

ORGANISASI PROYEK (STRUKTUR, BUDAYA)



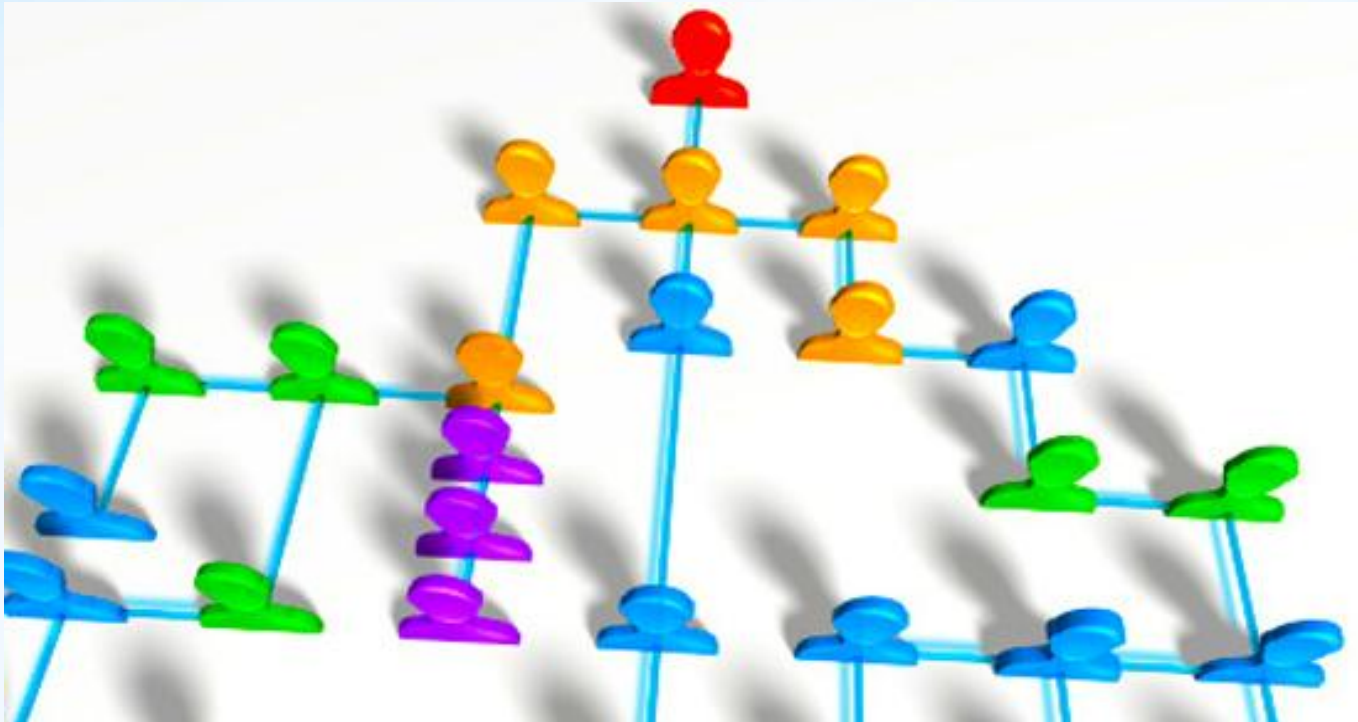
Gentisya Tri Mardiani, M.Kom

MPPL [2020]

**MANAJEMEN PROYEK
PERANGKAT LUNAK**

TEKNIK INFORMATIKA - UNIKOM

STRUKTUR ORGANISASI



BENTUK STRUKTUR ORGANISASI

- **Organisasi Fungsional** - disusun dengan mengelompokkan orang-orang yang melakukan kegiatan serupa dalam departemen.
- **Organisasi Proyek** - disusun dengan mengelompokkan orang ke dalam tim proyek pada tugas sementara.
- **Organisasi Matrix** - disusun dengan menciptakan hirarki ganda di mana fungsi dan proyek memiliki kepentingan yang sama.



Functional



ORGANISASI FUNGSIONAL

- **Kelebihan:**
 - Adanya fleksibilitas yang tinggi dalam penggunaan staf/ karyawan.
 - Orang-orang dengan keahlian tertentu bisa ditugaskan di banyak proyek yang berbeda.
 - Orang-orang dengan keahlian yang berbeda dapat dikelompokkan dalam satu group untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi pemecahan masalah teknis.
 - Divisi fungsional yang bersangkutan bisa menjadi dasar bagi kelangsungan proyek jika para personel keluar dari proyek atau organisasi induk.
 - Divisi fungsional mempunyai jalur-jalur karir bagi mereka yang mempunyai keahlian tertentu.



ORGANISASI FUNGSIONAL

- **Kelemahan:**

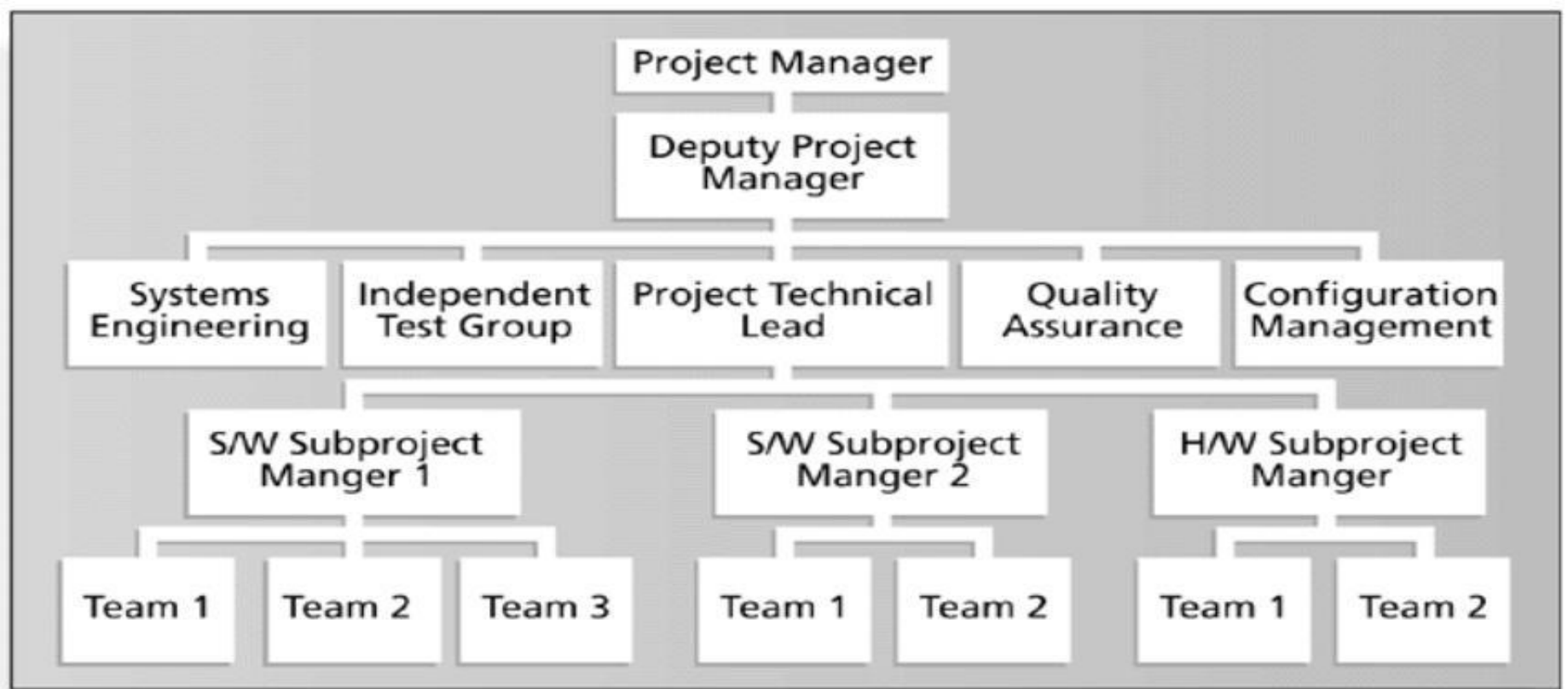
- Klien tidak menjadi perhatian utama dari aktivitas yang dilakukan orang-orang yang terlibat proyek.
- Divisi fungsional cenderung berorientasi pada aktivitas-aktivitas khusus yang sesuai dengan fungsinya.
- Kadang-dalam proyek yang diorganisasi secara fungsional tidak ada individu yang diberi tanggung jawab penuh untuk mengurus proyek.
- Motivasi orang yang ditugaskan ke proyek cenderung lemah
- Penyusunan organisasi seperti ini tidak memberikan pendekatan yang holistik terhadap proyek.



Project



PROJECT



ORGANISASI PROYEK

- **Kelebihan:**

- Manajer proyek mempunyai wewenang penuh untuk mengelola proyek.
- Semua anggota tim proyek secara langsung bertanggung jawab terhadap manajer proyek.
- Rantai komunikasi menjadi pendek, yakni antara manajer proyek dengan eksekutif secara langsung.
- Bila ada proyek yang sejenis berturut-turut, organisasi ini bisa memanfaatkan para ahli yang sama sekaligus melakukan kaderisasi dalam penguasaan teknologi tertentu.
- Karena kewenangan terpusat, kemampuan untuk membuat keputusan bisa cepat dilakukan.
- Adanya kesatuan komando.
- Bentuk ini cukup simpel sehingga mudah dilaksanakan.
- Adanya dukungan secara menyeluruh terhadap proyek.



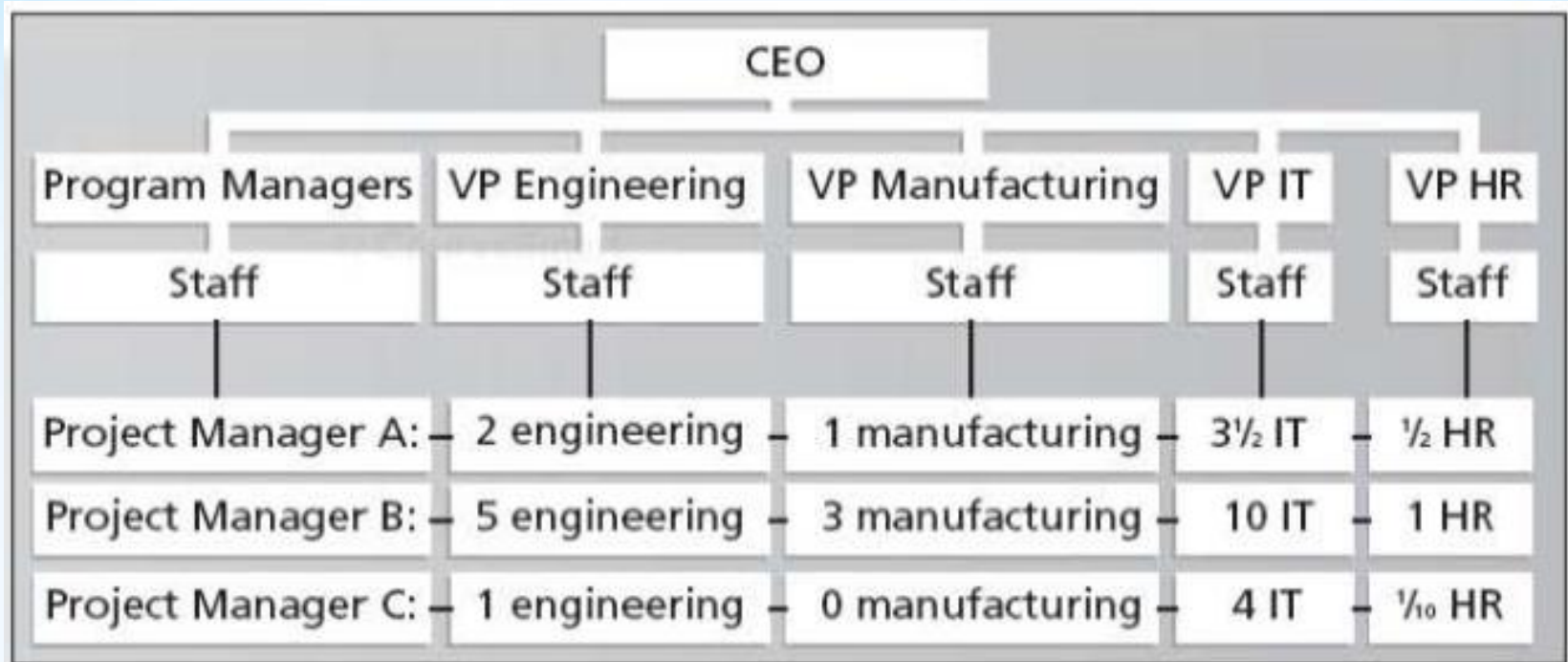
ORGANISASI PROYEK

- **Kelemahan:**

- Bila organisasi induk mempunyai banyak proyek yang harus dikerjakan, biasanya setiap proyek akan mengusahakan sendiri sumberdaya, sehingga terjadi duplikasi usaha dan fasilitas.
- Struktur ini akan menambah biaya yang cukup mahal bagi organisasi induk, karena biasanya akan berdiri sendiri dengan staf yang penuh.
- Sering kali manajer proyek menumpuk sumberdaya secara berlebihan untuk mendapatkan dukungan teknis dan teknologi saat diperlukan.
- Bila proyek selesai akan terjadi masalah tentang bagaimana nasib pekerja proyek yang ada.
- Ketidakkonsistenan prosedur bisa sering terjadi dengan memakai alasan memenuhi permintaan klien:



Matrix



ORGANISASI MATRIKS

- **Kelebihan:**
 - Proyek mendapatkan perhatian secukupnya.
 - Karena organisasi matriks melekat pada unit fungsional organisasi induk maka mudah untuk mendapatkan orang potensial yang dibutuhkan dari setiap unit fungsional.
 - Tidak ada masalah yang berat yang akan menyusul mengenai nasib pekerja proyek jika suatu proyek selesai.
 - Tanggapan terhadap keinginan yang diminta oleh klien bisa cepat diberikan seperti dalam organisasi proyek murni.
 - Mempunyai akses perwakilan dan divisi administrasi perusahaan induk, sehingga kebijaksanaan, prosedur perusahaan tetap konsisten.
 - Bila ada beberapa proyek yang bersamaan, memungkinkan distribusi sumberdaya yang lebih seimbang untuk mencapai berbagai target beberapa proyek yang berbeda-beda.



ORGANISASI MATRIKS

- **Kelemahan:**
 - Terdapat kekuatan yang seimbang antara manajer fungsional dan Manajer Proyek, sehingga bila terdapat pekerjaan fungsional, pekerjaan proyek bisa jadi diabaikan
 - Perpindahan sumberdaya dan satu proyek ke proyek lain dalam rangka memenuhi jadwal proyek bisa meningkatkan persaingan antar masing-masing Manajer Proyek ingin memastikan proyeknya yang akan sukses bukan target organisasi secara keseluruhan.
 - Manajemen organisasi matriks melanggar prinsip utama dan manajemen yakni kesatuan komando (*unity of command*).



MEMILIH BENTUK ORGANISASI PROYEK

- Frekuensi proyek baru
- Lama proyek berlangsung
- Ukuran proyek: tingkat penggunaan sumber daya yang dibutuhkan
- Kompleksitas hubungan: jumlah bidang fungsional yang terlibat dalam proyek dan bagaimana hubungan ketergantungannya.
- Organisasi matriks dan organisasi proyek cocok untuk proyek berskala menengah dan besar, kompleksitas tinggi, beresiko tinggi, batasan waktu
- Organisasi fungsional cocok untuk proyek dengan skala relatif kecil, resiko kecil, waktu fleksibel



Organizational structure influences on projects

Project characteristic	Organizational structure type				
	Functional	Matrix			Project
		Weak	Balanced	Strong	
Project manager's authority	Little or none	Limited	Low to moderate	Moderate to high	High to almost total
Percent of organization's personnel assigned full time to project work	Virtually none	0-25%	15-60%	50-95%	85-100%
Who controls the project budget	Functional manager	Functional manager	Mixed	Project manager	Project manager
Projects manager's role	Part time	Part time	Full time	Full time	Full time
Common title for project manager's role	Project coordinator/ leader	Project coordinator / leader	Project manager/ officer	Project manager/ program	Project manager/ program
Project management administrative staff	Part time	Part time	Part time	Full time	Full time



Strategic Plan



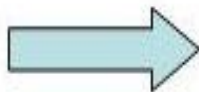
Portfolio Selection



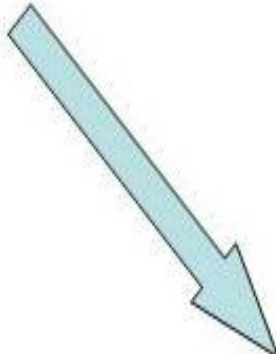
Management Support



Innovation



Business Case



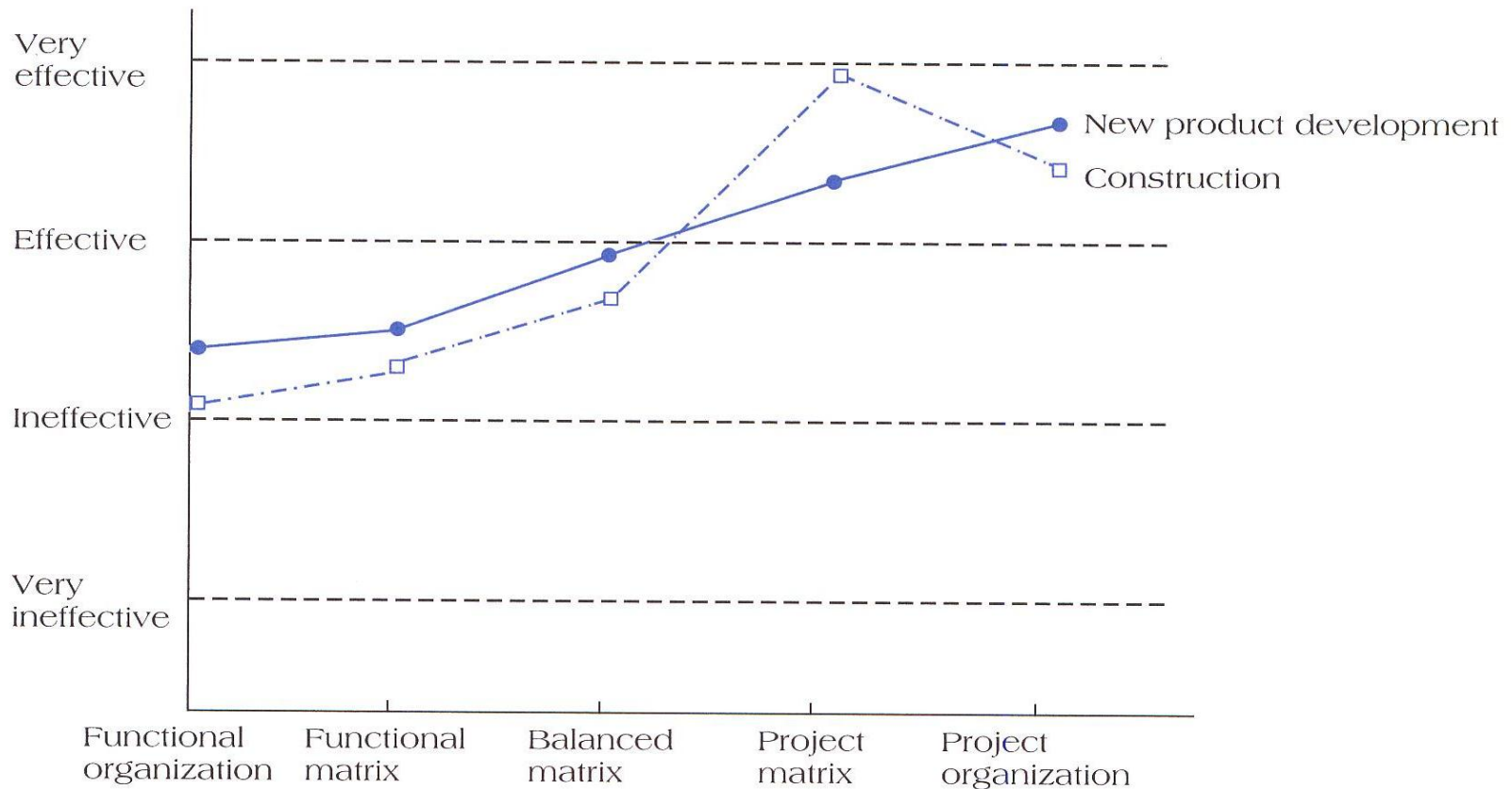
Project

Seek



Value

Impact organizational structure on project



Source: D. H. Gobeli and E. W. Larson. 1987. "Relative Effectiveness of Different Project Management Structures," *Project Management Journal*, vol. 18(2), 81-85, figure on page 83. Copyright and all rights reserved. Material from this publication has been reproduced with the permission of PMI.



ORGANIZATIONAL CULTURE

Refer to unwritten rules of behaviour, or norms that are used to shape and guide behaviour, that are shared by some subset of organizational members, and are taught to all new members of the company.



Key Factors that Affect the Development of Culture

- Technology
- Environment
- Geographical location
- Reward Systems
- Rules and Procedures
- Key Organizational Members
- Critical Incidents



Personality Style

- DISC
- DISC is personality style assesment tool that measure work behaviour by using 4 factors to determine one's personality style.



DOMINANT

- **Focus** : Power
- **Keyword (Hi)** : Decisive, Driving, Competitive, Forceful, Direct, Self starter, Assertive.
- **(Low)** : Non-demanding
- **Communicating style:** Tell
- **Managerial Style:** Autocratic
- **Motivators** :Tangible goals
- **Fears** : Failure, Being taken advantage of
- **Question** : What are we doing?
- **Power** : Force of character



INFLUENCER

- **Focus** : self
- **Keyword (Hi)** : Influential, verbal, friendly, persuasive, communicative, positive.
- **(Low)** : Serious, Probing, Suspicious.
- **Communicating style:** sell
- **Managerial style** : Democratic
- **Motivator** : Social recognition, popularization
- **Fears** : Rejection
- **Question** : who else is doing this?
- **Power** : Personality



STEADINESS

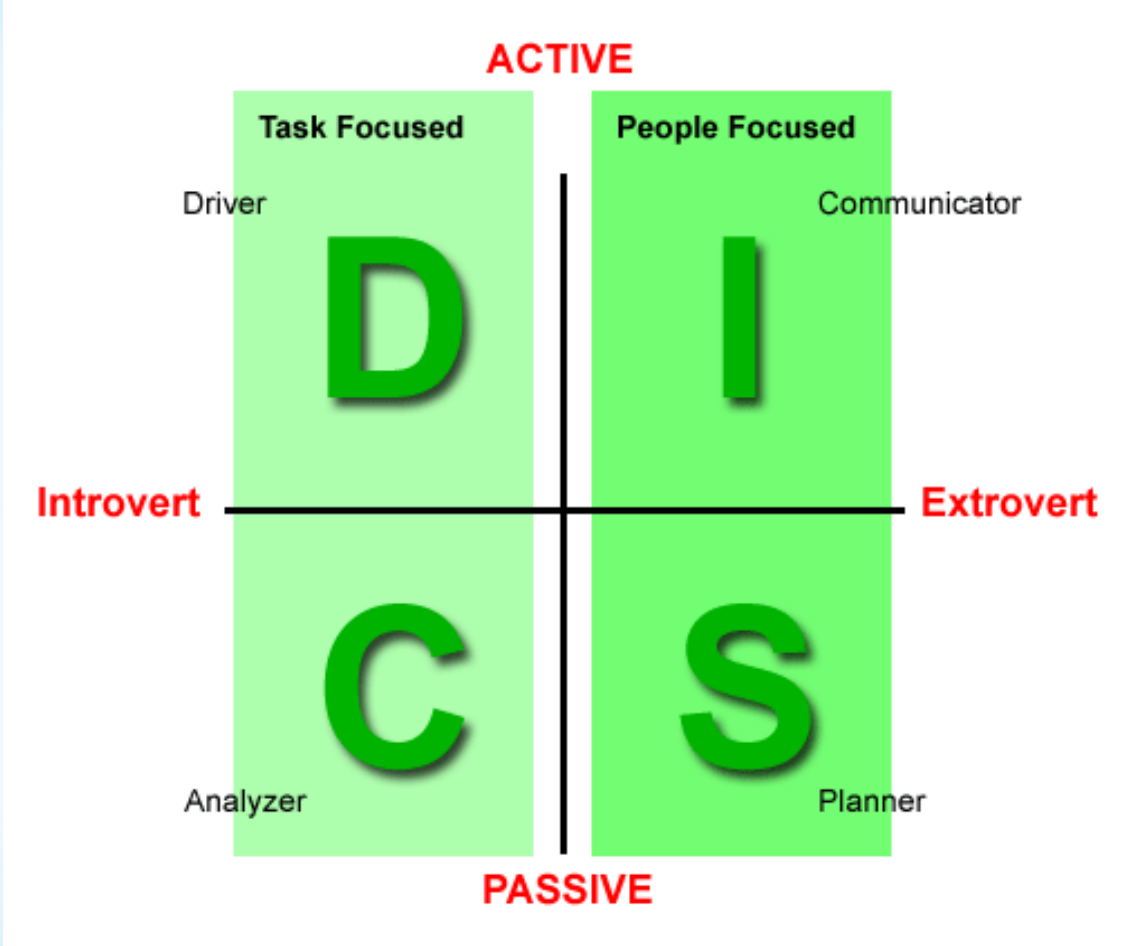
- **Focus** : Social
- **Keyword (Hi)** : Stable, dependable, amiable, good listener, persistent.
- **(Low)** : Alert, Active, Eager, Demonstrative, Restless.
- **Communicating style:** Listen
- **Managerial style** : Procedural
- **Motivators** : Job Contract & Group inclusion
- **Fears** : Insecurity
- **Question** : How are we doing this?
- **Power** : Experience

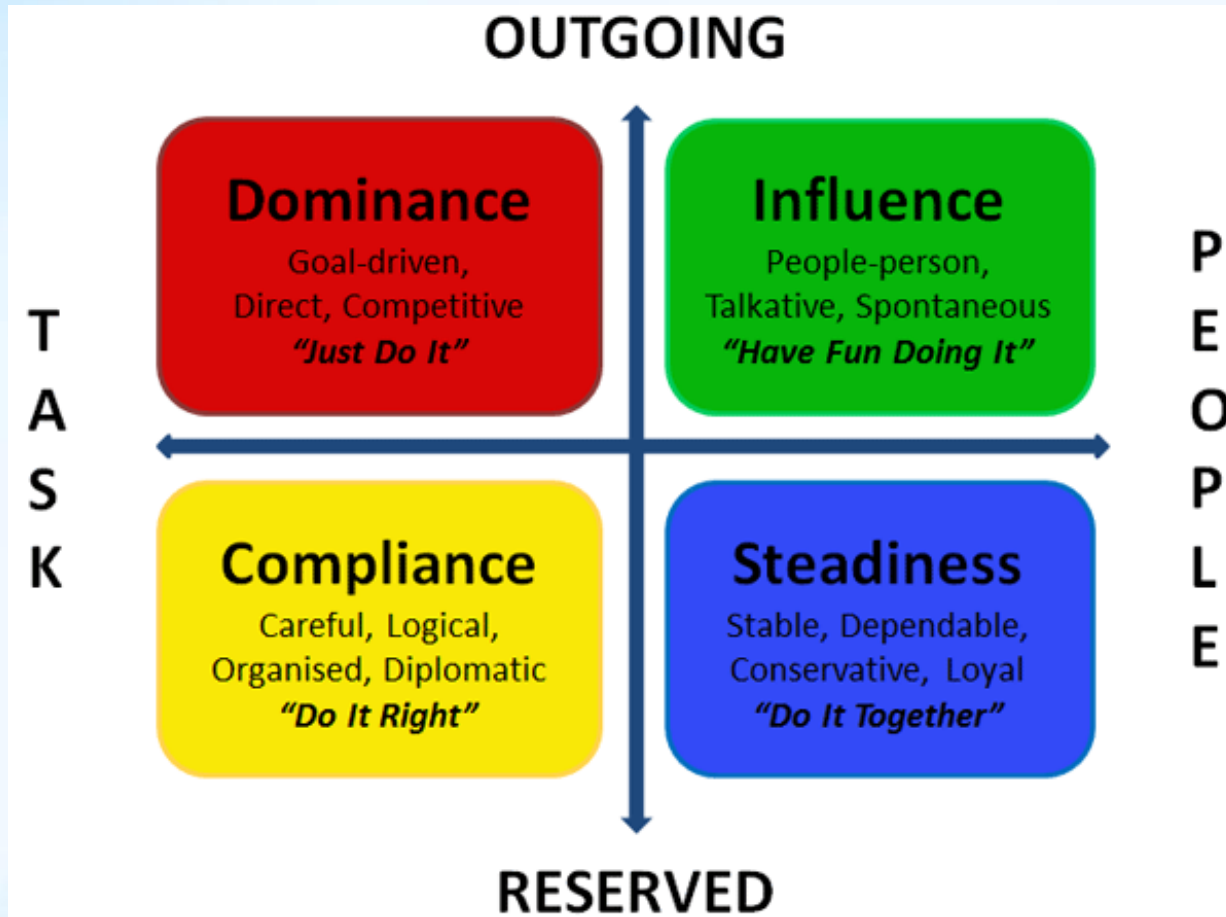


COMPLIANCE

- **Focus** : Policy
- **Keyword (Hi)** : Carefull, Compliant, Precise, Logical, Perfectionist, Systematic, Accurate.
(Low) : Persistent, Stubborn, Independent, Strong Wild.
- **Communicating style:** Write
- **Managerial style** : Rigid
- **Motivators** : Job specs and Rules
- **Fears** : Critics
- **Question** : Why are we doing this?
- **Power** : Know-how







TUGAS KELOMPOK

1. Bentuk tim proyek yang terdiri dari: 4-5 orang (1 manajer proyek, dan staff proyek)
2. Buatlah draft proposal proyek perangkat lunak:
 - cover (judul, anggota nim-nama lengkap, kelompok ke-, kelas)
 - latar belakang proyek
 - identifikasi masalah
 - tujuan proyek
 - ruang lingkup proyek
 - metodologi pembangunan perangkat lunak
 - penjadwalan proyek



TUGAS KELOMPOK

- Tugas dikirimkan ke email:
gentisya.tri.mardiani@email.unikom.ac.id
- **Subject:** Tugas MPPL-Kelas-NIM
- **Nama file:** Kelas-NIM-Kelompok ke-.docx
 - NIM merupakan NIM salah satu anggota (manajer proyek)
 - Kelompok ke- (silakan atur dengan Ketua Kelasnya)
- Tugas dikirimkan paling lambat pada: 7 April 2020, jam 08.00 (PAGI)

