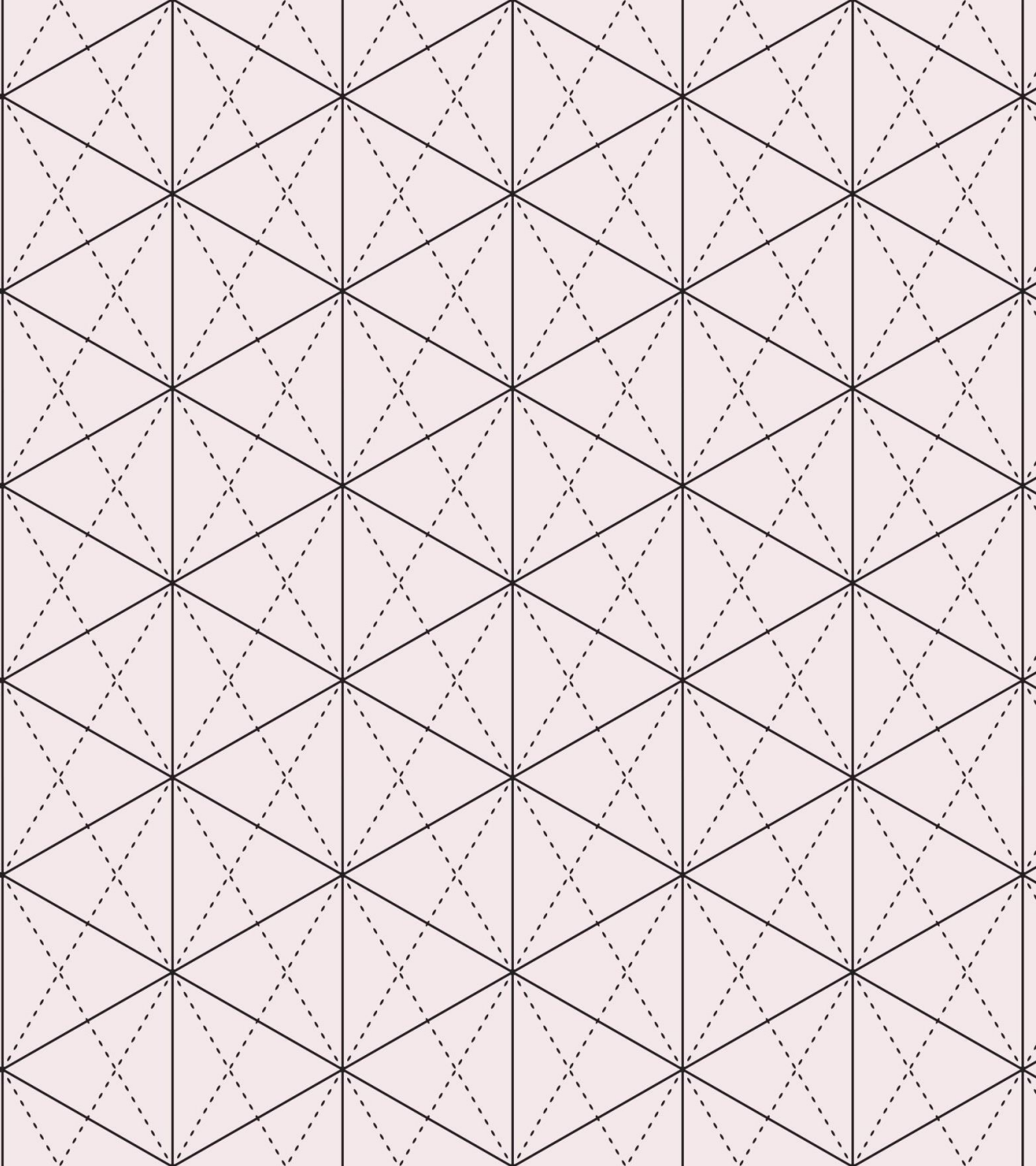




Manajemen Proyek

Bekti Wulandari

PTI - 2024

Studi Kelayakan : Sumber daya manusia

Aspek SumberDaya Manusia

Studi **aspek sumberdaya manusia** bertujuan untuk mengetahui apakah dalam Pembangunan dan implementasi proyek diperkirakan **layak atau tidak** dilihat dari **ketersediaan sumberdaya manusia**.

Perencanaan Sumberdaya Manusia (SDM)

Dalam hal membangun proyek bisnis, ketersediaan SDM-nya, manajer proyek dan staf proyek hendaknya dikaji secara cermat. Kesuksesan suatu perencanaan dan pelaksanaan pembangunan sebuah proyek bisnis sangat tergantung pada SDM yang solid, yaitu manajer dan timnya.

Memilih manajer proyek, Manajer proyek merupakan salah satu anggota terpenting dari suatu proyek. Manajer proyek bertugas menjelaskan kepada organisasi dan kepada pihak luar **perihal proyek yang akan dibangun.**

Pemilihan Manajer Proyek



Pemilihan waktu, syarat yang harus diingat adalah, manajer proyek dan tim proyek harus secepatnya terlibat dalam perencanaan proyek sehingga mereka akan lebih terikat untuk segera merealisasikan proyek bisnis tersebut.



Kriteria Seleksi, untuk menugaskan seseorang yang berpengalaman, mampu dan kompeten untuk menghasilkan produk akhir secara tepat waktu, sesuai dengan biaya yang tersedia dan juga sesuai dengan syarat yang diberikan. Terdapat lima kategori dominan terkait karakteristik seorang pemimpin proyek yakni **Latar belakang dan pengalaman, Kepemimpinan dan keahlian setrategi, Keahlian teknis, Kemampuan kehumasan dan kemampuan menejerial.**

Pemilihan Tim Proyek

Setelah manajer proyek dipilih, selanjutnya dipilih pula tim proyek. Memilih tim proyek tergantung pada beberapa factor, tujuan dan hasil proyek yang diharapkan pekerjaan teknis yang harus dilakukan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menarik, menugaskan, mendevelop, mengawasi, mengkomunikasikan, dan melakukan pekerjaan yang dibutuhkan di setiap tahap dari proyek.

Kriteria Tim Proyek

Kriteria umum pemilihan tim proyek:

Memiliki komitmen pada tujuan proyek dan ammpu menyelesaikannya

Kemampuan untuk berkomunikasi dan membagi tanggung jawab

Fleksibilitas, dapt berpindah dari satu kegiatan pekerjaan kekegiatan pekerjaan lainnya, sesuai dari skedul dan kebutuhan proyek

Kemampuan teknis

Kemauan untuk mengakui kesalahan dan memperbaikinya

Konsentrasi pada pekerjaan

Kemampuan untuk mengerti dan bekerja berdasarkan jadwal dan pengadaan sember daya. Minsalnya mau bekerja lembur jika dibutuhkan.

Memiliki pengetahuan dan pengalaman dengan peralatan manajemen proyek

Permasalahan Tenaga Kerja

Permasalahan tenaga kerja pada fase pengimplementasian bisnis secara rutin, pertama tentukan dulu tenaga-tenaga untuk posisi top manajemen. Lalu untuk keperluan tenaga kerja dibawahnya, termasuk untuk tenaga pelaksana, hendaklah mereka mampu merencanakannya melalui suatu proses perencanaan. Orang-orang yang kelak akan menduduki posisi top manajemen ini, hendaknya mampu merealisasikan manajemen SDM, dimana perencanaan SDM merupakan salah satu kegiatan intinya.

Proses Perencanaan

Proses perencanaan tersebut memiliki tiga macam model, yaitu:

- **Perencanaan dari atas kebawah,** bahwa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan telah disesuaikan dengan rencana yang menyeluruh dari perusahaan baik untuk jangka pendek, menengah dan jangka panjang.
- **Perencanaan dari bawah keatas,** proses dengan menggunakan model ini, bermula dari kelompok kerja yang terkecil yang menghasilkan taksiran kebutuhan pegawai untuk tahun berikutnya dalam rangka mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akan dapat diketahui setelah tenaga yang ada dihitung kapasitas kerja maksimalnya.

Proses Perencanaan

- **Ramalan**, adalah dengan meningkatkan pendayagunaan orang-orang yang ada sekarang. Masalahnya adalah bahwa persediaan tenaga kerja itu tidak pernah statis, sehingga tetap akan dipengaruhi oleh harus masuk (seperti : rekrutmen dan transfer masuk) dan arus keluar (seperti : penyaluran dan transfer keluar serta penumpukan pegawai dengan kualitas kerja yang tidak statis.

Analisis Pekerjaan

Komponen Dasar, Pekerjaan merupakan komponen dasar bagi struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi.

Analisis pekerjaan, merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat dijelaskan kepada orang lain.

isi suatu pekerjaan, merupakan hasil dari analisis pekerjaan dalam bentuk tertulis yang sering disebut dengan deskripsi pekerjaan

Syarat kualifikasi, harus dipenuhi oleh orang tersebut, yang sering disebut dengan kualifikasi/ spesifikasi personalia.

REKRUTMEN SELEKSI DAN ORIENTASI

- **Rekrutmen** merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sumber-sumber dimana terdapat calon karyawan dapat diketahui melalui di antara lain: lembaga pendidikan, departemen tenaga kerja, biro-biro konsultan, melalui iklan di media manapun tenaga kerjadari dalam organisasi sendiri.
- **Seleksi** pada dasarnya merupakan usaha yang sistematis yang dilakukukan gunanya lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah mereka yang dianggap paling tepat dengan kriteria yang telah ditetapkan serta jumlah yang dibutuhkan.
- **Orientasi** dilakukan pada pegawai yang telah diterima, setelah melalui tahapan seleksi. Proses orientasi ini dimaksudkan untuk memperkenalkan pegawai baru kepada situasi kerja dan kelompok kerjanya yang baru.

Produktifitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input), produktivitas mempunyai 2 dimensi yaitu :

- **Efektifitas** yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu,
- **Efisiensi** yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Ciri Ciri Produktif

Cerdas dapat belajar dengan relatif cepat

Kompeten secara professional

Kreatif dan inovatif

Memahami pekerjaan

Dianggap bernilai oleh atasannya

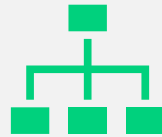
Memiliki catatan prestasi yang baik

Selalu mendekatkan diri

Pelatihan dan Pengembangan



Program Pelatihan bertujuan, memperbaiki penguasaan ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan saat ini.



Pengembangan bertujuan, menyiapkan pegawai untuk menmangku jabatan tertentu di masa mendatang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian.



Program pelatihan dan Pengembangan bertujuan, menutupi gap antara kecapan karyawan dan permintaan jabatan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelaksanaan **program pelatihan dan Pengembangan** diperlukan, analisis kebutuhan, tujuan, sasaran, serta isi dan prinsip belajar.

Prinsip belajar hendaknya menjadi pedoman secara belajar, misalnya bahwa program bersifat partisipatif, relevan, terjadi pemindahan keahlian serta memberikan feedback mengenai peserta pelatihan.

Pengembangan sumberdaya manusia jangka panjang banyak memiliki manfaat, misalnya dalam rangka mengurangi ketergantungan pada penarikan karyawan baru, memberikan kesempatan kepada karyawan lama.

Prestasi Kerja

- Hasil **penilaian prestasi** kerja karyawan dapat **memperbaiki Keputusan** personalia dan memberikan **umpan balik** kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja.
- **Penilaian prestasi** kerja perlu **dipersiapkan**, dimana **sistem penilaian** harus **berhubungan** dengan pekerjaan, praktis, memiliki standar, Menggunakan ukuran yang dapat diandalkan.
- **Penilai** juga harus dipersiapkan **agar tidak melibatkan emosi** dalam Penilaian. Beberapa factor yang mungkin berpengaruh seperti *balo effect*, enggan dalam menilai hal-hal yang ekstrem walau seharusnya secara objektif bernilai ekstrim, menilai terlalu lunak atau terlalau keras, prasangka pribadi serta, nilai berdasarkan data atau factor dari waktu yang paling akhir saja

Kompensasi

Cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dibagi atas dua macam, yaitu imbalan yang bersifat finansial (sering disebut kompensasi langsung), satu lagi nonfinansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung) yang tidak secara langsung berkaitan dengan kompensasi kerja.

Perencanaan Karier

Karier merupakan semua pekerjaan atau jabatan seseorang yang telah maupun yang sedang dilakoninya. Konsep perencanaan karier adalah :

- Karier sebagai urutan promosi atau transfer dari jabatan-jabatan yang lebih besar tanggung jawabnya tanggung jawabnya kelokasi-lokasi yang lebih baik selama kehidupan kerja seseorang.
- Karier sebagai petunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola yang sistematis dan jelas (membentuk satu jalur karier)
- Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu terus dibina agar meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Untuk itu diperlukan :

- Tanamkan keyakinan bahwa karyawan adalah yang paling menentukan dalam mencegah kecelakaan
- Tunjukkan kepada karyawan bagaimana mengembangkan perilaku kerja yang aman

- Beri teknik pencegahan kecelakaan secara periodic
- Buat contoh yang baik
- Tegakkan standar keselamatan kerja secara tegas.

Kesehatan kerja mencakup **fisik** dan **mental**. kesehatan kerja karyawan bisa terganggu karena penyakit stress maupun kecelakaan.

Pemberhentian

Pemberhentian sinonim dengan *separation*, pemisahan tau pemutusan hubungan kerja (PHK) dari suatu organisasi terhadap karyawannya.

Pemberhentian karyawan ini dapat terjadi oleh berbagai sebab, misalnya :

- Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- Keinginan perusahaan
- Keinginan karyawan
- Pensiun
- Kontrak kerja telah berakhir
- Kesehatan karyawan
- Meninggal dunia

Hasil analisis

01

Hasil analisis terhadap elemen – elemen SDM akan berupa **suatu pernyataan** apakah proyek dianggap **layak** atau **tidak**.

02

Jika **rencana proyek** dinyatakan **layak**, maka studi akan dilanjutkan ke **aspek lain**.

03

Jika **rencana proyek** dinyatakan **tidak layak**, dapat dilakukan **kajian ulang** yang lebih **realistic** dan **positif**.

04

Apabila memang **sulit** untuk jadi **layak**, sebaiknya **rencana proyek diakhiri** saja.

Terima Kasih