

Peran SDM yang profesional ditentukan oleh apa saja dan buat studi kasus

Pengertian, Tugas & Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia.

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

A. Peran, Fungsi, Tugas dan Tanggung Jawab Departemen sumber daya manusia.

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja / Preparation and selection

a. Persiapan

Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan / forecast akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya.

Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, dan lain sebagainya.

b. Rekrutmen tenaga kerja / Recruitment

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sdm organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan / job description dan juga spesifikasi pekerjaan / job specification.

c. Seleksi tenaga kerja / Selection

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup / cv / curriculum vitae milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya

adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja / interview dan proses seleksi lainnya.

2. Pengembangan dan evaluasi karyawan / Development and evaluation
Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

3. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai / Compensation and protection
kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi perkerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu

SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya. Untuk mencapai visi, misi, tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karekteristik, ada lima nilai karekter dan kompetensi yaitu :

1. Motivasi
2. Sikap atau ciri bawaan
3. Konsep diri
4. pengetahuan
5. Skills

Dan sekurang-kurangnya SDM harus menyesuaikan diri dengan tuntutan global yang cenderung bersifat tanpa batas.

Ada 4 peran yang harus dimiliki oleh SDM dalam menghadapi tuntutan atau tantangan global:

1. Melakukan analisis jabatan
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja
3. Menyeleksi tenaga kerja
4. Memperhatikan atau menata gaji dan upah karyawan.

Study kasus

Jumlah karyawan yang bekerja di PT Unilever Indonesia secara keseluruhan pada tanggal 31 Desember 2013 mencapai 6.719 karyawan. Hal ini naik dari tahun 2012 yang berjumlah 6.447 karyawan. Hal ini tentu saja bukan jumlah yang sedikit dalam ukuran sebuah perusahaan. Jumlah karyawan yang banyak ini tentu saja membutuhkan perhatian ekstra dari perusahaan Unilever tersebut dalam mengembangkan dan melatih para SDMnya.

Di Unilever, kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih baik dengan gaji yang lebih baik akan sangat tergantung pada performa kerja masing-masing karyawan. Unilever memiliki sistem *reward* yang sangat fair. Ini bercermin dari sistem *reward* yang diberikan kepada orang-orang yang memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Sementara orang yang *underperformed* (*low-performer*) akan memperoleh *reward* yang juga rendah. Sistem ini membuat setiap manajer di Unilever berusaha memberikan performa terbaiknya untuk mencapai target perusahaan.

Proses *performance management* di Unilever berawal dari rapat Senior Group Directors (SGD). Dalam rapat ini dibahas proyeksi kinerja selama setahun ke depan, ditambah *key performance indicator* (KPI)-nya. Hasilnya akan dibawa ke perusahaan masing-masing, yang selanjutnya diturunkan lagi ke kepala divisi, selanjutnya ke kepala dan terakhir ke manajer. Kepada para kepala divisi ini, kepala departemen dan manajer akan diberikan individual performance plan yang harus dicapai plus KPI-nya. Tak hanya diberi target, karyawan juga rutin diberi *coaching* dan konseling antara atasan dan bawahan. Setelah memasuki masa penilaian, karyawan bersangkutan bisa menyanggah hasil penilaian atasan jika dirasa tidak sesuai. Semua hal tersebut memiliki form yang lengkap dan tersusun rapi.

Rekrutmen merupakan perjalanan awal karier. Setelah calon pemimpin (*Future Leaders*) di Unilever ini direkrut, maka akan menjalani Unilever Development Program. Keberanian Unilever untuk menetapkan *entry salary* yang tinggi juga membuat Unilever dipilih dalam hal sistem remunerasi. Sistem remunerasi perusahaan ini juga dinilai sangat atraktif

dan kompetitif, dan mampu memacu karyawan untuk maju dan berkembang.

Untuk pengembangan profesionalisme, Unilever memiliki *learning programme* yang komprehensif serta terus memupuk learning culture di perusahaan yang mendorong orang untuk dapat belajar berbagai hal di setiap kesempatan, baik melalui sesi-sesi resmi maupun tidak resmi dimana karyawan dapat saling sharing pengetahuan, pengalaman, kisah sukses maupun kegagalan untuk pembelajaran rekan-rekannya. Untuk mendorong *work-life balance*, Unilever menyediakan berbagai sarana seperti fasilitas *gym*, klub olahraga untuk karyawan, *nursery room*, *daycare centre* menjelang Lebaran, aktivitas rohani dan social, dan lain-lain.

Dengan mendorong karyawan untuk terus menerus mengembangkan diri serta mempertahankan *work-life balance*, perusahaan dapat mengembangkan dan mempertahankan SDM-SDM yang handal dan berkualitas, yang berperan utama dalam pengembangan bisnis. Setiap tahun manajemen Unilever Indonesia menargetkan pertumbuhan bisnis di Indonesia, yang disesuaikan dengan target yang ingin dicapai oleh Unilever secara global.

Analisa Studi Kasus :

Dalam mengatasi permasalahan SDM dalam bidang pelatihan ini perusahaan unilever secara umum telah menyiapkan modul training yang berjumlah 2.188 modul yang telah dinaikan dari tahun sebelumnya yang berjumlah 2.046 buah modul. Selain itu dari segi peningkatan jumlah pelatih internal juga naik dari 1.416 pelatih menjadi 1.575 pelatih. Dan peningkatan jumlah aktivitas training mencapai 12,705 training.

Program pelatihan tersebut meliputi program pelatihan *general skills*, *leadership skills*, *professional skills*, dan *sharing session*. Dari masing-masing program pelatihan tersebut masih memuat beberapa program didalamnya secara mendetail dan khusus untuk membimbing dan melatih para karyawan untuk dapat mengembangkan keahlian dan untuk menyemangati para karyawan agar lebih termotivasi kembali didalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan ini juga menggunakan lebih banyak media yang bersifat interaktif seperti Facebook, Twitter, dan Safety Portal di intranet Unilever Indonesia guna menjalin dialog dua-arah tentang berbagai masalah berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini dilakukan oleh PT unilever guna menjaga keselamatan dan kesehatan para karyawannya yang dianggap paling penting.

a. *General skills* atau keahlian umum ini meliputi berbagai pelatihan keahlian secara umum yang diajarkan kepada para karyawan perusahaan PT. Unilever. Selain itu general skill ini juga digunakan untuk melatih dan memberikan training kepada seluruh karyawan perusahaan PT unilever Indonesia dalam mempraktekan keahlian umum mereka yang berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan ini.

b. *Leadership skills* atau yang sering disebut-sebut sebagai keahlian atau kemampuan kepemimpinan. Keahlian ini juga diajarkan dan dilatih oleh perusahaan PT unilever kepada para karyawannya agar memiliki tanggung jawab dan sikap sebagai seorang pemimpin sehingga dapat ikut mengarahkan dan mengoperasikan perusahaan sebagai layaknya pemimpin dalam masing-masing bidang pekerjaan mereka dalam perusahaan ini tanpa harus menunggu perintah dan bergantung dengan orang lain.

c. *Professional skills* merupakan kemampuan individu yang menunjukkan kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya didalam perusahaan PT unilever. Perusahaan memberikan pelatihan ini agar seluruh karyawan perusahaan PT unilever dapat bekerja dan bertindak secara professional didalam menjalankan bidang pekerjaannya.

d. *Sharing session* merupakan waktu dimana para karyawan akan dikumpulkan dan berbagi mengenai keluh kesah yang terjadi dikalangan pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Selain itu, para pemimpin atau psikolog perusahaan juga dapat memberikan motivasi dan penyemangat mereka pada sesi ini untuk ikut membangkitkan gairah serta semangat para karyawan dalam bekerja. Hal ini tentu saja penting untuk dilakukan mengingat semangat dan motivasi merupakan hal pokok yang menjadi dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dengan adanya pelatihan atau training tersebut maka perusahaan telah ikut serta dalam mengembangkan karir para karyawannya baik secara langsung maupun tidak langsung melalui program pelatihan dan pendidikan tersebut. Hal ini tentu saja akan menambah keahlian dan dapat membuka kesempatan berkarir yang lebih tinggi bagi para karyawannya. Sehingga hal ini perlu dilakukan oleh berbagai perusahaan yang ingin meningkatkan mutu sumber daya manusiannya demi kemajuan perusahaan juga.

Dalam bidang atau masalah keselamatan dan kesehatan, perusahaan ini memiliki misi tersendiri untuk menjadi perusahaan dengan tingkat kecelakaan nol. Jadi perusahaan ini tak kenal kompromi dalam mendukung dan memfasilitasi kesehatan dan karyawan di seluruh operasional perusahaan dengan cara memupuk budaya perilaku aman dikalangan karyawan dan mitra usaha. Semakin berkembangnya perusahaan ini maka resiko kecelakaan kerja juga akan meningkat. Oleh karena itu, kesadaran akan keselamatan kerja menjadi semakin penting dalam aktivitas bisnis dalam kegiatan sehari-hari perusahaan. Selama tiga tahun terakhir, melalui kampanye keselamatan 'From zero to Hero' perusahaan ini telah meningkatkan kesadaran karyawan dalam menjaga keselamatan diri sendiri maupun orang-orang lain di sekitar mereka.

Pada 2013, perusahaan unilever ini meluncurkan BESAFE (*Behaviour-Based-Safety*), sebuah program yang berfokus untuk menanamkan perilaku aman/ safety behavior dalam diri karyawan. Jadi pada intinya, program ini, yang mengacu pada program *Behavioural Safety Excellence*, yang mengharuskan seluruh karyawan perusahaan untuk mengetahui risiko pekerjaan mereka; dan untuk selalu berperilaku aman untuk menghindari risiko atau bahaya, baik untuk diri mereka sendiri maupun orang-orang lain di sekitar mereka. Program BESAFE meliputi pelatihan bagi semua orang mulai dari pekerja pabrik hingga jajaran Direksi.

Nama : Asep Nugraha

Mata Kuliah : Etika Profesi

Tugas : Pertemuan 5

PERAN SDM YANG PROFESIONAL

SDM dalam organisasi sangatlah penting. Dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Adapun komitmen organisasi terhadap para pegawai dapat diwujudkan dengan membuat aturan dan prosedur yang tertulis, memilih manajer yang baik dan tepat, memperjelas visi dan misi organisasi dan membentuk tradisi atau budaya organisasi. Di samping itu organisasi memiliki komitmen untuk mendukung perkembangan pegawainya yaitu dengan memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, memberikan pekerjaan yang menantang, memajukan dan memberdayakan anggota organisasi serta mempromosikannya. Komitmen organisasi dapat tercipta jika organisasi/perusahaan memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti, jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/pegawai akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

Komitmen anggota organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup perusahaan. Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi di mana pegawai itu bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal ini disebabkan pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mampu mencapai kinerja yang tinggi serta menunjukkan dedikasi dan dukungan yang kuat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Rendahnya komitmen para pegawai akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan, akibatnya terjadi ketidakdisiplinan pegawai, selanjutnya tidak adanya keinginan dan kesiapan individu dalam organisasi dalam menerima berbagai tantangan dan tanggung

jawab pekerjaan hal ini menyebabkan pengembangan diri dan kreativitas pegawai menjadi menurun. Karena begitu pentingnya isu komitmen organisasi bagi suatu perusahaan, maka perlu kiranya mengidentifikasi beberapa faktor penyebab terjadinya komitmen organisasi.

Salah satu penyebab terjadinya komitmen terhadap organisasi yaitu karakteristik individu yang terdiri dari: usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, jabatan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. Meskipun dari banyak hasil penelitian pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi memiliki kontradiksi antara hasil penelitian yang satu dengan yang lainnya.

Peran SDM yang profesional dapat didukung oleh perusahaan dengan beberapa program berikut :

1. *General skills* atau keahlian umum ini meliputi berbagai pelatihan keahlian secara umum yang diajarkan kepada para karyawan perusahaan. Selain itu general skill ini juga digunakan untuk melatih dan memberikan training kepada seluruh karyawan perusahaan dalam mempraktekan keahlian umum mereka yang berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan ini.
2. *Leadership skills* atau yang sering disebut-sebut sebagai keahlian atau kemampuan kepemimpinan. Keahlian ini juga diajarkan dan dilatih oleh perusahaan kepada para karyawannya agar memiliki tanggung jawab dan sikap sebagai seorang pemimpin sehingga dapat ikut mengarahkan dan mengoperasikan perusahaan sebagai layaknya pemimpin dalam masing-masing bidang pekerjaan mereka dalam perusahaan ini tanpa harus menunggu perintah dan bergantung dengan orang lain.
3. *Professional skills* merupakan kemampuan individu yang menunjukkan kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya didalam perusahaan. Perusahaan memberikan pelatihan ini agar seluruh karyawan perusahaan dapat bekerja dan bertindak secara profesional didalam menjalankan bidang pekerjaannya.
4. *Sharing session* merupakan waktu dimana para karyawan akan dikumpulkan dan berbagi mengenai keluhan yang terjadi dikalangan pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan mereka di perusahaan. Selain itu, para pemimpin atau psikolog perusahaan juga dapat memberikan motivasi dan penyemangat mereka pada sesi ini untuk ikut membangkitkan gairah serta semangat para karyawan dalam bekerja. Hal ini tentu saja penting untuk dilakukan mengingat semangat dan motivasi merupakan hal pokok yang menjadi dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Analisa Study Kasus :

SDM dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya. Untuk mencapai visi, misi, tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik, ada lima nilai karakter dan kompetensi yaitu :

1. Motivasi
2. Sikap atau Ciri Bawaan

3. Konsep Diri
4. Pengetahuan
5. Skills

Dan sekurang-kurangnya SDM harus menyesuaikan diri dengan tuntutan global yang cenderung bersifat tanpa batas.

Dengan adanya pelatihan atau training tersebut maka perusahaan telah ikut serta dalam mengembangkan karir para karyawannya baik secara langsung maupun tidak langsung melalui program pelatihan dan pendidikan tersebut. Hal ini tentu saja akan menambah keahlian dan dapat membuka kesempatan berkarir yang lebih tinggi bagi para karyawannya. Sehingga hal ini perlu dilakukan oleh berbagai perusahaan yang ingin meningkatkan mutu sumber daya manusiannya demi kemajuan perusahaan juga.

Dalam bidang atau masalah keselamatan dan kesehatan, perusahaan memiliki misi tersendiri untuk menjadi perusahaan dengan tingkat kecelakaan no 1. Jadi perusahaan ini tak kenal kompromi dalam mendukung dan memfasilitasi kesehatan dan karyawan di seluruh operasional perusahaan dengan cara memupuk budaya perilaku aman dikalangan karyawan dan mitra usaha. Semakin berkembangnya perusahaan ini maka resiko kecelakaan kerja juga akan meningkat. Oleh karena itu, kesadaran akan keselamatan kerja menjadi semakin penting dalam aktivitas bisnis dalam kegiatan sehari-hari perusahaan.

Pengembangan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dapat disesuaikan dengan skenario strategi bisnis Perusahaan, dan rencana induk untuk kepemimpinan (Human Capital). Peningkatan kompetensi dari human capital dapat melalui sejumlah program pendidikan dan pelatihan

Nama : Darwansyah
NIM : 192710007
Mata Kuliah : Etika Profesi
Tugas : Kuliah 5
Dosen : Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Eng, PU-SDA



STUDI KASUS PERAN SDM YANG PROFESIONAL

Manager Proyek

Seorang manajer proyek mempunyai tanggung jawab yang utama dalam memastikan bahwa suatu proyek diterapkan menurut rencana proyek. Manajer proyek mempunyai jarak interaksi yang luas didalam dan di luar lingkungan proyek itu. Seorang manajer proyek harus serbaguna, tegas, dan efektif dalam penanganan permasalahan yang dikembangkan sepanjang tahap pelaksanaan proyek. Pemilihan seorang manajer proyek memerlukan pertimbangan yang hati-hati sebab pemilihan manajer proyek adalah salah satu hal yang krusial dari fungsi proyek. Manajer proyek harus seseorang yang memiliki kedua kredibilitas administratif dan teknis, yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan segera dan memuaskan, serta dirasa perlu mempunyai pengetahuan teknis untuk mengarahkan proyek. Manajer proyek harus pula seseorang pencatat yang baik. Kwaku A. Tenah (Sudarto 2001), dalam penelitiannya tentang personel dan kebutuhan informasi yang sesuai dengan tingkat manajemen, melibatkan manajer proyek sebagai salah satu personel penting dalam kelompok tingkat manajemen konstruksi. Fungsi utama pada tingkat manajemen konstruksi adalah mencapai dan memonitor pekerjaan.

Beberapa fungsi tambahan yang diberikan oleh tingkat manajemen konstruksi pada umumnya terdiri dari:

1. Mengadakan dan memelihara hubungan baik dengan pemilik, arsitek, engineers, kontraktor, public officials dan bisnis serta organisasi di tingkat divisi lainnya.
2. Menerapkan semua fungsi manajemen, engineering services, hasil desain, perencanaan/penjadwalan, dan program pengontrolan pada tingkat divisi.

3. Menerima dan menyeleksi semua laporan kemajuan, biaya, jadwal dan lain-lain dari semua proyek yang ada dalam divisi.

Profesionalisme Manajer Proyek

Profesionalisme seorang manajer proyek harus memiliki :

1. *High Learn*

Seseorang harus benar-benar mempunyai pendidikan yang bagus

2. *Sence of Honest*

Mempunyai tingkat kejujuran yang tinggi

3. *Independence*

Bebas untuk tidak terbawa oleh arus yang kurang baik

4. *Competence*

Bertanggung jawab pada semua hasil karyanya

5. *Corporateness*

Mempunyai rasa setia kawan yang tinggi.

Manajemen Proyek

Kegiatan proyek konstruksi merupakan kegiatan yang bersifat unik dan kompleks dengan waktu dan sumberdaya yang terbatas. Dengan keterbatasan anggaran, waktu dan mutu yang dikenal dengan tiga kendala (*triple constrain*) maka diperlukan suatu konsep manajemen proyek untuk mengelola hal tersebut. Project Management Body of Knowledge (PMI 2001) mengatakan bahwa manajemen proyek adalah aplikasi dari ilmu pengetahuan, keterampilan, sarana dan keahlian untuk memenuhi kebutuhan proyek. Manajemen proyek terpenuhi melalui proses seperti: memulai, perencanaan melaksanakan, mengendalikan dan mengakhiri

Faktor-faktor profesionalisme individu manajer proyek adalah:

1. Perencanaan (*planning*)

Pengertian perencanaan adalah berpikir dan membuat langkah-langkah yang perlu dilakukan sebelum pekerjaan nyata direalisasikan di lapangan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian sebagai suatu sistem kerjasama kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu proyek.

3. Susunan kepegawaian (*staffing*)

Susunan kepegawaian dalam sebuah proyek adalah penting sebab mereka yang membuat hal-hal itu terjadi. Kebanyakan individu juga akan setuju bila manusia itu adalah sumber daya yang paling utama pada suatu proyek.

4. Pengkoordinasian (*coordinating*)

Koordinasi merupakan tugas manajer proyek dengan mengusahakan agar semua kegiatan proyek dapat selaras serta anggota-anggotanya dapat bekerjasama dengan baik sehingga tujuan proyek dapat dicapai.

5. Kepemimpinan (*leadership*)

Memimpin adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer untuk membuat orang melakukan tindakan yang efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

6. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian merupakan salah satu peranan manajer untuk menilai dan mengatur pekerjaan yang sedang berjalan serta yang telah selesai agar berjalan sesuai rencana.

7. Pengembangan dan peningkatan (*development and improvement*)

Pengembangan dan peningkatan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki baik secara formal (jalur pendidikan) ataupun non formal (pelatihan dan kursus)

8. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah proses kolaborasi antara kepentingan serta keinginan individu-individu dengan organisasinya sehingga tujuan proyek dapat dicapai dengan sebaik-baiknya.

9. Manajemen diri (*self management*)

Manajemen diri adalah proses mengurus dan mengasah serta meningkatkan kemampuan pribadinya agar dapat mengikuti perkembangan modernisasi.

10. Penetapan kebijakan (*policy making*)

Penetapan kebijakan adalah merupakan pedoman bagi manajer proyek untuk mengambil keputusan baik dalam memecahkan masalah maupun mencegah timbulnya masalah. Kebijakan ini merupakan kerangka pedoman bagi tindakan pemimpin proyek maupun bawahannya.

MATA KULIAH ETIKA PROFESI

TUGAS KULIAH KE 5

Dosen Pengampu:

Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Eng, PU-SDA

Dibuat Oleh:

Eldisam Putra – 192710031

Pertanyaan: Peran SDM yang professional ditentukan oleh apa saja?

PENDAHULUAN

Pada tugas ke empat mata kuliah etika profesi mahasiswa mendapat tugas untuk menjelaskan apa saja yang menentukan peran SDM yang professional. Pada tulisan kali ini penulis mencoba menjabarkan peran organisasi profesi, pemerintah dan para professional itu sendiri sebagai penentu peran SDM professional.

PERAN ORGANISASI PROFESI DAN PEMERINTAH

Pada kompas.com tanggal 7 Desember 2019 termuat berita sebagai berikut:

Persatuan Insinyur Indonesia (PII) menyatakan mendukung upaya pemerintah meningkatkan SDM professional. Ini terutama SDM dibidang keinsinyuran. Ketua umum PII Heru Dewanto mengatakan, ada beberapa program kinerja PII yang disampaikan kepada Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (PMK) Puan Maharani. Program-program tersebut untuk meningkatkan kualitas insinyur dalam negeri.

Ini sejalan dengan upaya PII untuk menyusun system database insinyur di seluruh Indonesia. Menurut Heru, hal ini bertujuan untuk mengetahui jumlah unsinyur yang ada di Indonesia, kompetensi, dan alokasinya di berbagai industri. Dari data tersebut, PII bisa menyusun roadmap keinsinyuran yang sesuai dengan arah pembangunan pemerintah, sehingga kita bisa memaksimalkan potensi anak bangsa dan juga mendukung penuh pembangunan”, kata Heru dalam pernyataannya.

Pada berita diatas kita bisa melihat bahwa organisasi profesi dan pemerintah punya peran penting sebagai salah satu penentu peran SDM yang professional.

PERAN SUMBER DAYA MANUSIA ITU SENDIRI

SDM harus memiliki 7 atribut SDM teknik yg professional:

1. Attitude/ kepribadian.
2. Pengetahuan & keahlian.
3. Kemampuan intelektual.
4. Kemampuan engineering.
5. Kemampuan bisnis.
6. Pemahaman sejarah dan budaya.
7. Bahasa asing.

Juga senantiasa dalam melakukan aktifitas kerja selalu menerapkan prinsip 5-c, yaitu:

1. Bekerja sesuai kompetensinya.
2. Bekerja dalam konsep yang matang.
3. Bekerja secara berkesinambungan.
4. Membangun kerja sama dalam bekerja.
5. Menepati kesanggupan dalam bekerja.
6. Bekerja secara: cepat, tepat, ekonomis, dan aman.

Kesemua itu dilakukan secara kontinyu melalui four cycle of continuous improvement: Dari penjelasan diatas bisa dilihat bahwa menjadi SDM professional membutuhkan waktu, karena butuh waktu untuk mempelajari serta mempraktekkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Sehingga bisa dikatakan menjadi SDM professional adalah proses seumur hidup.

Nama	: Hendra Oktariza, ST
NIM	: 192710010
Angkatan/Kelas	: 3 / Regular A
Tugas	: Ke – 5 (lima)
Mata Kuliah/Kode	: Etika Profesi/ MTS271102
Dosen Pengampu	: Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M. Eng

TUGAS PERTEMUAN KE 5 :
ETIKA PROFESI (PERAN SDM YANG PROFESIONAL)

Peran SDM yang profesional ditentukan oleh apa saja dan buat studi kasus ?

1. Daya Pikir

Daya pikir merupakan kecerdasan (modal dasar) yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, di mana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari cara atau jalan keluar untuk berbagai permasalahan.

2. Daya Fisik

Daya Fisik berupa keterampilan atau kecakapan dapat melalui pelatihan dan usaha belajar oleh manusia itu sendiri. Dengan kata lain, kemampuan manusia itu sendiri ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya sehingga manusia menjadi unsur utama dalam aktivitas kegiatan baik secara individual maupun dalam organisasi

3. Pendidikan

pendidikan adalah suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekumpulan manusia yang diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian. Ada juga yang mengatakan definisi pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan secara sistematis dalam mewujudkan suasana belajar-mengajar agar para peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya. Dengan adanya pendidikan maka seseorang dapat memiliki kecerdasan, akhlak mulia, kepribadian, kekuatan spiritual, dan keterampilan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Dalam bahasa Inggris, kata pendidikan disebut dengan Education dimana secara etimologis kata tersebut berasal dari bahasa Latin, yaitu Eductum. Kata Eductum terdiri dari dua kata, yaitu E yang artinya perkembangan dari dalam keluar, dan Duco yang artinya sedang berkembang. Sehingga secara etimologis arti pendidikan adalah proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu. Jadi, secara singkat pengertian

pendidikan adalah suatu proses pembelajaran kepada peserta didik agar memiliki pemahaman terhadap sesuatu dan membuatnya menjadi seorang manusia yang kritis dalam berpikir.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Studi kasus mengenai Peran SDM yang profesional dapat dilihat dari sosok srikandi Indonesia yaitu Arvila Delitriana, Perancang Jembatan Lengkung LRT Jabodetabek. Dari Segi daya pikir, daya fisik, pendidikan dan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki dan dilakukan oleh beliau dapat membentuk sosok Sumber Daya Manusia yang Profesional.

Studi kasus tentang Sumber Daya yang Profesional penulis melihat sosok Arvila Delitriana merupakan salah satu contoh Sumber Daya Manusia yang Profesional. Beliau merupakan Perancang Jembatan Lengkung LRT Jabodetabek. Jembatan Lengkung Bentang Panjang (Long Span) untuk proyek Light Rapid Transit (LRT) di Kuningan, Jakarta Selatan. Jembatan sepanjang 148 meter dengan radius lengkung 115 meter ini menggunakan material beton seberat 9.688,8 ton. Jembatan karya Dina atau akrab disapa 'Bu Jem' ini meraih dua penghargaan dari Museum Rekor Indonesia sebagai jembatan kereta boks beton dengan bentang terpanjang dan radius terkecil di Indonesia serta jembatan dengan pembebanan axial static loding test pada pondasi bored pile dengan beban terbesar di Indonesia. Proyek LRT ini memiliki tiga lintasan yang mencakup Cawang-Cibubur, Cawang-Dukuh Atas, dan Cawang-Bekasi



Nama lengkap Arvila Delitriana. Dian, sapaan akrab Arvilla Delitriana, merupakan lulusan SMA 3 Bandung angkatan 1989, melanjutkan kuliah di teknik sipil Institut Teknologi Bandung tahun 1989. Ia kemudian menempuh pendidikan S2 di kampus yang sama dan menekuni geoteknik. Dalam dunia perjembatanan, nama Dina mungkin sudah tak asing lagi. Sebab, ia telah berkiprah selama hampir 20 tahun dalam pembuatan jembatan.

Karyanya pun tak perlu diragukan lagi. Banyak jembatan di Indonesia yang merupakan hasil rancangan wanita berusia 49 tahun itu. Presiden Joko Widodo pun ikut memuji srikandi Indonesia itu.

"Sudah melayang di atas flyover, melengkung pula di ketinggian. Begitulah rumitnya pekerjaan jembatan bentang panjang untuk LRT Jabodebek yang melayang di atas flyover Kuningan, Jakarta Selatan ini. "Untunglah, sang insinyur, Ibu Arvilla Delitriana, lulusan Institut Teknologi Bandung berhasil merancang jembatan menakjubkan itu dan tersambung dengan presisi sejak kemarin. Dina mengerjakan proyek LRT Jabodetabek kurang lebih selama satu tahun. Jembatan lengkung rancangannya itu kini memecahkan dua rekor dari Museum Rekor Indonesia (MURI). Rekor pertama sebagai jembatan kereta box beton lengkung dengan bentang terpanjang.

Rekor kedua adalah jembatan dengan pembebanan axial static loading test terbesar.

Nama : Jalaludin
NIM : 192710008
Mata Kuliah : Etika Profesi
Tugas : Kuliah 5
Dosen : Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Eng, PU-SDA



STUDI KASUS PERAN SDM YANG PROFESIONAL

Manager Proyek

Seorang manajer proyek mempunyai tanggung jawab yang utama dalam memastikan bahwa suatu proyek diterapkan menurut rencana proyek. Manajer proyek mempunyai jarak interaksi yang luas didalam dan di luar lingkungan proyek itu. Seorang manajer proyek harus serbaguna, tegas, dan efektif dalam penanganan permasalahan yang dikembangkan sepanjang tahap pelaksanaan proyek. Pemilihan seorang manajer proyek memerlukan pertimbangan yang hati-hati sebab pemilihan manajer proyek adalah salah satu hal yang krusial dari fungsi proyek. Manajer proyek harus seseorang yang memiliki kedua kredibilitas administratif dan teknis, yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan segera dan memuaskan, serta dirasa perlu mempunyai pengetahuan teknis untuk mengarahkan proyek. Manajer proyek harus pula seseorang pencatat yang baik. Kwaku A. Tenah (Sudarto 2001), dalam penelitiannya tentang personel dan kebutuhan informasi yang sesuai dengan tingkat manajemen, melibatkan manajer proyek sebagai salah satu personel penting dalam kelompok tingkat manajemen konstruksi. Fungsi utama pada tingkat manajemen konstruksi adalah mencapai dan memonitor pekerjaan.

Beberapa fungsi tambahan yang diberikan oleh tingkat manajemen konstruksi pada umumnya terdiri dari:

1. Mengadakan dan memelihara hubungan baik dengan pemilik, arsitek, engineers, kontraktor, public officials dan bisnis serta organisasi di tingkat divisi lainnya.
2. Menerapkan semua fungsi manajemen, engineering services, hasil desain, perencanaan/penjadwalan, dan program pengontrolan pada tingkat divisi.

3. Menerima dan menyeleksi semua laporan kemajuan, biaya, jadwal dan lain-lain dari semua proyek yang ada dalam divisi.

Profesionalisme Manajer Proyek

Profesionalisme seorang manajer proyek harus memiliki :

1. *High Learn*

Seseorang harus benar-benar mempunyai pendidikan yang bagus

2. *Sence of Honest*

Mempunyai tingkat kejujuran yang tinggi

3. *Independence*

Bebas untuk tidak terbawa oleh arus yang kurang baik

4. *Competence*

Bertanggung jawab pada semua hasil karyanya

5. *Corporateness*

Mempunyai rasa setia kawan yang tinggi.

Manajemen Proyek

Kegiatan proyek konstruksi merupakan kegiatan yang bersifat unik dan kompleks dengan waktu dan sumberdaya yang terbatas. Dengan keterbatasan anggaran, waktu dan mutu yang dikenal dengan tiga kendala (*triple constrain*) maka diperlukan suatu konsep manajemen proyek untuk mengelola hal tersebut. Project Management Body of Knowledge (PMI 2001) mengatakan bahwa manajemen proyek adalah aplikasi dari ilmu pengetahuan, keterampilan, sarana dan keahlian untuk memenuhi kebutuhan proyek. Manajemen proyek terpenuhi melalui proses seperti: memulai, perencanaan melaksanakan, mengendalikan dan mengakhiri

Faktor-faktor profesionalisme individu manajer proyek adalah:

1. Perencanaan (*planning*)

Pengertian perencanaan adalah berpikir dan membuat langkah-langkah yang perlu dilakukan sebelum pekerjaan nyata direalisasikan di lapangan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian sebagai suatu sistem kerjasama kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu proyek.

3. Susunan kepegawaian (*staffing*)

Susunan kepegawaian dalam sebuah proyek adalah penting sebab mereka yang membuat hal-hal itu terjadi. Kebanyakan individu juga akan setuju bila manusia itu adalah sumber daya yang paling utama pada suatu proyek.

4. Pengkoordinasian (*coordinating*)

Koordinasi merupakan tugas manajer proyek dengan mengusahakan agar semua kegiatan proyek dapat selaras serta anggota-anggotanya dapat bekerjasama dengan baik sehingga tujuan proyek dapat dicapai.

5. Kepemimpinan (*leadership*)

Memimpin adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer untuk membuat orang melakukan tindakan yang efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

6. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian merupakan salah satu peranan manajer untuk menilai dan mengatur pekerjaan yang sedang berjalan serta yang telah selesai agar berjalan sesuai rencana.

7. Pengembangan dan peningkatan (*development and improvement*)

Pengembangan dan peningkatan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki baik secara formal (jalur pendidikan) ataupun non formal (pelatihan dan kursus)

8. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah proses kolaborasi antara kepentingan serta keinginan individu-individu dengan organisasinya sehingga tujuan proyek dapat dicapai dengan sebaik-baiknya.

9. Manajemen diri (*self management*)

Manajemen diri adalah proses mengurus dan mengasah serta meningkatkan kemampuan pribadinya agar dapat mengikuti perkembangan modernisasi.

10. Penetapan kebijakan (*policy making*)

Penetapan kebijakan adalah merupakan pedoman bagi manajer proyek untuk mengambil keputusan baik dalam memecahkan masalah maupun mencegah timbulnya masalah. Kebijakan ini merupakan kerangka pedoman bagi tindakan pemimpin proyek maupun bawahannya.

Topik Tugas : **Peran SDM yang profesional (study kasus)**

Study Kasus Proses Pengecoran pada suatu Project

Ilustrasi

Pada suatu kegiatan proyek disebuah pabrik, seorang engineer dengan kapasitasnya selaku pelaksana profesional kontraktor akan melakukan kegiatan pengecoran base plate dengan dimensi, bentuk, spesifikasi serta SOP sesuai kontrak kerja yang dimilikinya.

Akibat tekanan dan intervensi yang diterima dari atasannya (superintendent dan project manager) akibat durasi waktu kontrak yang berjalan mengalami deviasi progress, engineer ini melakukan kegiatan pengecoran dengan terburu-buru. Akibat yang ditimbulkan dari proses kegiatan pengecoran, untuk sementara dihentikan oleh tim konsultan supervisi dan perwakilan owner, dan pekerjaan yang sempat dilakukan diinstruksikan untuk dilakukan pengujian terhadap kuat tekan dengan metode sampling menggunakan hammer test setelah curing times base plate telah dilewati. Apabila hasil uji tidak memenuhi standart yang dimaksud, maka hasil base plate tersebut diinstruksikan untuk dibongkar dan diganti dengan yang baru.

Kesalahan engineer selaku profesional pelaksana kontraktor ini terjadi akibat kebiasaan yang menjadi laten dengan alasan waktu dan progress sering kali terjadi pada suatu proyek konstruksi.

Seorang engineer seharusnya Berorientasi pada hasil akhir (outcome), Mendahulukan hal-hal yang lebih penting, Mencari penyelesaian saling menguntungkan (win-win solution), Memahami terlebih dulu, baru menuntut untuk difahami, Senantiasa mengupayakan sinergi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Kesalahan engineer yang sering terjadi ini tidak dapat dikatakan sebagai seorang yang profesional dalam melakukan pekerjaannya sebagai pelaksana kontraktor, karena tidak mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- ☐ Bekerja secara efisien, efektif dan produktif
Bekerja sesuai bidang, berpedoman pada spesifikasi yang termuat dalam kontrak kerja, menjalani SOP yang sudah ada sesuai item pekerjaan yang dilakukan.
- ☐ Mandiri, tidak tergantung pada atasan/orang lain
Mampu bekerja sendiri dan mampu bekerja sama sebagai team dan tidak tergantung pada orang lain.
- ☐ Mampu bersaing melalui kompetisi yang sehat
Mampu bekerja dan menunjukkan semangat kerja yang tinggi sesuai SOP yang ada.
- ☐ Memiliki kemampuan manajemen dibidang profesinya (managerial skill)
Mampu bekerja dan mahir dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan.
- ☐ Memiliki kemauan belajar seumur hidup (life time education)
Mempunyai keinginan yang terus menerus untuk meningkatkan kemampuan diri dalam melaksanakan setiap kegiatan yang dilakukan dalam pekerjaan.

Seorang engineer, dalam kasus ini pelaksana profesional kontraktor seharusnya mempunyai prinsip 5C :

- ☐ sesuai dengan kompetensinya (Competency)
Mempunyai kompetensi yang sesuai dengan keahliannya, dalam hal ini engineer seharusnya adalah orang yang mempunyai keahlian bidang konstruksi baik secara umum, maupun secara khusus dengan adanya sertifikasi keahlian yang dimilikinya.

- berdasarkan konsep yang matang (**C**onceptual)
Dalam kasus ini engineer yang melakukan pekerjaannya seharusnya mempunyai perencanaan yang matang terhadap pekerjaan yang dijalannya.
- secara berkesinambungan (**C**onsistent)
Engineer dalam kasus ini seharusnya mempunyai prinsip berkesinambungan, artinya disetiap pekerjaan yang dilakukan senantiasa berpikir dan berusaha meningkatkan kemampuannya untuk terus bekerja menuju kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga disetiap pekerjaan yang dilakukan secara volume, mutu dan estetika serta waktu dapat diterima oleh pemberih kerja.
- dengan membangun kerja sama (**C**ooperative)
Engineer dalam kasus ini seharusnya senantiasa menciptakan kondisi dalam bekerja sebagai team yang baik dalam bekerja sama sehingga sinerjisitas dalam suatu proyek konstruksi terjalin dengan sangat baik.
- dengan menepati kesanggupan (**C**ommitted)
Engineer dalam kasus ini seharusnya senantiasa sanggup melaksanakan setiap pekerjaan sesuai spesifikasi yang termuat dalam kontrak kerja dapat tercapai, baik secara volume, mutu, estetika serta waktu sesuai durasi kontrak.

Demikian tugas ini dibuat atas bimbingan yang diberikan, dari hati yang paling tulus diucapkan ribuan terima kasih.

NAMA : M Faisal Novrinasyah
NIM : 192710017
DOSEN : Dr.Ir.H. AHMAD SYARIFUDIN, M.Sc
TUGAS : ETIKA PROFESI

Peran SDM yang profesional ditentukan oleh apa saja dan buat studi kasus!

Peran SDM yang profesional ditentukan oleh :

- Diri sendiri / individu
 - Pendidikan / institusi
 - Teknologi
 - Pengalaman dibidangnya.
-
- Studi kasus saya pada pekerjaan Pembangunan Lanjutan Gedung Mapolres Kab. Empat Lawang tahun 2019 posisi sebagai site manager pada pekerjaan pembangunan tersebut.

Pada pekerjaan tersebut terdapat masalah dari kontraktor sebelumnya yang putus kontrak di tahun 2018, dipekerjaan lanjutan ini terdapat pekerjaan-pekerjaan yang tidak memenuhi standar baik secara kuantitas dan kualitas.

Salah satu contoh pekerjaan yang terdapat masalah sebagai berikut :

- Pekerjaan pemasangan dinding batu bata tidak selesai
- Pekerjaan lantai keramik tidak selesai
- Pekerjaan pet beton lantai II retak dan roboh dikarenakan jumlah besi dan mutu beton yang tidak memenuhi spesifikasi teknis.

Dari permasalahan yang disebutkan diatas, disini terdapat SDM yang profesional untuk mengatasi permasalahan tersebut sehingga pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan schedule yang diinginkan.

Tingkatan structural SDM yang terdapat di pekerjaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. PPK (Pejabat Pembuat Komitmen)
2. Konsultan Supervisi :
 - Supervisi Engineer
 - Chip Inspector
 - Inspector
3. Kontraktor Pelaksana :
 - Direktur
 - Project manager
 - Site Manager
 - Pelaksana
 - Mandor

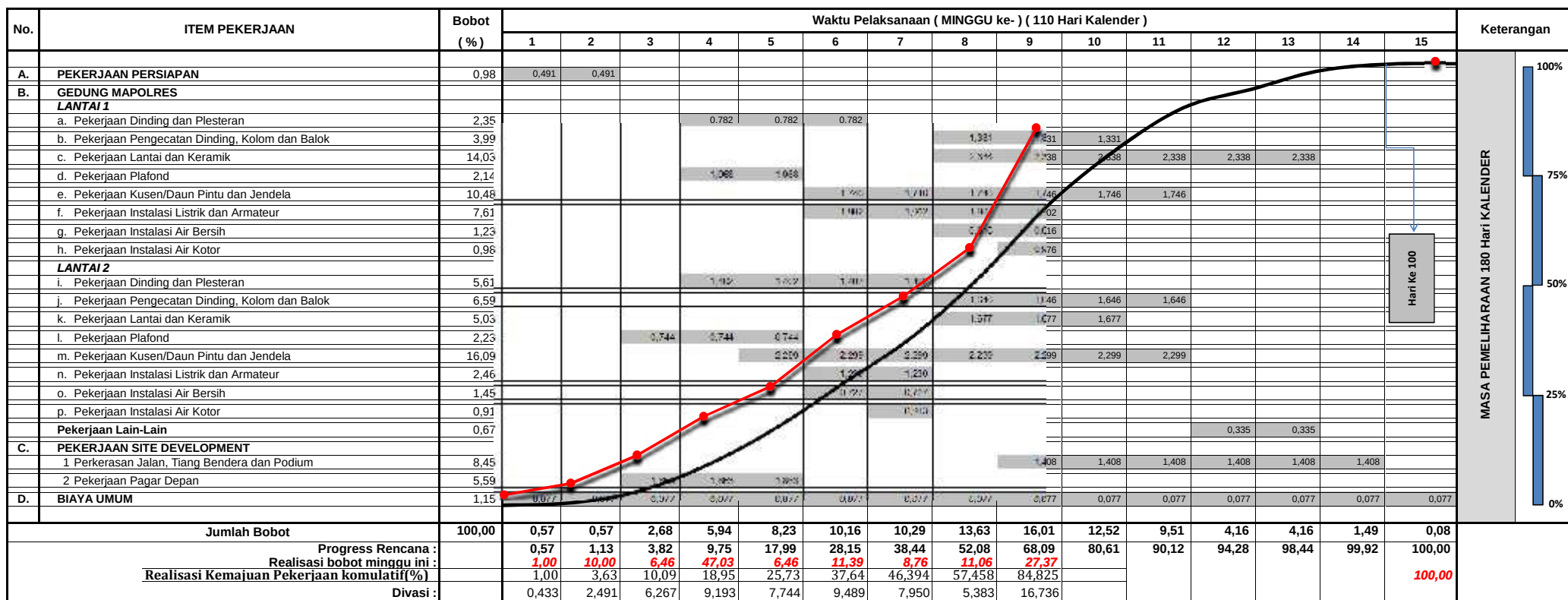
Dari komponen jabatan tersebut yang terdapat di dalam pekerjaan saya, terdapat banyak SDM yang Profesional yang sudah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan untuk menyelesaikan masalah-masalah atau pun pekerjaan tersebut.

Adapun solusi untuk penyelesaian masalah tersebut adalah sebagai berikut :

- Dilakukan justifikasi teknis terlebih dahulu, dan dirapat kan pada unsur yang terkait dalam pekerjaan tersebut.
- Pekerjaan yang tidak terdapat di kontrak awal Dilaksanakan berdasarkan perubahan yang telah di sepakati, dan
- Dilakukan CCO Volume tambah kurang (Hanya tambah Kurang Volume)
- Perubahan Pada Time Schedule, sehingga pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan. (Time Schedule terlampir).

SCHEDULE PELAKSANAAN PEKERJAAN

Pemberi Tugas : Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI)
POLDA Sumatera Selatan
Pekerjaan : Penyelesaian MAKO POLRES Empat Lawang POLDA Sumsel
Lokasi : Tebing Tinggi Kabupaten Empat Lawang
Tahun : 2019
Perusahaan : PT. UTAMA MAS PERSADA
Waktu Pelaks. : 110 (Seratus Sepuluh) Hari Kalender



Palembang, 03 September 2019

PT. UTAMA MAS PERSADA

HARI SIKUMBANG
Direktur

Nama : Mario Ibrahim
Nim : 192710024
Mata Kuliah : Etika Profesi
Tugas : Kuliah 5
Dosen : Dr.Ir.achmad Syarifudin,M.Eng,PU-SDA



RESUME (PERAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG PROFESIONAL)

Peran sumber daya manusia yang profesional khusus nya pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang adalah seseorang yang mampu mengembangkan potensi, peningkatkan kualitas kemampuan melalui program pendidikan, pelatihan dan pengembangan kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi program perencanaan tenaga kerja sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif.

Nama : Muhsin
NIM : 192710023
Mata Kuliah : Etika Profesi
Tugas : Kuliah 5
Dosen : Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Eng, PU-SDA



PERAN SDM YANG PROFESIONAL (STUDI KASUS PERANAN KONSULTAN PADA MANAJEMEN KONSTRUKSI)

Dalam suatu pelaksanaan proyek konstruksi terdiri dari serangkaian aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan suatu manajemen konstruksi yang tepat dan dapat mengendalikan suatu proyek konstruksi mulai dari tahap perencanaan, tahap perancangan, tahap pelelangan, tahap pelaksanaan dan tahap sesudah pelaksanaan. Dalam mengendalikan tahap demi tahap tersebut, dibutuhkan konsultan manajemen konstruksi.

Saat ini masih saja sering terjadi keterlambatan dan penyimpangan kualitas konstruksi pada tahap pelaksanaan proyek bukan hanya disebabkan oleh faktor alam, tetapi juga disebabkan oleh beberapa hal antara lain koordinasi, komunikasi, administrasi, pemberdayaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang kurang optimal. Penggunaan jasa konsultasi proyek atau lebih dikenal dengan konsultan manajemen konstruksi biasanya digunakan pada proyek berskala besar, dan merupakan suatu tim kerja yang memiliki keahlian dalam mengelola manajemen proyek dan bertugas memantau, mengendalikan serta ikut terlibat pada proses proyek. Sehingga di harapkan mampu mengatasi dan mengantisipasi penyimpangan serta masalah dalam suatu proyek pembangunan.

Manajemen terdapat dalam semua kegiatan manusia baik dalam rumah tangga, pemerintah, perusahaan, dan sebagainya. Oleh karena itu, manajemen perlu untuk dipelajari dan selanjutnya diaplikasikan. Berikut ini pengertian dasar manajemen menurut beberapa tokoh manajemen yang telah mendefinisikan manajemen (Tarore dan Mandagi, 2006). Manajemen konstruksi dapat dipahami sebagai suatu proses manajemen, dimana manajemen terdiri dari serangkaian tahap kegiatan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Konsultan manajemen konstruksi adalah suatu badan/lembaga multidisiplin profesional, tangguh dan independen yang bekerja untuk pemilik proyek dari saat awal perencanaan sampai pengoperasian proyek, mampu bekerjasama dengan konsultan perencana (*architect engineer*) guna mencapai hasil yang optimal dalam aspek waktu, biaya serta kualitas seperti yang sudah ditentukan atau diinginkan sebelumnya

(Tarore dan Mandagi, 2006). Dilihat dari sumber daya dan waktu yang diperlukan, maka proyek dapat merupakan kegiatan yang berskala besar, sedang ataupun kecil.

Peranan Konsultan Manajemen Konstruksi (KMK)

1. Mengkoordinir dan memberi pengarah-an pada pihak-pihak yang terlibat.

2. Melaksanakan pengawasan pekerjaan di lapangan.

Dari hasil tinjauan kembali/pengawasan KMK secara keseluruhan, didapat beberapa pekerjaan yang cacat atau harus diperbaiki. Dalam perbaikan tersebut, KMK akan terus mengawasi sampai pekerjaan tersebut selesai diperbaiki. Pengawasan dilakukan dengan menilai pekerjaan sesuai/tidak sesuai dengan spesifikasi. Konsep pengawasan pekerjaan pengawasan disebut pengawasan preventif, yaitu meminimalkan kesalahan yang mengakibatkan pembongkaran dan pengulangan pekerjaan yang tidak perlu karena kesalahan gambar/mutu pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan.

3. Memproses sertifikat dan berita acara yang diperlukan selama pelaksanaan.

Konsultan memproses berita acara serah terima lapangan berita acara serah terima lapangan sebagai site proyek yang diserahkan dari pihak pertama a/pemilik dan diserahkan kepada pihak kedua/kontraktor.

4. Mengendalikan jadwal pelaksanaan berdasarkan jadwal induk.

Peranan KMK oleh konsultan dalam mengendalikan jadwal pelaksanaan tidak dijalankan sepenuhnya. hanya mengandalkan biaya dari pemilik proyek.

5. Mengkoordinir ketersediaan fasilitas pendukung.

Fasilitas-fasilitas pendukung sudah disediakan oleh pemilik proyek. Fasilitas pendukung tersebut termasuk didalam-nya pengadaan air, listrik, telepon, kantor, gudang, mess, dll. KMK bertanggung jawab atas penggunaan fasilitas pendukung tersebut dan memastikan bahwa fasilitas tersebut digunakan sebagaimana mestinya.

6. Memimpin rapat koordinasi lapangan.

KMK sebagai wakil pemilik proyek dan wajib memimpin rapat koordinasi lapangan. Di dalamnya dibahas kendala-kendala yang dihadapi kontraktor dan bagaimana cara mengatasinya. Rapat koordinasi dilaksanakan setiap hari Kamis.

7. Memberikan rekomendasi untuk me-nunjuk kontraktor dan sub-kontraktor spesialis .

8. Memproses pengadaan gambar kerja dan contoh material dari kontraktor.

9. Mengawasi pengadaan dan kualitas tenaga kerja, material dan peralatan dari para kontraktor.

Konsultan manajemen konstruksi mengawasi pekerjaan di lapangan, dan disesuaikan dengan apa yang dilaporkan kontraktor pada laporan harian.

10. Menyiapkan prosedur untuk perubahan dan pekerjaan tambahan.

Konsultan memberi instruksi untuk penambahan pekerjaan pemancangan di area *West Entrance*.

11. Menyusun program untuk keselamatan kerja dan keamanan proyek.

12. Menyusun laporan berkala dan merekam data-data lapangan.

Dalam laporan bulanan KMK berisikan :

- a) Status paket pekerjaan.
- b) Legalitas dan data-data pelaksanaan.
- c) Lampiran foto kegiatan lapangan dan monitoring cuaca.

13. Memproses pembayaran para kontrak-tor.

Kontraktor dibayar per bulan dan didasarkan pada volume pekerjaan yang dicapai per bulan.

Pencapaian volume tersebut dapat dilihat pada *weekly progress*. Dalam 1 bulan, kontraktor memasukkan 4 *weekly progress*.

14. Memproses tuntutan.

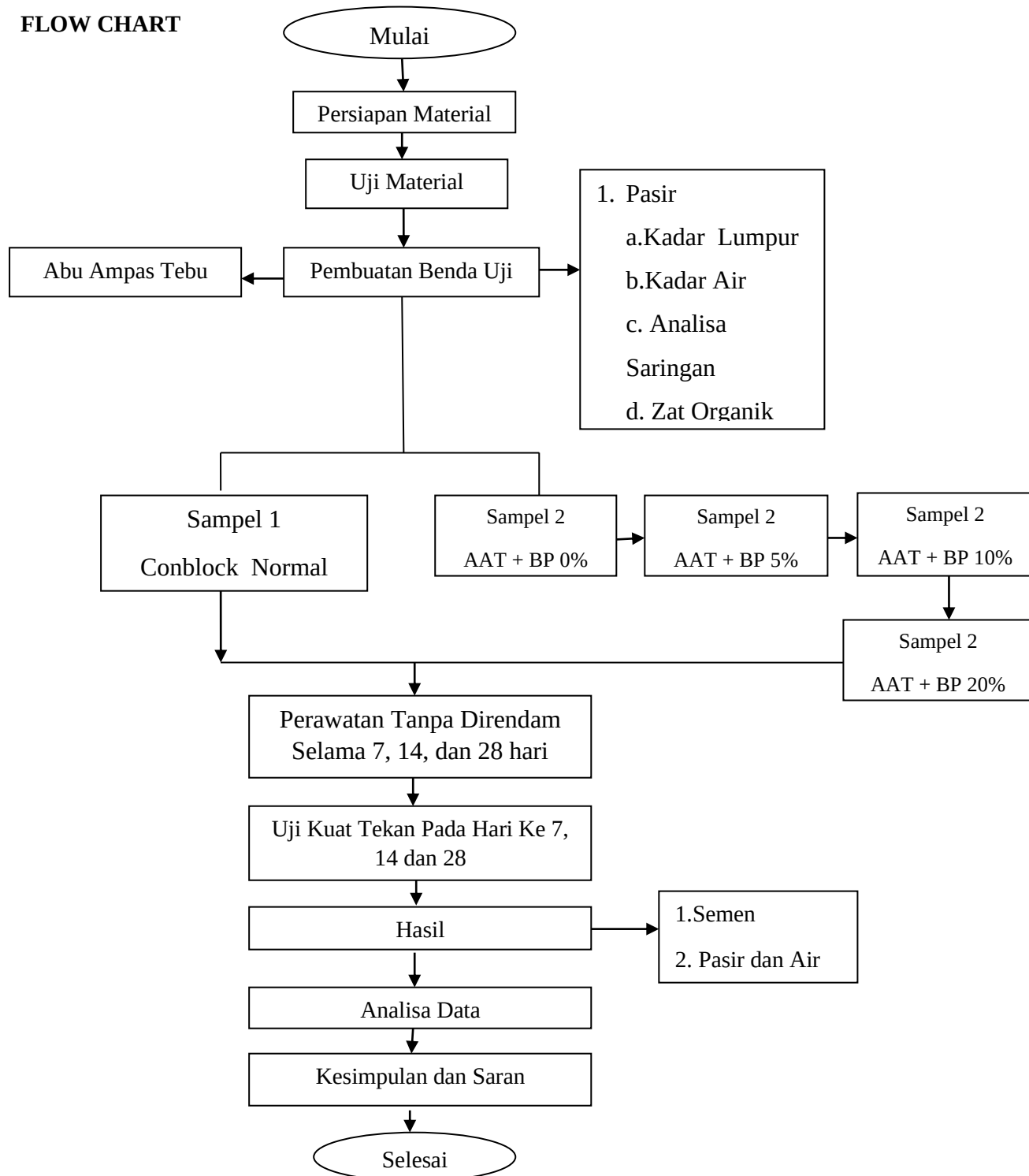
Pihak KMK belum menerima laporan Tuntutan dari pihak yang terlibat dalam proyek ini.

15. Memproses pengadaan gambar lengkap.

Pada tahap pelaksanaan pembangunan konstruksi ,konsultan manajemen konstruksi cukup berperan dengan baik dalam koordinasi, walaupun ada beberapa tugas yang tidak/belum dilaksanakan. Permasalahan yang di temui adalah sering terjadinya keterlambatan dalam pengiriman material serta kurangnya peran dari konsultan dalam mengatasi masalah ini

Nama : Ruslan
Nim : 192710022
Mata Kuliah : Metodologi Penelitian
Tugas : Kuliah 5
Dosen : Ir.Nurly Gofar,MSCE.,Ph.D.

1. FLOW CHART



2. Apakah masih diperbolehkan membuat perubahan dari rencana semula (judul dan problem formulation) , mengapa?

Jawab:

Boleh, karena bahwa dalam penelitian bertujuan untuk mencari tahu atas suatu fenomena yang belum terjawab, mencari solusi terhadap setiap masalah terjadi, mencari perbaikan dan pengembangan terhadap pengetahuan yang tercatat oleh manusia terhadap inovasi dari teknologi yang sudah ada.

Nama : Syafrizal, ST
NIM : 192710005
Mata Kuliah : Etika Profesi (Tugas Kuliah 5)
Dosen Pengampu : Prof. Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Eng

Peran SDM yang profesional ditentukan oleh apa saja dan buat studi kasus ?

Profesional adalah seseorang yang memiliki pekerjaan atau [profesi](#), kemudian ia hidup dengan mengandalkan keahlian tinggi yang dimilikinya. Profesional juga bisa diartikan dengan seseorang yang dalam kehidupannya mempraktikkan keahlian khusus dan menjalankannya tidak untuk sekedar hobi atau bersenang-senang semata.

Orang disebut profesional jika memiliki tolak ukur perilaku di atas rata-rata manusia pada umumnya. Umumnya, seorang profesional mempunyai tantangan serta tuntutan yang cukup berat. Akan tetapi, ia memiliki citra atau pola perilaku yang baik karena apa yang dilakukan adalah dalam rangka kepentingan [masyarakat](#) itu sendiri.

Profesional diharapkan di dalam semua bidang. Karena perumpamaannya adalah jika di dalam kehidupan ini setiap orang melakukan tugas dengan standar [profesional](#) tinggi, maka itu akan dapat memperbaiki kualitas masyarakat itu sendiri. Sehingga, profesional dari setiap orang sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari.

Seorang [karyawan](#) profesional merupakan karyawan yang dibayar dan menjalankan tugas sesuai dengan arahan yang ada. Profesional sesungguhnya tidak hanya berhubungan dengan keahlian, namun juga berkorelasi dengan pendapatan.

Orang yang profesional cenderung memiliki keahlian tertentu dan juga semangat untuk melakukan kegiatan kerja. Di dalam melakukan [pekerjaan](#) yang digeluti, orang yang profesional harus bisa bertindak secara objektif dan bebas dari berbagai sikap buruk, seperti sentimen, malu, benci, ataupun malas dalam mengambil suatu keputusan.

Setidaknya terdapat tiga [syarat profesional](#) yang harus dimiliki oleh seseorang profesional. Berikut ini adalah penjelasan mengenai ketiga hal pokok tersebut.

1. Skill

Hal pertama yang dibutuhkan untuk menjadi profesional adalah skill. Seseorang disebut sebagai [profesional](#) apabila ia terbukti sebagai orang yang ahli di bidangnya. Tidak memandang bidang apapun. Mulai dari bidang yang paling sederhana hingga yang paling elit. Kemampuan seorang profesional bisa dilihat dari keahliannya yang di atas rata-rata dari orang lain. Selain itu kemauan bekerja keras dan pantang menyerah dalam memecahkan masalah serta selalu berinovasi merupakan salah satu kelebihan yang dimiliki oleh seorang profesional.

2. Pengetahuan

Hal pokok selanjutnya yang harus ada pada seorang profesional adalah [pengetahuan](#) atau knowledge. Artinya, seseorang harus benar-benar menguasai atau setidaknya memiliki wawasan atas ilmu yang berhubungan dengan bidangnya. Biasanya seorang yang profesional akan selalu menambah ilmu yang mana tidak mudah puas dengan pengetahuan yang dimilikinya saat ini.

3. Attitude

Sisi lain yang tidak kalah penting untuk seorang profesional adalah attitude. Artinya, seseorang tersebut tidak sebatas pintar, namun juga mempunyai [etika](#) baik untuk diterapkan di bidang masing-masing. Mampu bekerja baik mandiri maupun bekerja secara kelompok, yang berarti dapat mengimbangi rekan kerja yang lainnya. Melakukan sesuatu yang tidak semata hanya dilakukan karena uang, tetapi lebih mengutamakan manfaat untuk bersama.

Ciri Ciri Profesional

Seseorang yang [profesional](#) memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan yang lain. Sehingga, seseorang tidak akan disebut profesional apabila tidak masuk ke dalam kriteria atau ciri-ciri yang akan disebutkan berikut.

1. Mempunyai keterampilan yang sangat tinggi di bidang tertentu. Atau seseorang yang memiliki kepandaian di dalam mengoperasikan alat tertentu. keahlian dan keterampilan tersebut dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan bidang masing-masing.
2. Mempunyai ilmu serta [pengalaman](#) yang luas. Di samping itu, juga memiliki kecerdasan khusus untuk menganalisis permasalahan dan peka terhadap situasi. Selanjutnya, mereka juga orang yang mampu membaca situasi dengan cepat dan tepat serta cermat terhadap pengambilan keputusan yang terbaik untuk semua pihak.
3. Seseorang yang profesional akan berorientasi kepada masa depan. Sehingga ia memiliki keahlian dalam mengantisipasi perkembangan [lingkungan](#) yang ada di depannya. Ini akan memunculkan sikap kedewasaan tersendiri kepada seseorang.
4. Memiliki sikap yang cenderung mandiri. Seseorang yang profesional juga yakin terhadap kemampuan pribadi dan terbuka untuk menghargai pendapat dari orang lain. Akan tetapi, orang profesional memiliki kecermatan dalam menentukan mana yang terbaik untuk dirinya dan untuk perkembangan pribadinya.
5. Pemikiran Terbuka yang mana senantiasa mempertimbangkan dan menerima opini dari orang lain tanpa mengedepankan ego diri sendiri demi kebaikan bersama.
6. Memiliki integritas yaitu mengutamakan prinsip dasar dengan mengedepankan nilai kebenaran, [keadilan](#) dan kejujuran. Hal ini ditujukan karena untuk meningkatkan kualitas diri sendiri dan juga membangun komunitas yang baik.
7. Komitmen yang tinggi untuk terus menjaga kualitasnya merupakan hal cukup penting yang dimiliki oleh seorang profesional. Komitmen ini dapat dilihat dengan tidak mudahnya seseorang mengubah sikap dan kualitas baik yang dimiliki hanya karena situasi yang terkadang berubah ubah ntah baik ataupun buruk.
8. Mampu Memotivasi baik diri sendiri maupun orang disekitarnya merupakan satu ciri yang dimiliki seorang profesional. Terkadang ada saatnya situasi sulit yang terjadi membuat seorang kehilangan harapan dan menjadi [putus asa](#). Seorang profesional dapat memotivasi orang lain dan diri sendiri dengan menjadikan situasi yang sulit sebagai tantangan yang akan membangun kualitas diri untuk kedepannya dengan memecahkan masalah menggunakan pikiran yang tenang.
9. Loyalitas dimiliki oleh seorang [profesional](#) dengan mengerjakan sesuatu secara sungguh sungguh dan totalitas. Hal yang dikerjakan tidak dianggap sebagai beban yang merugikan kehidupannya, tetapi menjadikannya sebagai panggilan hidup.

Contoh Kasus :

Pejabat pemerintah yang menjalankan tanggung jawab mengurus [Negara](#) dengan bersih dan baik. Mementingkan kemaslahatan rakyat dari pada kepentingan diri sendiri. Bertindak adil dan menghargai hak setiap orang. Semua yang dilakukan tidak lain adalah untuk kepentingan bangsa dan Negara.

Nama : Yeni Novitasari
NIM : 192710026
Mata Kuliah : Etika Profesi
Tugas : Kuliah 5
Dosen : Dr. Ir. Achmad Syarifudin, M.Eng, PU-SDA



PERAN SDM YANG PROFESIONAL

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI.

Peran Kepemimpinan Kepala Dinas sebagai seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Dimana peran pemimpin dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan harus mempunyai kemampuan yang tinggi baik tingkat pendidikan dan pengalaman serta tunjangan dengan kesadaran di dalam mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan peran Kepala Dinas selaku pemimpin dan Pembina dalam organisasi, sehingga dengan begitu pegawai akan semakin mampu dan mudah dalam menjalankan tugasnya dengan begitu tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien, tujuan dari organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan harus dapat member motivasi kerja dan moral yang tinggi agar para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pemimpin adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung kinerja dari pegawai semakin meningkat.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika anggota organisasi berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akanberakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Disinilah letak pentingnya faktor manusia dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus di bina, di arahkan serta di tingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya. Dimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi Pemerintahan harus mempunyai kemampuan yang tinggi baik tingkat pendidikan dan pengalaman serta di tunjang dengan kesadaran di dalam mencapai tujuan organisasi.

Mata Kuliah : Etika Profesi
Tugas 5 : Peran SDM yang profesional ditentukan oleh apa saja dan buat studi kasus
Nama Mahasiswa : Yosi Marizan
NIM : 19270021

PERAN SDM YANG PROFESIONAL

Dalam proses pengembangan yang berkelanjutan (four cycle of continous improvement) peran manusia atau tenaga kerja profesional merupakan komponen penting. Peningkatan kualitas kemampuan profesional sumber daya manusia umumnya melalui program pendidikan, latihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi yang tidak dapat terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan profesionalisme dalam pekerjaannya

Secara umum, kompetensi adalah sebuah kombinasi antara keterampilan (skill), atribut personal dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behavior) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Kompetensi terdiri dari atas 5 (Lima) Karakteristik yaitu :

1. Knowledge

Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Skills

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

3. Self-Concept

Adalah sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

4. Traits

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.

5. Motives

Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer (1993) menambahkan bahwa *motives* adalah “*drive, direct and select behavior*

toward certain actions or goals and away from others“. Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan – tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam “*feedback*“ untuk memperbaiki dirinya.

CONTOH KASUS : PERAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESI INSINYUR.

Masyarakat awam di pedesaan (juga sebagian di kota) jika membangun rumahnya, maka mereka akan mencari tukang berpengalaman. Tidak pernah terpikirkan oleh mereka, mencari sarjana teknik sipil lulusan perguruan tinggi terkenal. Jadi tukang berpengalaman itulah yang dianggapnya sebagai ahli bangunan terbaik, yang dapat membangun rumah yang kuat dan baik untuk menjadi tempat tinggalnya. Manusia dengan akal budi dan kemampuannya bernalar, ketika berinteraksi dengan alam sekitarnya, akhirnya dapat memperbandingkan satu hal dengan hal lainnya, untuk akhirnya dipilih mana yang lebih baik dari yang lain. Ini disebut juga **naluri**.

Jadi, jika sampai diadakan pendidikan tinggi di bidang rekayasa teknik sipil. Apakah nanti lulusannya cukup menjadi seperti ahli bangunan seperti di atas, yaitu menjadi ahli melalui prinsip “bisa karena biasa”. Biasa diartikan juga sebagai berpengalaman, jadi ahli yang dimaksud akan bisa melaksanakan sesuatu jika hal itu pernah dikerjakan sebelumnya. Cara berpikir seperti itulah yang mendasari konsep pendidikan yang dikenal sebagai **link-and-match**, belajar tentang hal-hal yang nanti banyak ditemui saat bekerja, yang umumnya berupa ketrampilan praktis. Jika seperti itu tidak heran jika ada jargon promosi : “siap meluluskan sarjana-sarjana siap pakai”.

Apakah seperti itu yang dimaksud dengan tujuan pendidikan sarjana teknik sipil ?

Tetapi jika tujuan pendidikannya adalah semata-mata **link-and-match** saja, diajarkan yang praktis-praktis saja, maka dalam jangka panjang para sarjana tersebut pasti akan kewalahan menghadapi tuntutan masyarakat yang semakin maju (berubah).

Konsep **link-and-match** tidak cukup untuk menghadapi jenis-jenis pekerjaan yang berubah-ubah, yang baru, yang belum ada sebelumnya. Karena jika demikian, ketika bertemu hal yang baru, maka yang bisa dikerjakan oleh ahli tersebut adalah “**coba dulu**”, yang berarti cara **trial-and-error**.

Cara **trial-and-error** untuk hal yang sederhana dan beresiko kecil, tentunya tidak akan menjadi masalah. Tetapi jika diaplikasikan pada hal-hal yang kompleks, yang beresiko tinggi terhadap biaya maupun keselamatan jiwa manusianya, maka tentu tidak dapat diandalkan lagi. Untuk itu maka tidak bisa lagi, sarjana teknik sipil harus menguasai ilmu pengetahuan yang mendasari aplikasi praktis, juga teknologi yang mendukungnya. Dalam banyak hal, ilmu pengetahuan yang dimaksud kadangkala bersifat teoritis, tidak praktis jika diaplikasikan pada permasalahan sebenarnya, yang kompleks sifatnya. Tetapi itu penting diberikan pada calon sarjana teknik sipil sebagai sarana membentuk kerangka berpikir logis berkaitan dengan bidangnya. Kompetensi insinyur dianggap siap mengantisipasi era pembangunan yang mencakup gedung tinggi maupun jembatan bentang panjang, atau bahkan bangunan-bangunan baru yang belum pernah ada sebelumnya.

Di belahan dunia lain, khususnya di Amerika ada hal yang menarik bagaimana menjadi insinyur profesional ? Langkah awal yang diberikan, adalah menjadikan terlebih dahulu profesi tersebut suatu kebanggaan bagi yang memilihnya. ASCE (American Society of Civil Engineers) mengungkapkan, insinyur yang baik sebaiknya melengkapi diri dengan tiga atribut penting, yaitu: [1] **knowledge**; [2] **skill**; dan [3] **attitudes**. Sampai disini diketahui bahwa dua atribut pertama telah dibahas, sedangkan atribut ke tiga sebelumnya tidak dibahas karena dianggap melekat pada setiap personil.

Jika sebelumnya atribut tersebut dibahas dalam tahap kualitatif, maka yang menarik ASCE telah mendaftarkan tahap kuantitatif atribut-atribut yang dimaksud, yaitu:

a) **Knowledge** atau pengetahuan yang menyangkut ranah kognitif dan umumnya penguasaan teori-teori utama dan yang mendasar, seperti geometri, kalkulus, vektor, momentum, friksi, tegangan dan regangan, mekanika fluida, energi, sifat menerus (continuity) sifat variabel (variability).

b) **Skill** atau ketrampilan yang mendukung dapat diselesaikannya secara baik, tugas yang diberikan atasan, contohnya mengoperasikan komputer dengan baik (menguasai *spreadsheet*, pengolah kata, basis data dsb), kemampuan organisasi, bahasa asing (lesan dan tulisan). Secara umum disebutkan, bahwa pendidikan formal mengusahakan peningkatan bidang *knowledge*, sedang skill memerlukan pendidikan formal dan non-formal. Ini berarti mahasiswa tidak cukup hanya sekedar belajar dan belajar saja, tetapi juga kegiatan intra kurikuler.

c) **Attitudes** atau sikap mental, merujuk pada nilai-nilai yang menjadi pegangan hidup, yang menentukan bagaimana seseorang bersikap pada kehidupan ini. Sikap mental yang mendukung mutu profesional kerja misalnya kemampuan berkomitmen, keingin-tahuan yang tinggi, kejujuran, integritas, sikap optimis, bersifat obyektif, kepekaan, ketelitian dan toleransi kerja (ketepatan).

Jika demikian dapat diambil kesimpulan bahwa untuk menjadi insinyur, selain perlu pendidikan formal yang benar, yaitu meraih gelar sarjana teknik, juga diperlukan usaha-usaha pengembangan diri yang terus menerus. Salah satu upaya yang biasa diambil adalah magang, atau nyantrik pada insinyur senior yang terkenal reputasinya.

Tugas Pertemuan 5 - Mata Kuliah Etika Profesi

Tanya:

Peran SDM yang professional ditentukan oleh apa saja.

Studi Kasus:

Andi bekerja di sebuah perusahaan jasa konstruksi yang berlokasi di kota Palembang dan telah bekerja selama 5 tahun pada posisi manajer. Untuk meningkatkan pendapatan dan pengalaman ia berencana pada suatu saat akan melamar kerja pada perusahaan jasa konstruksi asing yang berada di Indonesia atau diluar negeri. Maka ia mulai meningkatkan profesionalisme agar memperbesar peluang terwujudnya keinginannya tersebut. Ia bertanya pada diri sendiri apakah saat ini ia sudah professional? Apa saja yang menentukan sehingga ia bisa dikatakan professional?

Jawab:

Andi yang berprofesi sebagai manajer pada perusahaan jasa konstruksi, ia dikatakan sebagai seorang ahli yang bekerja sebagai professional (yang memanfaatkan faktor iptek sebagai faktor ekonomi).

Ia telah bekerja selama 5 tahun sebagai manajer sehingga bisa dikatakan mahir (expert) dalam melakukan pekerjaannya. Ia disebut kompeten, tapi apakah ia layak disebut professional? Bila ia menetapkan standar teknik dan standar etika profesi maka ia baru bisa dikatakan kompeten.

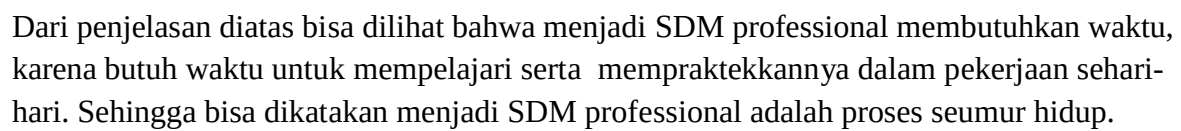
Selain hal yang disebutkan diatas, Andi harus memiliki 7 atribut SDM teknik yg professional:

1. Attitude/ kepribadian.
2. Pengetahuan & keahlian.
3. Kemampuan intelektual.
4. Kemampuan engineering.
5. Kemampuan bisnis.
6. Pemahaman sejarah dan budaya.
7. Bahasa asing.

Juga senantiasa dalam melakukan aktifitas kerja selalu menerapkan prinsip 5-c, yaitu:

1. Bekerja sesuai kompetensinya.
2. Bekerja dalam konsep yang matang.
3. Bekerja secara berkesinambungan.
4. Membangun kerja sama dalam bekerja.

- Kesemua itu dilakukan secara kontinyu melalui four cycle of continuous improvement:



Nama : Abdul Manan
Nim : 192710027
Mata Kuliah : Etika Profesi
Tugas : Kuliah 5
Dosen : Dr.Ir.achmad Syarifudin,M.Eng,PU-SDA



RESUME (PERAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG PROFESIONAL)

Peran sumber daya manusia yang profesional khusus nya pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang adalah seseorang yang mampu mengembangkan potensi, peningkatkan kualitas kemampuan melalui program pendidikan, pelatihan dan pengembangan kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi program perencanaan tenaga kerja sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif.

Topik Tugas : Peran SDM yang profesional (study kasus)

Study Kasus Proses Pengaspalan pada suatu Project

Ilustrasi

Pada suatu kegiatan proyek disebuah pabrik, seorang engineer dengan kapasitasnya selaku pelaksana profesional kontraktor akan melakukan kegiatan pengaspalan dengan spesifikasi serta SOP sesuai kontrak kerja yang dimilikinya. Akibat tekanan dan intervensi yang diterima dari atasannya (superintendent dan project manager) akibat durasi waktu kontrak yang berjalan mengalami deviasi progress, engineer ini melakukan kegiatan pengaspalan terburu-buru. Akibat yang ditimbulkan dari proses kegiatan pengaspalan, untuk sementara dihentikan oleh tim konsultan supervisi dan perwakilan owner, dan pekerjaan yang sempat dilakukan diinstruksikan untuk dilakukan pengujian terhadap kuat tekan dengan metode sampling menggunakan hammer test setelah curing times base plate telah dilewati. Apabila hasil uji tidak memenuhi standart yang dimaksud, maka hasil base plate tersebut diinstruksikan untuk dibongkar dan diganti dengan yang baru. Kesalahan engineer selaku profesional pelaksana kontraktor ini terjadi akibat kebiasaan yang menjadi laten dengan alasan waktu dan progress sering kali terjadi pada suatu proyek konstruksi.

Seorang engineer seharusnya Berorientasi pada hasil akhir (outcome), Mendahulukan hal-hal yang lebih penting, Mencari penyelesaian saling menguntungkan (win-win solution), Memahami terlebih dulu, baru menuntut untuk difahami, Senantiasa mengupayakan sinergi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kesalahan engineer yang sering terjadi ini tidak dapat dikatakan sebagai seorang yang profesional dalam melakukan pekerjaannya sebagai pelaksana kontraktor, karena tidak mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

➤ Bekerja secara efisien, efektif dan produktif

Bekerja sesuai bidang, berpedoman pada spesifikasi yang termuat dalam kontrak kerja, menjalani SOP yang sudah ada sesuai item pekerjaan yang dilakukan.

➤ Mandiri, tidak tergantung pada atasan/orang lain

Mampu bekerja sendiri dan mampu bekerja sama sebagai team dan tidak tergantung pada orang lain.

➤ Mampu bersaing melalui kompetisi yang sehat

Mampu bekerja dan menunjukkan semangat kerja yang tinggi sesuai SOP yang ada.

➤ Memiliki kemampuan manajemen dibidang profesinya (managerial skill)

Mampu bekerja dan mahir dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan.

➤ Memiliki kemauan belajar seumur hidup (life time education)

Mempunyai keinginan yang terus menerus untuk meningkatkan kemampuan diri dalam melaksanakan setiap kegiatan yang dilakukan dalam pekerjaan.

Seorang engineer, dalam kasus ini pelaksana profesional kontraktor seharusnya mempunyai prinsip

5C :

➤ sesuai dengan kompetensinya (Competency)

Mempunyai kompetensi yang sesuai dengan keahliannya, dalam hal ini engineer seharusnya adalah orang yang mempunyai keahlian bidang konstruksi baik secara umum, maupun secara khusus dengan adanya sertifikasi keahlian yang dimilikinya.

➤ berdasarkan konsep yang matang (Conceptual)

Dalam kasus ini engineer yang melakukan pekerjaannya seharusnya mempunyai perencanaan yang matang terhadap pekerjaan yang dijalannya.

➤ secara berkesinambungan (Consistent)

Engineer dalam kasus ini seharusnya mempunyai prinsip berkesinambungan, artinya disetiap pekerjaan yang dilakukan senantiasa berpikir dan berusaha meningkatkan kemampuannya untuk terus bekerja menuju kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga disetiap pekerjaan yang dilakukan secara volume, mutu dan estetika serta waktu dapat diterima oleh pemberi kerja.

➤ dengan membangun kerja sama (Cooperative)

Engineer dalam kasus ini seharusnya senantiasa menciptakan kondisi dalam bekerja sebagai team yang baik dalam bekerja sama sehingga sinergisitas dalam suatu proyek konstruksi terjalin dengan sangat baik.

➤ dengan menepati kesanggupan (Committed)

Engineer dalam kasus ini seharusnya senantiasa sanggup melaksanakan setiap pekerjaan sesuai spesifikasi yang termuat dalam kontrak kerja dapat tercapai, baik secara volume, mutu, estetika serta waktu sesuai durasi kontrak.

Topik Tugas : **Peran SDM yang profesional (study kasus)**

Study Kasus Proses Pengecoran pada suatu Project

Ilustrasi

Pada suatu kegiatan proyek disebuah pabrik, seorang engineer dengan kapasitasnya selaku pelaksana profesional kontraktor akan melakukan kegiatan pengecoran base plate dengan dimensi, bentuk, spesifikasi serta SOP sesuai kontrak kerja yang dimilikinya.

Akibat tekanan dan intervensi yang diterima dari atasannya (superintendent dan project manager) akibat durasi waktu kontrak yang berjalan mengalami deviasi progress, engineer ini melakukan kegiatan pengecoran dengan terburu-buru. Akibat yang ditimbulkan dari proses kegiatan pengecoran, untuk sementara dihentikan oleh tim konsultan supervisi dan perwakilan owner, dan pekerjaan yang sempat dilakukan diinstruksikan untuk dilakukan pengujian terhadap kuat tekan dengan metode sampling menggunakan hammer test setelah curing times base plate telah dilewati. Apabila hasil uji tidak memenuhi standart yang dimaksud, maka hasil base plate tersebut diinstruksikan untuk dibongkar dan diganti dengan yang baru.

Kesalahan engineer selaku profesional pelaksana kontraktor ini terjadi akibat kebiasaan yang menjadi laten dengan alasan waktu dan progress sering kali terjadi pada suatu proyek konstruksi.

Seorang engineer seharusnya Berorientasi pada hasil akhir (outcome), Mendahulukan hal-hal yang lebih penting, Mencari penyelesaian saling menguntungkan (win-win solution), Memahami terlebih dulu, baru menuntut untuk difahami, Senantiasa mengupayakan sinergi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Kesalahan engineer yang sering terjadi ini tidak dapat dikatakan sebagai seorang yang profesional dalam melakukan pekerjaannya sebagai pelaksana kontraktor, karena tidak mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- ☐ Bekerja secara efisien, efektif dan produktif
Bekerja sesuai bidang, berpedoman pada spesifikasi yang termuat dalam kontrak kerja, menjalani SOP yang sudah ada sesuai item pekerjaan yang dilakukan.
- ☐ Mandiri, tidak tergantung pada atasan/orang lain
Mampu bekerja sendiri dan mampu bekerja sama sebagai team dan tidak tergantung pada orang lain.
- ☐ Mampu bersaing melalui kompetisi yang sehat
Mampu bekerja dan menunjukkan semangat kerja yang tinggi sesuai SOP yang ada.
- ☐ Memiliki kemampuan manajemen dibidang profesinya (managerial skill)
Mampu bekerja dan mahir dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan.
- ☐ Memiliki kemauan belajar seumur hidup (life time education)
Mempunyai keinginan yang terus menerus untuk meningkatkan kemampuan diri dalam melaksanakan setiap kegiatan yang dilakukan dalam pekerjaan.

Seorang engineer, dalam kasus ini pelaksana profesional kontraktor seharusnya mempunyai prinsip 5C :

- ☐ sesuai dengan kompetensinya (Competency)
Mempunyai kompetensi yang sesuai dengan keahliannya, dalam hal ini engineer seharusnya adalah orang yang mempunyai keahlian bidang konstruksi baik secara umum, maupun secara khusus dengan adanya sertifikasi keahlian yang dimilikinya.

- berdasarkan konsep yang matang (**C**onceptual)
Dalam kasus ini engineer yang melakukan pekerjaannya seharusnya mempunyai perencanaan yang matang terhadap pekerjaan yang dijalannya.
- secara berkesinambungan (**C**onsistent)
Engineer dalam kasus ini seharusnya mempunyai prinsip berkesinambungan, artinya disetiap pekerjaan yang dilakukan senantiasa berpikir dan berusaha meningkatkan kemampuannya untuk terus bekerja menuju kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga disetiap pekerjaan yang dilakukan secara volume, mutu dan estetika serta waktu dapat diterima oleh pemberih kerja.
- dengan membangun kerja sama (**C**ooperative)
Engineer dalam kasus ini seharusnya senantiasa menciptakan kondisi dalam bekerja sebagai team yang baik dalam bekerja sama sehingga sinerjisitas dalam suatu proyek konstruksi terjalin dengan sangat baik.
- dengan menepati kesanggupan (**C**ommitted)
Engineer dalam kasus ini seharusnya senantiasa sanggup melaksanakan setiap pekerjaan sesuai spesifikasi yang termuat dalam kontrak kerja dapat tercapai, baik secara volume, mutu, estetika serta waktu sesuai durasi kontrak.

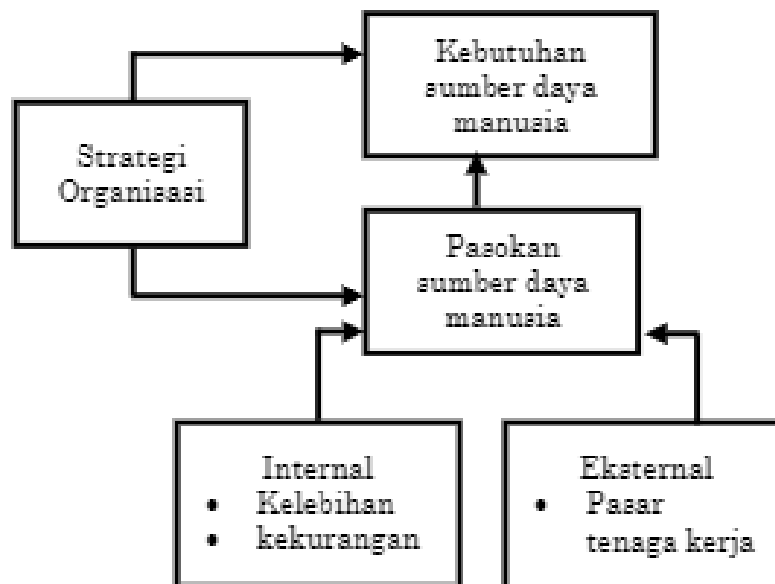
Demikian tugas ini dibuat atas bimbingan yang diberikan, dari hati yang paling tulus diucapkan ribuan terima kasih.

Nama : Ardinal Saputra
Mata Kuliah : Etika Profesi
Tugas : 5 (lima)
Program Studi : Teknik Sipil S2
Angkatan/Reguler : 3 (Tiga) / A

Tugas : Peran SDM yang profesional ditentukan oleh apa saja dan buat studi kasus

Faktor yang Perlu Dipertimbangkan dalam Perencanaan SDM Dalam melakukan proses perencanaan SDM, terdapat tiga faktor utama yang perlu diperhatikan, yakni :

1. Estimasi jumlah pekerja yang keluar (baik karena pensiun atau mengundurkan diri). Data mengenai jumlah pegawai yang keluar (pensiun atau mengundurkan diri) merupakan variabel utama dalam menentukan kebutuhan jumlah SDM di masa mendatang
2. Kebutuhan perusahaan karena akan melakukan ekspansi atau pemekaran organisasi. Rencana pengembangan organisasi atau adanya unit usaha baru di masa depan memberikan informasi mengenai berapa jumlah pegawai baru yang diperlukan, dan bagaimana kebutuhan kualifikasinya.
3. Sumber daya keuangan perusahaan. Rencana SDM selalu harus memperhatikan dan disesuaikan dengan sumber daya keuangan perusahaan. Dalam hal ini diharapkan perencanaan SDM akan mampu memberikan solusi penggunaan biaya tenaga kerja yang paling optimal (efisien dan efektif).



Studi Kasus SDM :

Salah satu aspek yang mempengaruhi pengeluaran biaya adalah pengaturan dan penggunaan sumber daya manusia maupun bukan sumber daya manusia, seperti material dan peralatan. Pengaturan yang paling sulit adalah pengaturan terhadap sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena perusahaan kontraktor pada umumnya memiliki beberapa kategori tenaga kerja, yaitu tenaga kerja tetap, tenaga kerja kontrak, tenaga kerja harian dan tenaga kerja borongan.

Kendala sumber daya yang terjadi pada suatu perusahaan kontraktor umumnya disebabkan karena tidak tetapnya jumlah pekerja yang ada pada perusahaan sehingga pada saat proyek tertentu selesai dikerjakan, perusahaan kesulitan untuk mempekerjakan kembali tenaga kerja yang sebelumnya ada kontrak kerja lain atau proyek baru yang dapat menyerap hampir seluruh sumber daya manusia dari proyek sebelumnya.