

Pertemuan 9

Manajemen Sumber Daya

Manusia

Manajemen SDM

- Manajemen Sumber Daya Manusia 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.
- Sumber daya manusia dalam sebuah proyek antara lain termasuk sponsor, pelanggan, anggota tim proyek, staf pendukung (jika ada), supplier, dsb.

Tahapan Manajemen SDM

- **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

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 sumber daya manusia sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan proyek.

Tahapan Manajemen SDM (Cont.)

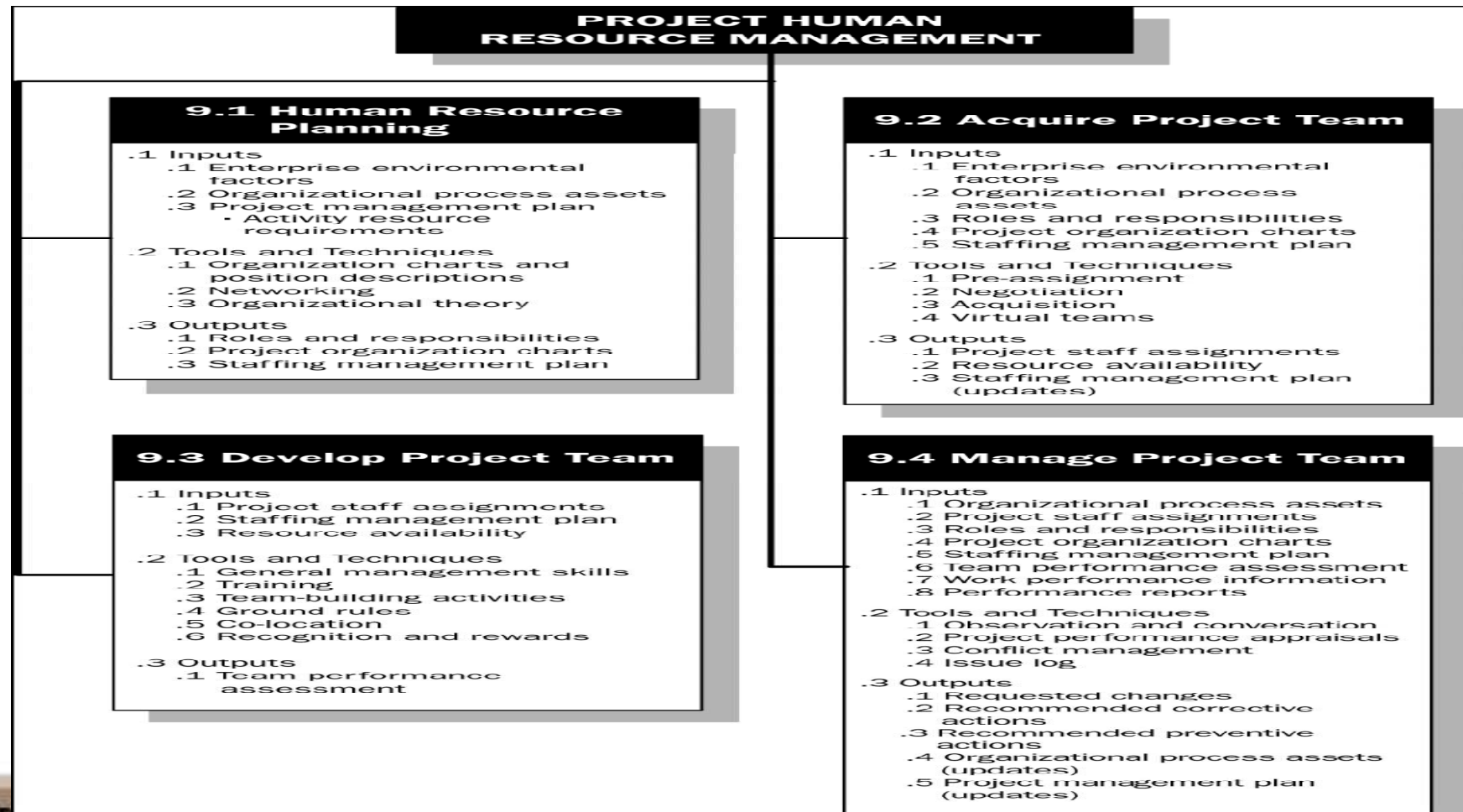
- **Membangun Tim Proyek**

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

Tinjauan Umum Manajemen Sumber Daya Manusia



Perencanaan SDM

Pada tahap ini yang perlu direncanakan antara lain :

- Tanggung jawab masing-masing tim
- Kapan dibutuhkan
- Identifikasi apakah dibutuhkan training utk orang tsb
- Rencana renumerasi dan reward
- Cara menilai kinerja seseorang
- Kriteria bagaimana menghentikan seseorang

Perencanaan SDM dapat dikatakan juga sbg proses membuat *organizational chart*, *Staffing Management Plan* dan Responsibility Assignment Matrix (*RAM*)

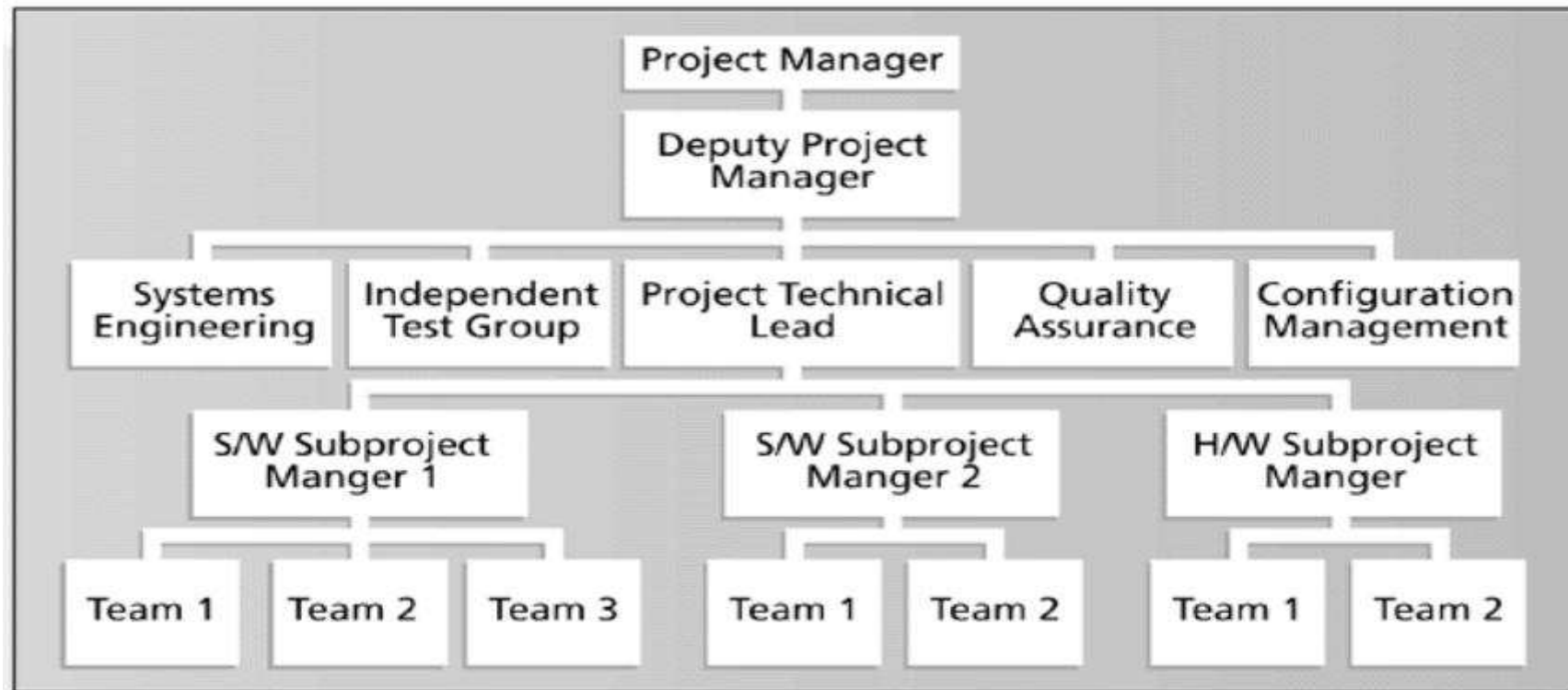
Jangan lupa memperhatikan kembali atribut dari *activity list*, karena seharusnya disana sudah teridentifikasi berapa banyak tenaga kerja yang dibutuhkan

Roles & Responsibilities

Informasi yang terkandung di dalamnya :

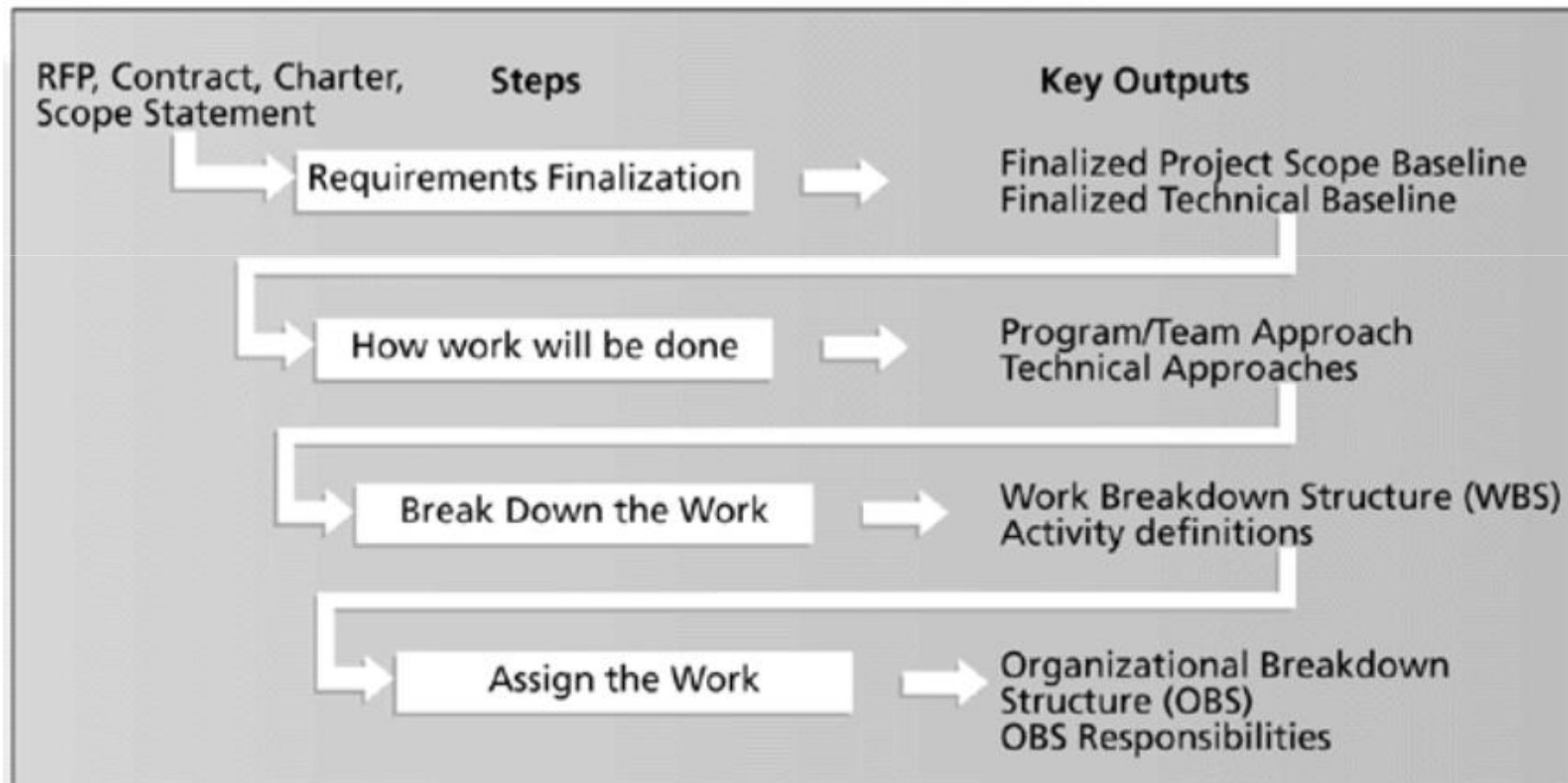
- Peran anggota tim proyek, misalnya programmer, analis, dsb.
- Otoritas tiap anggota tim sesuai perannya.
- Tanggung jawab anggota tim sesuai perannya
- Kompetensi yang dibutuhkan sesuai peran yang dimaksud.

Struktur Organisasi Proyek



Merupakan bagan yang menggambarkan posisi tim proyek dan relasi pertanggungjawaban (berupa laporan, koordinasi atau kerja sama) tugasnya baik secara formal maupun informal

Definisi Pekerjaan & Proses Penugasan



OBS & RAM

- Organizational Breakdown Structure (OBS) adalah bagan organisasi yang menggambarkan relasi antara unit-unit organisasi yang akan bertanggungjawab/mengerjakan paket-paket kerja tertentu.
- Responsibility Assignment Matrix (RAM) adalah matriks yang memetakan pekerjaan-pekerjaan sesuai WBS pada orang/individu yang akan mengerjakannya sesuai OBS

Contoh 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	R P					R	
Software Development			R P					
Hardware Development				R P				
Test Engineering	P							
Quality Assurance					R P			
Configuration Management						R P		
Integrated Logistics Support							P	
Training								R P

R = Responsible organizational unit
P = Performing organizational unit

RAM Berkaitan Stakeholders

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

Contoh RACI

Table 9-1: Sample RACI Chart

	GROUP A	GROUP B	GROUP C	GROUP D	GROUP E
Task 1	R	A	C	C	I
Task 2	C	I	R	A	I
Task 3	A	R	I	C	C
Task 4	I	C	A	I	R
Task 5	A	I	C	R	A

R = responsibility, only one R per task

A = accountability

C = consultation

I = informed

Manajemen Perencanaan Staff

- Staffing Management Plan adalah rencana yang menggambarkan kapan dan bagaimana seseorang akan ditambahkan atau dihentikan 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 Resource Histogram

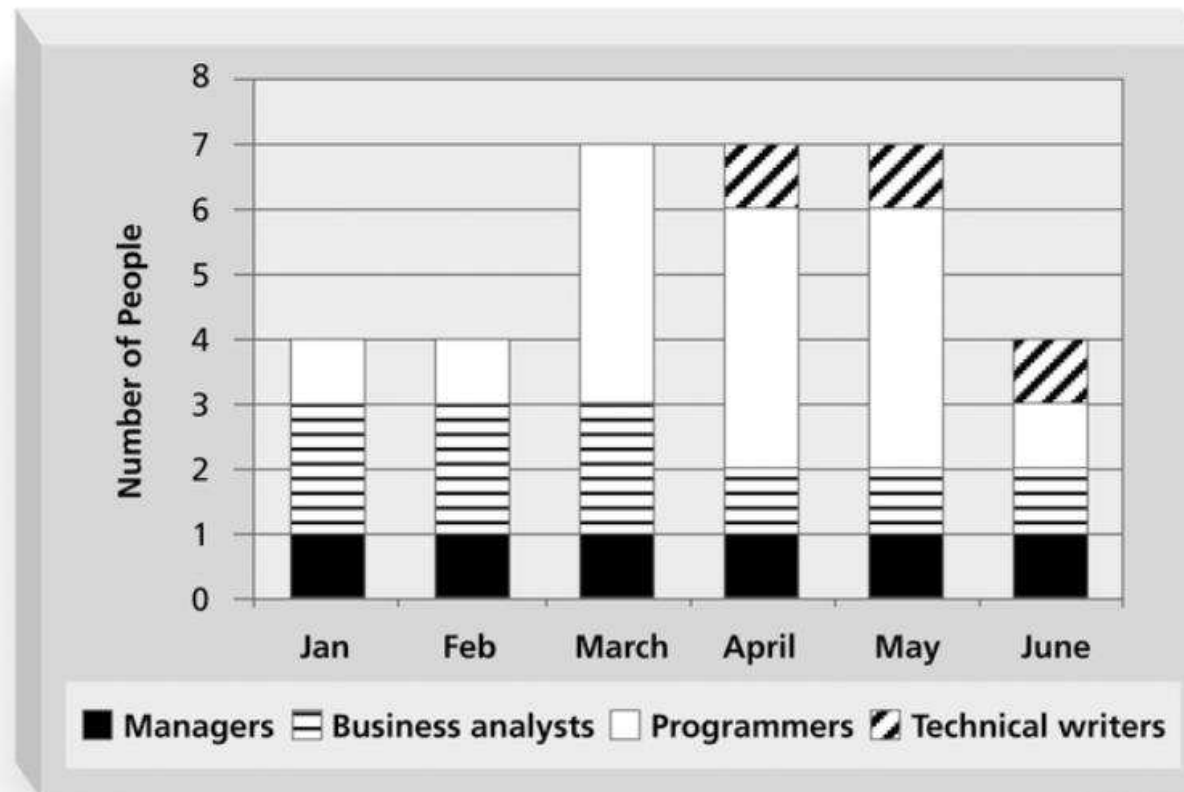


Figure 9-6. Sample Resource Histogram

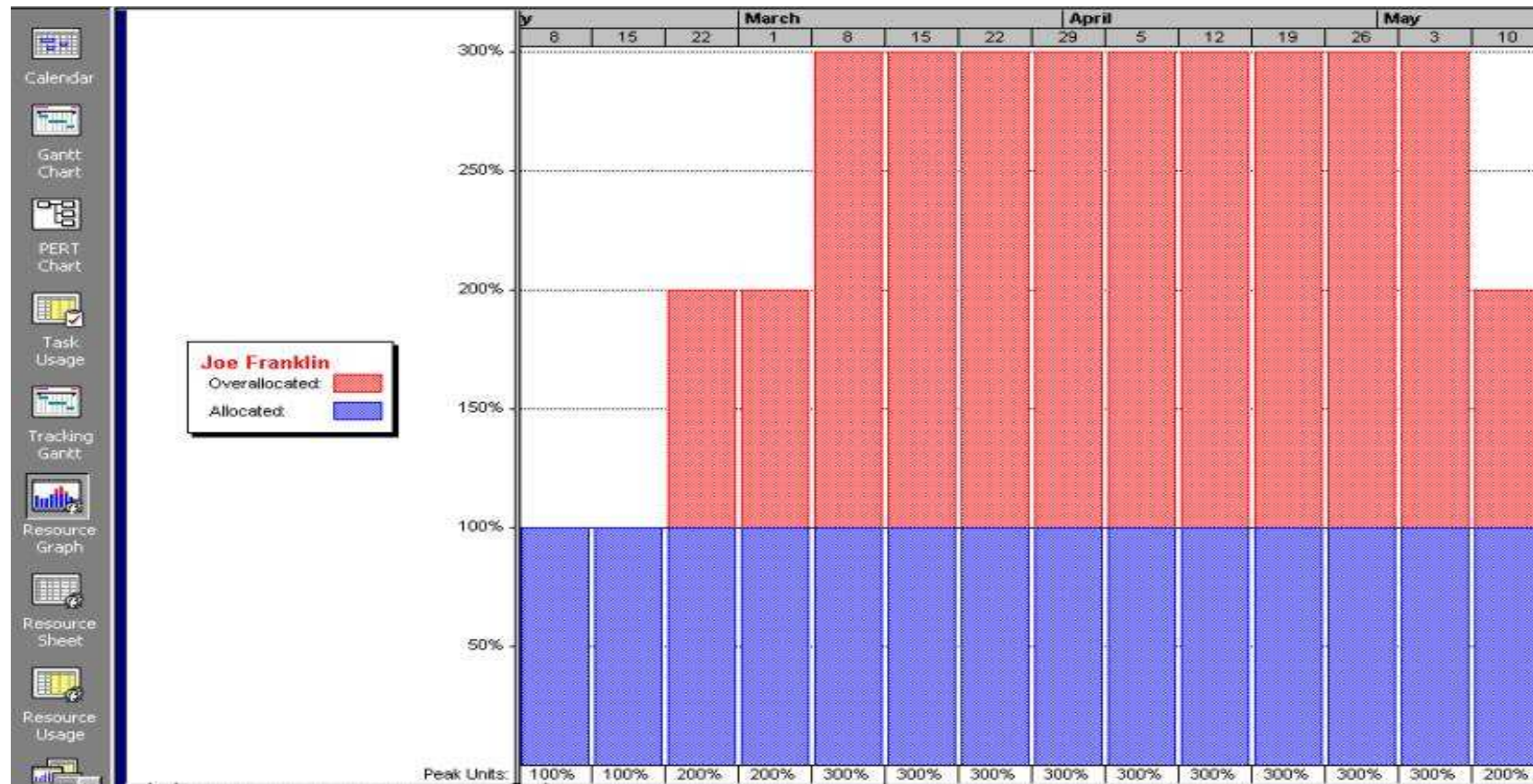
Akuisisi Tim Proyek

- Resource Assignment
- Resource Loading
- Resource Leveling

Resource Loading & Leveling

- Resource Loading mengacu pada jumlah sumber daya manusia yang ada berkaitan dengan jadwal pekerjaan proyek pada perioda tertentu .
- Resource Histogram dapat digunakan untuk memahami resource loading.
- Overallocation menunjukkan adanya kebutuhan penambahan sumber daya, krn jumlah sumber daya yang ada tidak memadai sesuai dengan beban kerja yang ada.

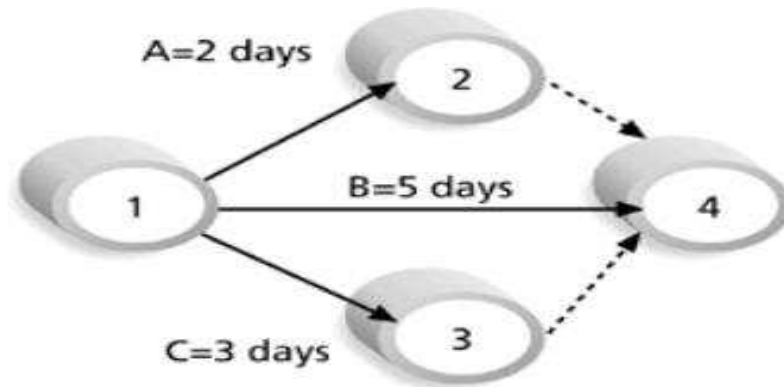
Sample Histogram Showing an Overallocated Individual



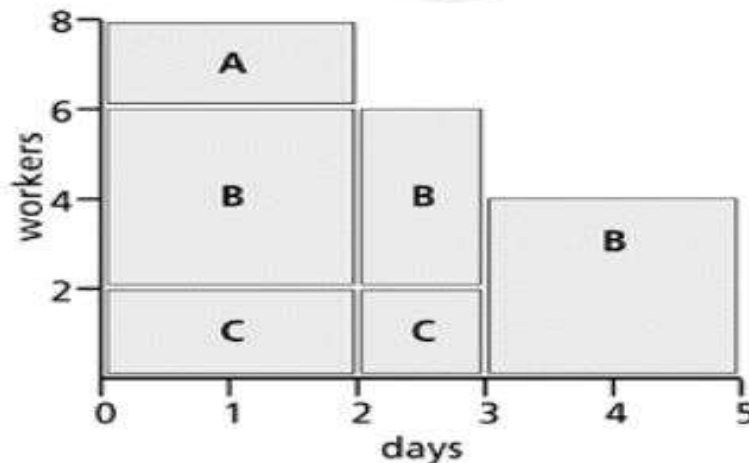
Resource Leveling

- 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.

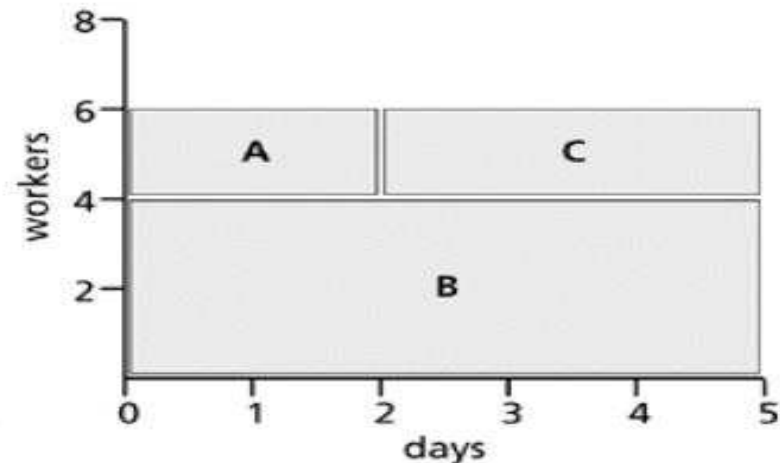
Contoh Resource Leveling



The project network with Activities A, B, and C and durations as shown. Activity A has 3 days of slack, and Activity C has 2 days of slack. Assume Activity A has 2 workers, B has 4 workers, and C has 2 workers.



Resource usage if all Activities start on day one



Resource usage if Activity C is delayed 2 days, its total slack

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
- Kegiatan membangun team
- Sistem reward & penghargaan

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(Cont.)

- Thingking/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)

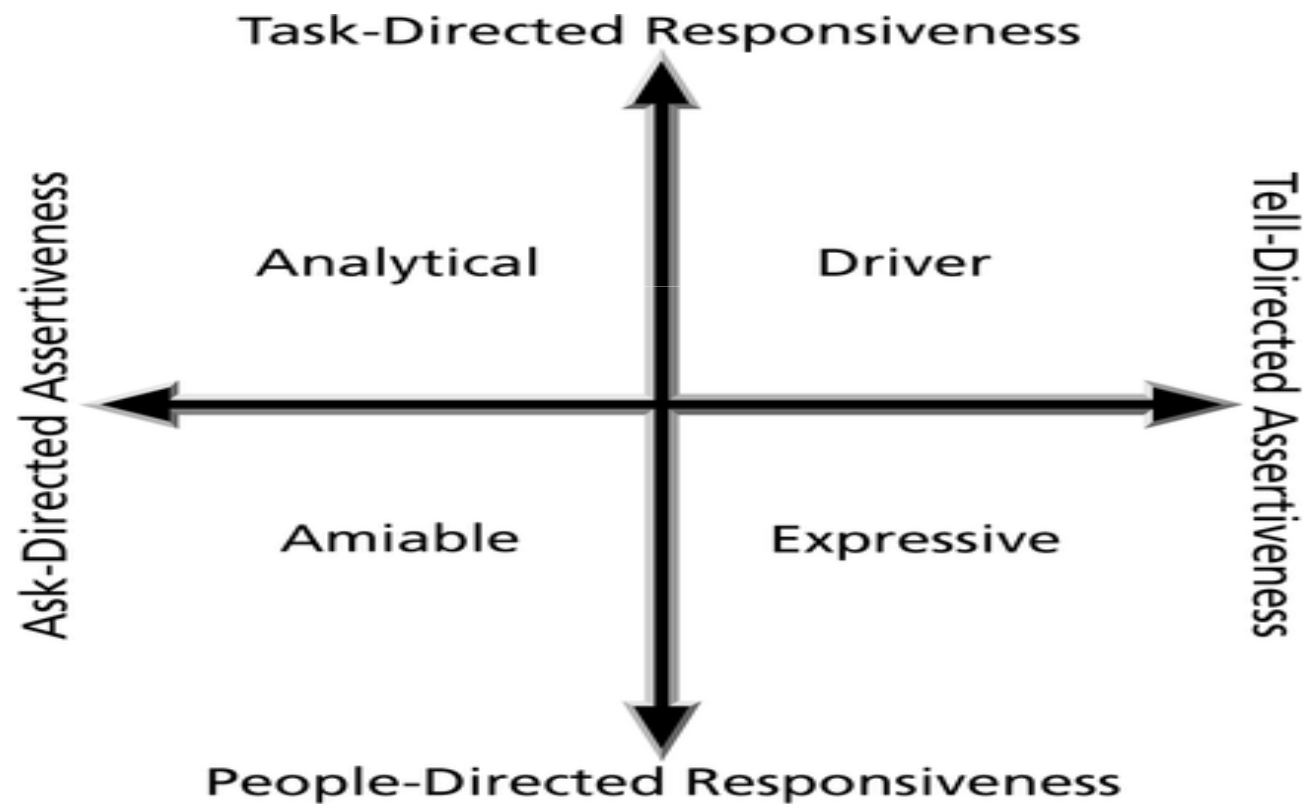
Dimensi yang berkaitan dengan sikap seseorang terhadap stuktur. J cenderung sangat terstruktur, sedang P cenderung terbuka dan lebih fleksibel

Social Styles Profile

Menurut David Merrill ada 4 zona sikap seseorang berdasarkan tingkat asertif dan responsif nya, yaitu :

- Drivers : proaktif & task-oriented
- Expressives : proaktif & people-oriented
- Analyticals : reaktif & task-oriented
- Amiables : reaktif & people-oriented

Social Style



Relasi MBTI, Social Style & Tim Proyek TI

- NTs atau orang yang rasional cenderung tertarik pada bidang-bidang teknologi.
- Orang TI lebih bervariasi dari populasi secara umum tidak ekstrovert atau sensitif.
- Orang yang bersifat sebagai poros penggerak dan ramah tamah, analitis dan ekspresif sulit diperoleh.

Reward and Recognition Systems

- hadiah dan sistem penghargaan dapat mempromosikan teamwork.
- Focus pada hadiah team untuk mencapai tujuan yang spesifik.
- Luangkan waktu bagi anggota tim untuk mentoring dan saling membantu untuk mencapai tujuan proyek dan mengembangkan sumber daya manusia.

Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja tim proyek dapat berupa :

- Peningkatan keterampilan
- Peningkatan kompetensi
- Penurunan tingkat tenaga kerja yang berpindah-pindah

Cara Mengelola Tim Proyek

- Observasi dan komunikasi langsung
- Pemberian penghargaan
- Manajemen Konflik
- Issue logs

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.

Kunci Dalam Mengelola SDM

- Motivasi (intrinsic and extrinsic)
- Keterlibatan dan kekuasaan
- Efektivitas

Meningkatkan Efektifitas Covey's 7 Habits

Project managers dapat menerapkan Covey's 7 habits untuk meningkatkan efektivitas pada proyek.

- Proaktif
- Memulai dari awal hingga akhir dalam ber berindak
- Meletakkan yang pertama Put first things first
- Berpikir menang-menang
- Mencari untuk mengerti, kemudian menjadi paham
- Sinergi
- Mempertajam penglihatan

Tugas Pertemuan 9

1. Berdasarkan tugas pada pertemuan 1 & 4 buat rancangan sistem dengan menggunakan salah satu metode pengembangan sistem di atas dengan menjelaskan alasan pemilihannya.
 - Menjabarkan proses bisnis (Activity Diagram)
 - Analisis Kebutuhan (Use Case Diagram)
 - Desain (Interface, Database, Proses Fungsional/Activity diagram)
2. Buat presentasi dan burning pada CD untuk dipresentasikan pada pertemuan 11 dan 12