timetable, kriteria penghentian anggota tim, kebutuhan pelatihan/training, renumerasi & reward, kesesuaian dengan aturan peraturan ketenagakerjaan, keamanan

Contoh Histogram Sumberdaya

Histogram sumberdaya adalah bagan kolom yang menunjukkan jumlah sumberdaya yang ditugaskan dalam proyek pada kerangka waktu



Akuisisi Tim Proyek

- **Resource Loading** mengacu pada jumlah sumber daya manusia yang ada berkaitan dengan jadwal pekerjaan proyek pada perioda tertentu
- **Resource leveling** adalah teknik untuk menyelesaikan masalah konflik kebutuhan sumber daya dengan menunda suatu pekerjaan
- Tujuan utama dari resource leveling adalah agar pendistribusian sumber daya lebih merata dan mereduksi overallocation

Membangun Tim Proyek

- Tujuan Utama dari membangun tim proyek adalah agar tiap orang yang berada dalam tim dapat bekerja sama dengan efektif demi meningkatkan kinerja proyek
- Training
- Team Building Activities
- Reward & Recognition Systems

Alat bantu dan Teknik untuk Pengelolaan Tim Proyek



- Observasi dan percakapan
- Penilaian kinerja proyek
- Manajemen konflik

Kunci Pengelolaan Orang

- Bidang penting yang berkenaan dengan manajemen proyek adalah:
 - Teori motivasi
 - Pengaruh dan kekuasaan (*power*)
 - Keefektifan

Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

- **Motivasi intrinsik** menyebabkan orang berpartisipasi dalam suatu aktivitas untuk kepuasan mereka sendiri.
- **Motivasi ekstrinsik** menyebabkan orang melakukan sesuatu karena imbalan atau menghindari hukuman.

Pengaruh dari Manajer Proyek

- Proyek cenderung akan berhasil apabila manajer proyek mempengaruhi orang dengan:
 - ▣ Keahlian/kepakaran
 - ▣ Tantangan kerja

Pengaruh dari Manajer Proyek

- Proyek cenderung gagal apabila manajer proyek terlalu mengandalkan:
 - Otoritas/kewenangan
 - Uang
 - Hukuman

Meyers-Briggs Type Indicator (MBTI)

- MBTI adalah alat untuk menentukan kecenderungan personality seseorang

Keempat dimensi dalam MBTI adalah:

- Extrovert/Introvert (E/I)
- Sensation/Intuition (S/N)
- Thinking/Feeling (T/F)
- Judgment/Perception (J/P)

Dimensi Psikologi MBTI

- Extrovert/Introvert(E/I)

menunjukkan apakah seseorang memiliki motivasi pribadi yang kuat (I) atau butuh dorongan orang lain (E)

- Sensation/Intuition(S/N)

menggambarkan bagaimana seseorang memperoleh informasi. Tipe S adalah orang yang perlu fakta, detail, realita dan ini menggambarkan tipe S adalah orang yang praktis (praktikal). Tipe N adalah orang yang imajinatif, memiliki intuisi yang kuat, menggambarkan seseorang yang inovatif dan konseptual

Dimensi Psikologi MBTI

- **Thinking/Feeling (T/F)**

Dimensi ini berkaitan dengan cara mengambil keputusan. Tipe T adalah orang yang objektif dan logis, sedang tipe F adalah orang yang subjektif dan personal.

- **Judgement/Perception (J/P)**

Dimensi yang berkaitan dengan sikap seseorang terhadap struktur. J cenderung sangat terstruktur, sedang P cenderung terbuka dan lebih fleksibel

Nasihat Umum Bagi Sebuah Tim

- Fokus pada tujuan rapat dan usahakan memberikan hasil positif
- Perbaiki masalah, daripada menyalahkan seseorang
- Lakukan rapat rutin dan efektif
- Dorong agar anggota tim selalu bekerja sama dan saling menolong
- Berikan penghargaan terhadap pencapaian pribadi maupun kelompok