

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



Tujuan

- Memahami pentingnya manajemen SDM dalam proyek Teknologi Informasi
- Memahami tahapan-tahapan dalam manajemen SDM
- Mengenal *tools yang dapat digunakan* dalam manajemen SDM



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.*

*Information Technology Association of America (ITAA), “Recovery Slight for IT Job Market in 2004,” (September 8, 2004) www.itaa.org.



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 termasuk 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

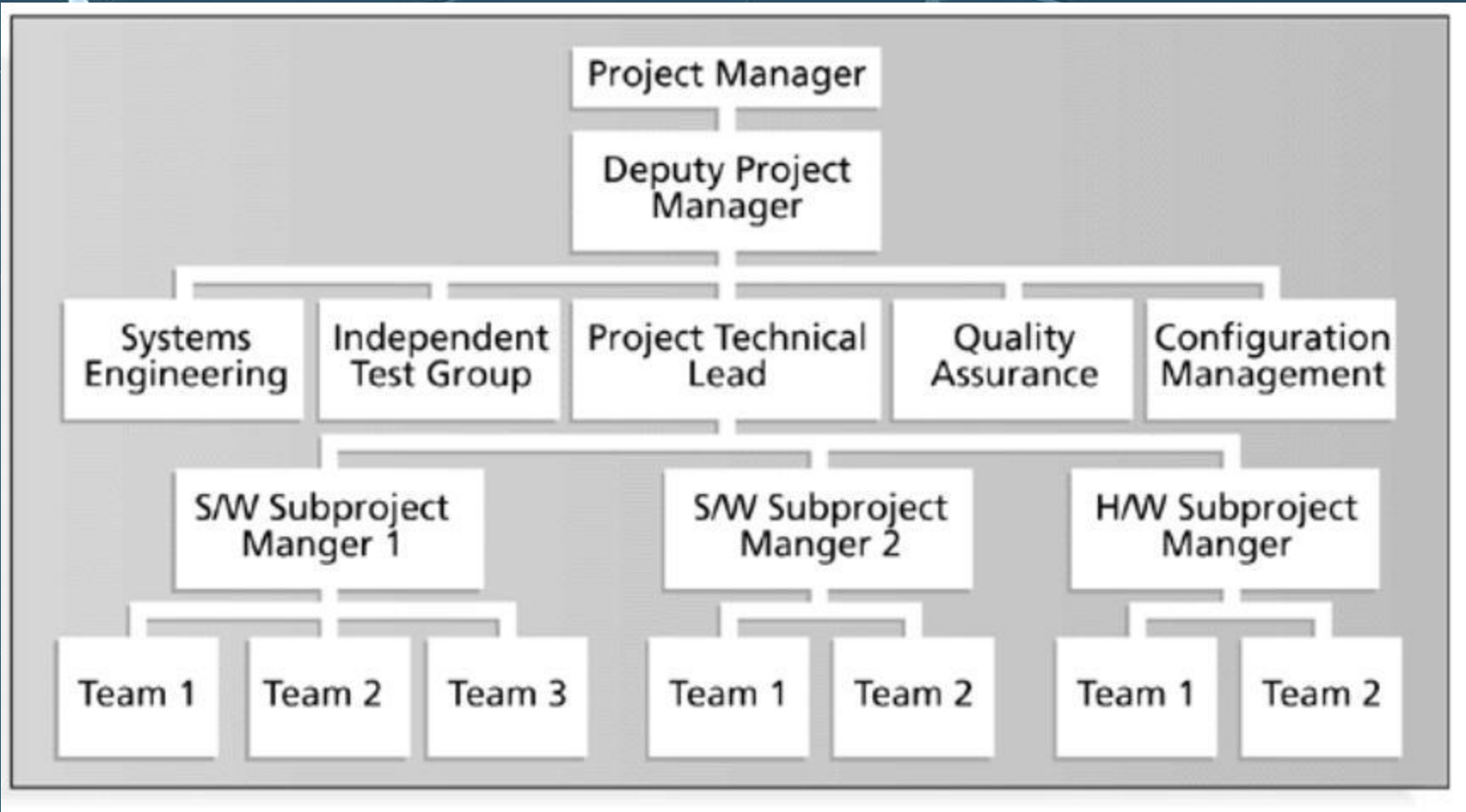


Perencanaan Organisasional

- 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 utk 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	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 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

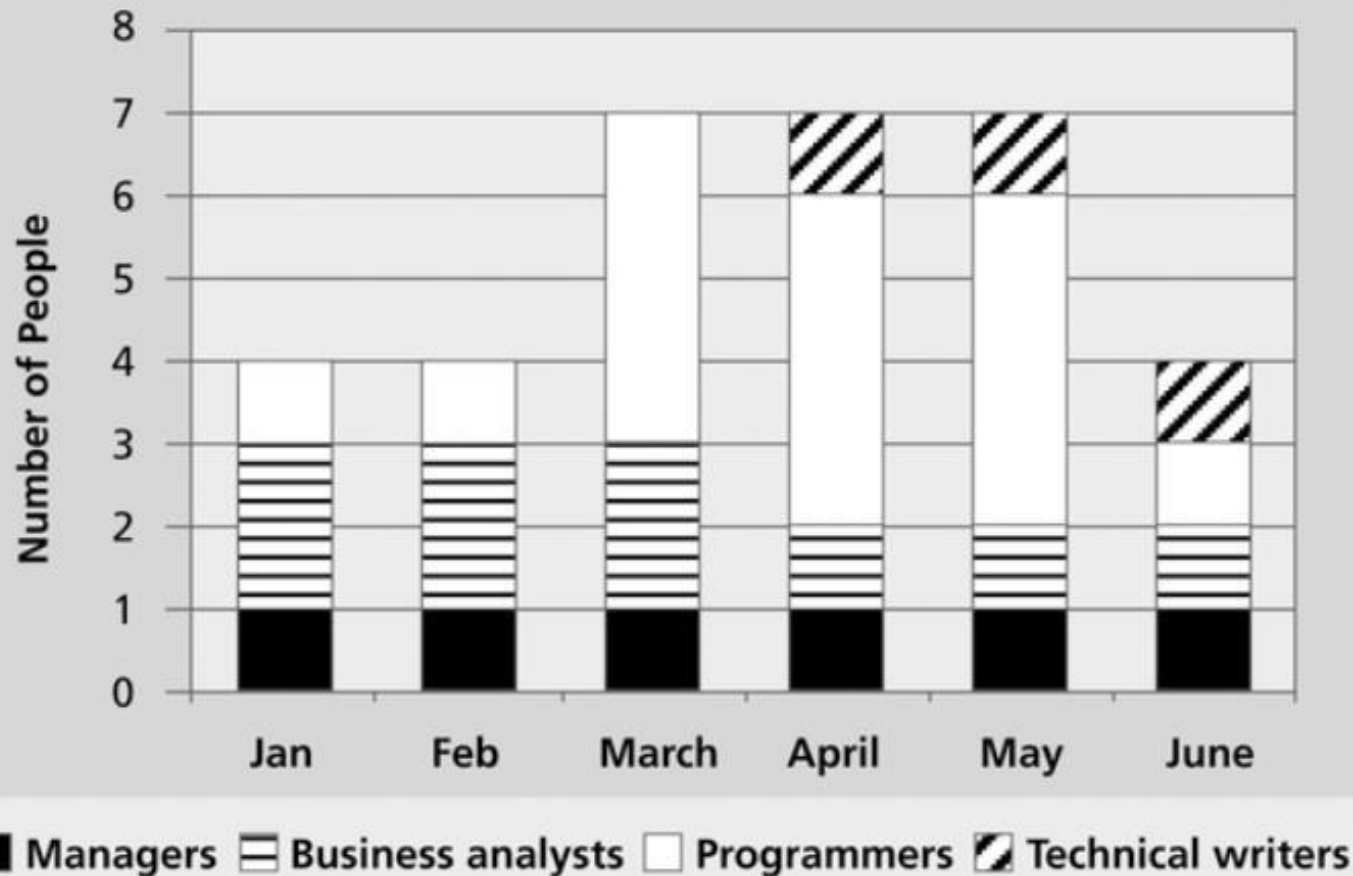
S = Sign-off Required



Staffing Management Plans and Resource Histograms

- **Rencana manajemen staf** menggambarkan kapan dan bagaimana orang akan ditambahkan dan dikeluarkan dari tim proyek.
- **Histogram sumberdaya** adalah bagan kolom yang menunjukkan jumlah sumberdaya yang ditugaskan dalam proyek pada kerangka waktu.

Contoh Histogram Sumberdaya





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



Alat bantu dan Tehnik 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(2)

- ***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