

DOKUMENTASI
UNIVERSITAS TERBUKA

PENYUSUNAN PROPOSAL PROYEK PELATIHAN

Suatu Contoh Proyek Pelatihan Pada Organisasi Non-Profit

Disusun Oleh :

*Arlo S. Suroso
dan
Denny Setiawan*

PENYUSUNAN PROPOSAL PROYEK PELATIHAN

Suatu Contoh Proyek Pelatihan Pada Organisasi Non-Profit

Disusun Oleh :

*Arlo S. Suroso
dan
Denny Setiawan*

1. PENDAHULUAN

1.1. Faktor kualitas manusia di jaman pembangunan merupakan faktor sangat penting dalam mencapai cita-cita bangsa. Manusia Indonesia merupakan obyek dan subyek pembangunan bangsa, yaitu menyangkut manusia sebagai sasaran pembangunan maupun manusia sebagai pelaksana pembangunan. Dalam hal pelaksanaan pembangunan maka keberhasilan tugas Yayasan Suka Amal (YSA) terutama akan ditentukan oleh tenaga kerja bidang sosial yang memiliki kepribadian, pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan yang dituntut oleh bidang tugas masing-masing yang diembannya dalam jumlah yang memadai. Untuk mendapatkan tenaga kerja dengan kualifikasi baik dan produktif diperlukan suatu perangkat sistem pembinaan tenaga kerja yang lengkap dan baik baik YSA.

Pegawai organik YSA komposisinya relatif sudah lebih tertata, namun pegawai non organik dan khususnya pekerja sosial masyarakat pada umumnya mempunyai sifat dan tingkatan yang sangat beraneka ragam dengan struktur yang longgar. Ketiga sumber daya manusia tersebut harus dibina secara terpadu dengan perangkat pembinaan yang mantap guna menjamin tercapainya tujuan Yayasan secara efektif dan efisien dalam mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata

material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

1.2. Tersedianya perangkat pembinaan tenaga kerja di lingkungan YSA ini akan mempunyai manfaat yang sangat besar karena:

- a. Merupakan pedoman pembinaan tenaga kerja bagi pegawai organik dan non organik serta pekerja sosial masyarakat. Pegawai organik YSA di sini mencakup pejabat fungsional maupun yang struktural, sedangkan pegawai non organik adalah para pejabat fungsional dari Yayasan lain yang ada kaitannya dengan kegiatan usaha kesejahteraan sosial dan YSA.
- b. Memberikan kejelasan dan kemantapan bagi para pegawai organik di lingkungan YSA dalam hal pengembangan karier dan pengembangan lainnya.
- c. Memberikan gambaran dan informal pada organisasi sosial masyarakat, khususnya para pekerjanya dalam hal koordinasi dan bantuan pembinaan pekerja sosial serta pembinaan lainnya dengan pihak YSA.
- d. Memberikan gambaran tentang situasi ketenagakerjaan di lingkungan tugas YSA baik tenaga organik maupun non

organik dari masyarakat.

- e. Memberikan umpan balik bagi kegiatan perencanaan, pengendalian dan perumusan kebijaksanaan khususnya bidang tenaga kerja untuk jangka menengah dan panjang (10 - 25 tahun).

Terciptanya suatu perangkat sistem pembinaan tenaga kerja yang mantap di lingkungan YSA diharapkan akan lebih menunjang keberhasilan pencapaian tujuan (mission) YSA di masa mendatang.

1.3. Perangkat Sistem Pembinaan Tenaga Kerja yang diperlukan di lingkungan YSA meliputi:

- a. Perkiraan Tenaga Kerja bidang kesejahteraan sosial dalam lingkungan tugas YSA untuk jangka waktu 25 tahun, yang berisi:
 - Kecenderungan masalah Kesejahteraan Sosial pada umumnya dan yang menjadi tanggung jawab YSA pada khususnya dalam 25 tahun mendatang.
 - Kecenderungan sumber daya manusia bidang Kesejahteraan Sosial 25 tahun mendatang.

- Hambatan akan tantangan yang mungkin dihadapi 25 tahun mendatang.
 - Faktor-faktor yang mempengaruhi
 - Rumusan kebijaksanaan pembinaan tenaga kerja bidang Kesejahteraan Sosial.
 - Sasaran Tenaga Kerja bidang Kesejahteraan Sosial yang ingin dicapai 25 tahun mendatang.
 - Strategi pentahapan pencapaian sasaran.
- b. Master Plan Pembinaan Pegawai organik dan non organik YSA untuk jangka waktu 25 tahun yang berisi:
- Sasaran pembinaan pegawai yang ingin dicapai.
 - Jumlah dan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan.
 - Rencana pengadaan, pendidikan, pemisahan dan pengendalian karier personil.
 - Sarana pendidikan penunjang pembinaan pegawai.
 - Tahapan pelaksanaannya.
- c. Master Plan Pembinaan Pekerja Sosial Masyarakat di lingkungan pembinaan YSA untuk jangka waktu 25 tahun yang berisi:
- Sasaran pembinaan PSM yang ingin dicapai.
 - Klasifikasi dan perkiraan jumlah kebutuhan PSM.

- Rencana pendidikan dan pelatihan FSM.
 - Sarana pendidikan dan pelatihan FSM.
 - Tahapan pelaksanaannya.
- d. Buku Spesifikasi Jabatan yang berisi persyaratan jabatan dari setiap jabatan yang ada di lingkungan YSA.
- e. Buku Daftar Susunan Pegawai yang berisi rincian nama jabatan, kepangkatan, pendidikan spesialisasi setiap jabatan dan jumlah pegawai pada semua organisasi di lingkungan YSA.
- f. Buku Standar Kualifikasi Pegawai yang berisi rincian persyaratan kualifikasi pegawai pada setiap jenjang organik YSA.
- g. Buku Pembinaan Karier Pegawai yang berisi pola jenjang karier (penugasan dan kepegawaian) pegawai organik YSA dari eselon VI sampai dengan eselon I.
- h. Sistem Pendidikan dan latihan tenaga kerja bidang Sosial untuk pegawai organik dan non organik maupun FSM.
- i. Perangkat Pembinaan Personil lain sesuai dengan kebutuhan operasional dari Biro Kepegawaian YSA (misalnya: Sistem

Informasi Personil, dan lain-lain).

1.4. Menyadari kebutuhan tersebut di atas dan dalam upaya untuk meningkatkan pembinaan tenaga kerja yang pada gilirannya nanti akan menunjang keberhasilan pelaksanaan program pembangunan kesejahteraan sosial pada Pelita V dan selanjutnya, Pimpinan Departemen Sosial berniat untuk melengkapi perangkat Sistem Pembinaan Tenaga Kerja sehingga pada akhir Pelita V ini jajaran kepegawaian YSA akan siap untuk tinggal landas dalam menghadapi Pembangunan Nasional Jangka Panjang II (1984 - 2019).

2. TUJUAN PROYEK

Proyek Penyusunan dan Pementapan perangkat Sistem Pembinaan Tenaga Kerja YSA ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas personil di lingkungan YSA (organik maupun non organik dan Pekerja Sosial Masyarakat sehingga siap untuk menyongsong pengembangan YSA 25 tahun yang akan datang). Proyek ini secara bertahap akan melengkapi semua perangkat sistem pembinaan tenaga kerja sesuai dengan prioritas kebutuhan sebagai berikut:

a. Tahap I: Penyusunan Master Plan bidang tenaga kerja YSA

secara makro dengan jangka perencanaan 25 tahun yang terdiri dari 3 (tiga) paket yaitu:

1. Perkiraan Tenaga Kerja bidang kesejahteraan sosial di Indonesia.
2. Master Plan Pembinaan Pegawai Organik dan Non organik YSA.
3. Master Plan Pembinaan Sosial Masyarakat di lingkungan pembinaan YSA.

b. Tahap II: Penyusunan perangkat lunak yang menunjang pembinaan kepegawaian yang meliputi:

- Spesifikasi jabatan
- Daftar Susunan Pegawai
- Standard Kualifikasi Pegawai
- Pola Pembinaan Karier Pegawai
- Sistem Pendidikan dan Latihan Tenaga Kerja bidang Sosial
- Kebutuhan perangkat lain dalam Sistem Pembinaan Personil YSA.

3. LINGKUNGAN PEKERJAAN

Untuk mencapai tujuan di atas dan sesuai dengan prioritas yang ditetapkan maka lingkup kegiatan proyek akan meliputi:

Tahap I

1. Melaksanakan analisa dan studi kontingensi/skenario penyediaan tenaga kerja dalam bidang sosial dengan pendekatan proyeksi YSA dalam sasaran garapan prioritas 25 tahun mendatang.
2. Melaksanakan analisa dan studi tentang organisasi dan prosedur di lingkungan YSA dengan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan tugas pokok YSA serta proyek pengembangannya untuk jangka menengah dan jangka panjang.
3. Melaksanakan analisa dan studi tentang sistem kepegawaian dari aspek siklus personil di lingkungan YSA baik organik maupun non organik dan tenaga kesejahteraan sosial dari masyarakat.
4. Menyusun Master Plan Tenaga Kerja bidang Kesejahteraan Sosial untuk kebutuhan jangka panjang (25 tahun) yang terdiri dari 3 (tiga) paket di atas.

Tahap II

1. Menyusun perangkat lunak kelengkapan sistem pembinaan personil sesuai kebutuhan di atas.

3. Menyiapkan dan mengimplementasikan kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dirancang dalam Master Plan dalam rangka meningkatkan kemampuan lembaga Diklat di lingkungan YSA.
4. Menyusun dan menyerahkan laporan-laporan hasil kemajuan pelaksanaan kegiatan proyek kepada YSA.

4. FEMAHAMAN DAN PENDAPAT TERHADAP TERMS OF REFERENCE

4.1 Femahaman

Dari Terms of Reference dapat disimpulkan secara garis besar hal-hal sebagai berikut:

- a. Dalam penyusunan Master Plan yang direncanakan sebagai tahap I pekerjaan yang perlu dilakukan, sesuai alokasi waktu yang disediakan dan lingkup materi yang akan dibahas, tujuannya terutama untuk mendapatkan gambaran umum secara garis besar, tentang rencana jangka panjang pengembangan tenaga kerja sosial YSA.
- b. Dalam penyusunan perangkat lunak perlu yang mendapatkan prioritas penanganannya sebagai kegiatan tahap II adalah mencakup penyiapan spesifikasi jabatan, daftar susunan

personil standard kualifikasi, sistem pendidikan dan latihan serta sistem informasi pegawai YSA.

Diharapkan dengan tersedianya kedua produk utama tersebut, penyelenggaraan pembinaan tenaga kerja sosial yang menjadi lingkup tugas dan tanggung jawab YSA akan dapat berjalan lebih mantap daripada sebelumnya.

4.2 Pendapat

Pendapat terhadap Terms of Reference sementara ditekankan kepada macam produk yang akan dihasilkan dan alokasi waktu pelaksanaan serta dukungan dari Staf Ahli YSA.

a. Terhadap macam produk yang akan dihasilkan, perlu secara lebih spesifik dirumuskan dengan jelas sebelum pekerjaan dilakukan mengenai

- 1) Lingkup materi yang akan dibahas
- 2) Acuan yang akan digunakan
- 3) Format yang akan digunakan
- 4) Badan yang berhak mengesahkan.

b. Terhadap alokasi waktu dan penjadwalan kegiatan, sejauh mungkin akan diupayakan sesuai alokasi waktu dan jadwal yang telah ditetapkan, namun jika terdapat hambatan-

hambatan yang bukan dikarenakan kesalahan Konsultan, hal tersebut perlu dipertimbangkan.

- c. Terhadap Dukungan Staf Ahli YSA, mengingat kelancaran pemerolehan data dan informasi dari nara sumber yang dalam hal ini melalui dukungan Staf Ahli YSA, akan sangat menentukan kelancaran pekerjaan dan ketetapan sasaran yang ingin dicapai, maka adanya suasana yang baik dan partisipasi yang penuh dari pihak YSA mutlak diperlukan.

Mengingat produk-produk yang akan dihasilkan erat kaitannya satu sama lain, maka kelancaran pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan, sangat bergantung satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu diharapkan adanya respon yang cepat terhadap setiap produk yang dihasilkan.

5. PENDEKATAN PELAKSANAAN YANG DIUSULKAN

5.1 Umum

Dalam rangka upaya memantapkan Sistem Pembinaan Tenaga Kerja YSA, mengingat permasalahan yang akan dipecahkan sifatnya tidak berdiri sendiri melainkan banyak berkaitan dengan masalah-masalah lain, baik internal maupun

external, maka cara penanganannya harus didukung oleh pendekatan yang tepat. Pendekatan tersebut harus didasarkan kepada suatu pola pikir yang jelas dan terarah sesuai dengan karakteristik masalah yang dihadapi, tujuan yang ingin dicapai dan lingkup permasalahan yang dihadapi. Demikian pula untuk menjamin terselenggaranya kegiatan pelaksanaan yang efektif dan efisien dalam upaya pemantapan Sistem yang akan ditangani itu, juga harus didukung oleh metodologi yang tepat dan sesuai dengan pola pikir tersebut.

Pada uraian berikut ini akan dijelaskan lebih jauh tentang Dasar Pendekatan dan Metodologi pemecahan masalah yang akan diusulkan untuk digunakan dalam penanganan proyek ini.

5.2 Dasar Pendekatan

Dengan menyadari bahwa permasalahan yang akan ditangani merupakan permasalahan yang cukup besar dan kompleks, serta berkaitan dengan masalah-masalah lain yang lebih luas, maka disarankan pemecahan masalah dilakukan dengan pendekatan Sistem. Berdasarkan pendekatan ini maka dalam pembahasan masalah, pola pikir yang akan digunakan dapat divisualisasikan seperti terlihat pada gambar ini :

POLA PIKIR PEMECAHAN MASALAH
SIS BINA TENAGA KERJA YSA

- Kebijakan-kebijakan Pemerintah, UU, PP
- GRHN dan sebagainya terkait dengan kesejahteraan sosial

<p>Sumber Tenaga Kerja Sosial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pegawai YSA - Pegawai dari Instansi lain yang terkait - Masyarakat 	<p>Tenaga Kerja Sosial yang Tersedia</p>	<p>Organisasi YSA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bagian-bagian dalam YSA yang terkait langsung maupun tidak langsung dengan masalah Tenaga Kerja 	<p>Fungsi Manajemen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Litbang - Perencanaan - Pengorganisasian - Pelaksanaan - Masdal 	<p>Fungsi Binpers</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan - Pendidikan - Penggunaan - Perawatan - Pemisahan 	<p>Tenaga Kerja Sosial yang sesuai dengan kebutuhan baik Kuantitas, Kualitas dan Tepat Waktu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - YSA - Instansi - Masyarakat
--	--	---	---	---	--	---

Faktor IPDLEKSOS BUD
Geografi, Demografi
Kekayaan Alam

Adapun penjelasan dari Pola Pikir tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Secara kesisteman masalah tenaga kerja yang akan dipecahkan dengan menggunakan bentuk Input-Output model menjadi beberapa Unsur Sistem yaitu: Sebagai unsur Pengguna tenaga kerja sosial adalah YSA sendiri, serta lembaga-lembaga yang terkait dengan masalah sosial dan masyarakat pada umumnya, yang membutuhkan bantuan tenaga kerja sosial; Sebagai Output dari Sistem adalah tercapainya tenaga kerja sosial yang sesuai dengan kebutuhan pengguna baik dari segi kuantitas maupun kualitas, pada waktu yang tepat; Sebagai input adalah para tenaga kerja sosial yang ada yang jumlah dan kualitasnya akan dimantapkan sesuai kebutuhan pengguna; Sebagai sumber input adalah dari Pegawai YSA sendiri yang dapat mendukung tersedianya tenaga kerja sosial yang dibutuhkan; Sebagai Unsur Prosesor Sistem, adalah YSA sendiri beserta seluruh pegawainya yang berfungsi dan bertanggung jawab dalam pembinaan tenaga kerja sosial di bawah naungan YSA. Dimana dalam prosesor itu diatur secara jelas siapa melakukan apa dan bagaimana, dalam melaksanakan fungsi Penelitian dan Pengembangan, Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, Pengawasan dan Pengendalian terhadap fungsi Pengadaan,

Pendidikan, Penggunaan, Perawatan dan Pemisahan Tenaga Kerja YSA, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam menyelenggarakan proses pembinaan tenaga kerja YSA tadi, faktor-faktor yang bersifat Undang-undang, Kebijaksanaan dan Peraturan-peraturan serta program-program yang mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap masalah pembinaan tenaga kerja sosial, turut diperhatikan.

Demikian pula faktor-faktor lingkungan seperti pengaruh Ideologi, Politik Ekonomi, Sosial, Budaya serta Geografi, Demografi dan Sumber alam yang tersedia, juga dipertimbangkan.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pola pikir itu, maka upaya pemantapan pembinaan tenaga kerja sosial YSA, merupakan suatu program/proyek untuk dapat membantu YSA dalam menciptakan suatu kondisi tersedianya para tenaga kerja YSA, baik yang ada pada YSA sendiri, maupun yang berada pada instansi lain yang terkait dan yang ada di lingkungan masyarakat secara kuantitas dan kualitas serta tepat waktu sesuai dengan kebutuhan pengguna yang memerlukan. Juga program/proyek yang dimaksud mempertimbangkan segala

faktor yang mempengaruhi dan kendala yang berlaku dan secara layak ("feasible") biasa dilaksanakan oleh YSA.

5.3 Metodologi Pendekatan

Berdasarkan pola pikir yang telah diutarakan di atas, maka metodologi pendekatan pemecahan masalah yang akan digunakan dalam upaya pemantapan Sistem Pembinaan Tenaga Kerja Sosial YSA itu melalui tahapan kegiatan sebagai berikut:

- a. Tahap kegiatan Analisa Sistem Pembinaan Tenaga Kerja Sosial yang berlaku dan yang diharapkan.
- b. Tahap kegiatan Perancangan Umum Perangkat Lunak yang diperlukan untuk pemantapan Sistem Pembinaan Tenaga Kerja Sosial yang bersangkutan.
- c. Tahap kegiatan Penyusunan secara rinci perangkat-perangkat lunak pendukung kelancaran penyelenggaraan pembinaan tenaga kerja sosial.
- d. Tahap kegiatan Implementasi program-program pemantapan tertentu sesuai kebutuhan.

6. RENCANA PELAKSANAAN

6.1 Umum

Dalam Dasar Pendekatan telah dijelaskan tentang Pola Pikir pendekatan pemecahan masalah dan metodologi pendekatan yang akan dilakukan, maka pada penjelasan berikut ini akan disampaikan secara rinci rencana pelaksanaan dari semua kegiatan yang akan dilakukan sesuai metodologi pendekatan pemecahan masalah yang digunakan.

6.2 Macam Kegiatan yang akan dilaksanakan

Sesuai dengan tahapan Kegiatan yang akan digunakan maka rencana kegiatan yang akan dilaksanakan disusun sebagai berikut:

a. Pada tahap kegiatan Analisa Sistem Pembinaan Tenaga Kerja Sosial yang berlaku dan yang diharapkan, maka macam kegiatan yang akan dilaksanakan antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Mengumpulkan data dan informasi baik melalui pengkajian terhadap data dan dokumen yang terkait atau melalui wawancara kepada pejabat yang kompeten.
- 2) Menganalisa data tersebut dan menyimpulkan tentang bentuk/struktur Sistem Pembinaan Tenaga Kerja yang

berlaku, kondisi dan permasalahannya, serta sistem dan kriteria yang diinginkan.

3) Menuangkan hasil temuan dan analisa tersebut di atas kedalam suatu "Analysis Report".

b. Tahap kegiatan Perancangan Umum Perangkat Lunak yang diperlukan untuk Pemanfaatan Sistem Pembinaan Tenaga Kerja Sosial, dalam hal ini kegiatan yang akan dilaksanakan mencakup antara lain:

1) Menyusun Kerangka Dasar Sistem Pembinaan Tenaga Kerja Sosial YSA yang diinginkan.

2) Menyusun Perkiraan Jangka Panjang kebutuhan Tenaga Kerja Sosial YSA.

3) Menyusun Rencana Jangka Panjang Perencanaan kebutuhan Tenaga Kerja Sosial untuk:

(a) Pegawai YSA

(b) Di lingkungan Masyarakat yang menjadi tanggung jawab YSA.

c. Tahap Kegiatan Penyusunan Secara Rinci perangkat-perangkat lunak pendukung kelancaran penyelenggaraan pembinaan tenaga kerja sosial.

Dalam hal ini kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan antara lain berupa penyusunan:

- 1) Spesifikasi jabatan yaitu deskripsi tentang persyaratan yang perlu dipenuhi oleh seseorang untuk menduduki sesuatu jabatan. Persyaratan yang dimaksud mencakup persyaratan: latar belakang pendidikan/latihan, pengalaman kerja, kemampuan/keahlian tertentu, serta persyaratan-persyaratan lain yang relevan yang dapat mendukung terlaksananya tugas jabatan tersebut secara optimal.
- 2) Daftar Susunan Personil, yaitu suatu daftar tentang jumlah dan kualifikasi personil yang dibutuhkan organisasi di lingkungan YSA.
- 3) Standard Kualifikasi Pegawai, yaitu standard untuk setiap macam kualifikasi pegawai yang diperlukan oleh YSA. Baik ditinjau dari kualifikasi Pendidikan maupun keahlian/spesialisasi yang berlaku.

4) Pola Pembinaan Pegawai, yaitu suatu petunjuk tentang pola pembinaan karir Pegawai di lingkungan YSA yang mencakup uraian mengenai jenjang jabatan dikaitkan dengan pendidikan/latihan, dan masa kerja seseorang selama bekerja.

5) Sistem Pendidikan dan Latihan Tenaga Kerja Sosial, yaitu mengenai struktur dan pola pendidikan dan latihan pengembangan keahlian di bidang Kesejahteraan Sosial yang berlaku untuk para pekerja sosial.

6) Sistem Informasi Pegawai, yaitu mengenai sistem pengolahan data elektronik bagi penanganan data dan informasi pegawai yang diperlukan untuk mendukung kelancaran penyelenggaraan perencanaan dan pengendalian personil.

d. Tahap Kegiatan Implementasi Program-program Pemantapan Sistem Pembinaan Tenaga Kerja Sosial. Dalam hal ini secara terbatas, sesuai urgensi kebutuhan dan dana yang tersedia dapat dilakukan implementasi program-program sebagai berikut:

1) Pelaksanaan Diklat/Penataan Tenaga Kerja Sosial di lingkungan masyarakat.

2) Penerapan Sistem Informasi Pegawai.

6.3 Jadwal Kegiatan

Untuk melaksanakan seluruh kegiatan-kegiatan tersebut di atas, diusulkan jadwal kegiatan seperti tertera pada tabel 6.3.1.

JADWAL KEGIATAN PROYEK
BULAN

No.	KEGIATAN	10	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	KETERANGAN
1.	PENYUSUNAN ANALYSIS REPORT																			
2.	PENYUSUNAN MASTER PLAN																			
3.	PENYUSUNAN SPESIFIKASI JABATAN																			
4.	PENYUSUNAN DSP																			
5.	PENYUSUNAN STANDARD																			
6.	PENYUSUNAN POLA BINKAR																			
7.	PENYUSUNAN SISDIKLAT																			
8.	PENYUSUNAN SIPPERS																			
9.	IMPLEMENTASI SIPPERS																			
10.	PENATARAN PEKERJA SOSIAL MASYARAKAT																			
11.	LAPDRAN SELA																			
12.	LAPDRAN AKHIR SEMENTARA																			
13.	LAPDRAN AKHIR																			

6.4.2 Tenaga ahli yang dilibatkan meliputi:

- a. Pimpinan Proyek/Systems Analyst I
- b. Systems Analust II
- c. Manpower Planning Specialist I
- d. Manpower Planning Specialist II
- e. Personnel Management Specialist I
- f. Personnel Management Specialist II
- g. Training Specialist I
- h. Management Information System Specialist I
- i. Computer Systems Analyst
- j. Programmer
- k. Assistant for Manpower Planning
- l. Assistant for Personnel Management
- m. Assistant for Training
- n. Tenaga Sekretariat

6.4.3 Deskripsi dari tugas-tugas para tenaga ahli yang tersebut

di atas lebih lanjut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pimpinan Proyek/System Analyst I, bertugas memimpin dan mengkoordinasikan para tenaga ahli yang ada agar di dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan rencana kerja dan sasaran yang telah ditetapkan. Di samping itu ia merangkap sebagai tenaga ahli System Analyst.

- b. Systems Analyst, bertugas melaksanakan analisis Sistem Pembinaan Tenaga Kerja Bidang Sosial dan menyusun laporan Analisis serta menyarankan kerangka umum Sistem Pembinaan Tenaga Kerja yang diharapkan.
- c. Manpower Planning Specialist, bertugas melaksanakan penyusunan kebutuhan (DSF) dan perencanaan jangka panjang tenaga kerja sosial.
- d. Personnel Management Specialist, bertugas menyusun spesifikasi jabatan, kualifikasi dan Pola Pembinaan Karir
- e. Training Specialist, bertugas menyusun Sisdiklat dan melaksanakan penyelenggaraan kegiatan Diklat.
- f. Management Information System Specialist, bertugas menyusun Sistem Informasi Pegawai ;, dan memimpin implementasi sistem yang bersangkutan.
- g. Computer System Analyst, bertugas menyusun rancangan detail dari Komputerisasi Sistem Informasi Pegawai.
- h. Programmer, bertugas menyusun program-program computer yang dibutuhkan dalam Sistem Informasi Pegawai.

i. Para asistant dari masing-masing tenaga ahli, bertugas membantu tenaga ahli yang bersangkutan sesuai beban kerja yang dihadapi.

6.4.4 Steering Committee adalah para pengurus YSA untuk membantu memberikan pengarahan umum kepada Konsultan dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan Staf ahli YSA adalah para pengurus yang ditunjuk sebagai nara sumber dalam penanganan proyek ini.

6.5 Jadwal Pelaksana

Jadwal penugasan pelaksana atau tenaga ahli lebih jauh dapat dilihat pada tabel 6.5.1 dimana secara keseluruhan mencapai 126,5 manmonth untuk melaksanakan kegiatan selama 18 bulan.

Jadwal Pelaksanaan & Manmonth Tenaga Ahli

No.	Tenaga Ahli	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total Manmonth
1.	Pimpinan Proyek/System Analyst I	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	9 RR
2.	System Analyst II	1	1	1	1	1	1													6
3.	Manpower Planning Specialist I	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
4.	Manpower Planning Specialist I		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			16
5.	Personel Management Specialist I					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				11
6.	Personel Management Specialist II							1	1	1	1	1	1	1						7
7.	Training Specialist I													1	1	1	1	1	1	6
8.	Management Information System Specialist						5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	.5	6,5
9.	Computer System Analyst						1	1	1	1	1	1								6
10.	Programmer							1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
11.	Assistant for Manpower Planning	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					15
12.	Assistant for Personel Management							1	1	1	1	1	1							7
13.	Assistant for Training														1	1	1	2	2	7

7. PROFIL PERUSAHAAN SECARA SINGKAT

DIBUAT SESUAI DENGAN KUALIFIKASINYA. BIASANYA TERDIRI

DARI :

- Sejarah singkat perusahaan
- Pengalaman perusahaan dalam menangani berbagai proyek dengan menyebutkan nama proyek, tahun pelaksanaan, dan sumber dana, serta teknisinya
- Para ahli yang menangani proyek.
- Para pengurus perusahaan

8. BIAYA PELAKSANAAN PEKERJAAN

Biaya pelaksanaan pekerjaan yang kami usulkan ini adalah sebesar Rp.565.050.000,- (lima ratus enam puluh lima juta lima puluh ribu rupiah) untuk jangka waktu 18 bulan dengan jumlah kerja yaitu 126.5 mm.

Perincian perhitungan didasarkan atas biaya remunerasi (menggunakan billing rate yang ditetapkan oleh Bappenas), biaya langsung dan pajak PPN.

Perincian atas biaya tersebut diuraikan di bawah ini.

8.1 Ringkasan Biaya

A. Remunerasi	Rp. 487.814.500,-
B. Biaya Langsung	Rp. 44.050.000,-
<hr/>	
Total	Rp. 531.864.500,-
Pajak (PPN 10%)	Rp. 33.186.450,-
<hr/>	
Total Biaya	Rp. 565.050.950,-
Dibulatkan	Rp. 565.050.000,-
<hr/> <hr/>	

Terbilang: Lima ratus enam puluh lima juta lima puluh ribu rupiah.

A. Remunerasi

No.	Personalia	M a n a	MM	Billing Rate	Total
1.	Piimpinan Proyek/System Analyst I		9	2.730.000	24.570.000
2.	System Analyst II		6	2.730.000	16.380.000
3.	Manpower Planning Sp.I		18	2.596.000	46.728.000
4.	Manpower Planning Sp.II		16	2.060.000	32.960.000
5.	Personel Management SP.I		11	2.730.000	30.030.000
6.	Personel Management SP.II		7	2.139.000	14.973.000
7.	Training Specialist		6	1.633.000	9.918.000
8.	MIS Specialist		6,5	2.139.000	13.903.500
9.	Computer System Analyst		6	2.730.000	16.380.000
10.	Programmer		12	1.490.000	17.880.000
11.	Ass. Manpower Planning		15	2.730.000	40.950.000
12.	Ass. Personel Management		7	1.633.000	11.571.000
13.	Ass. Training		7	1.633.000	11.571.000
Total			126,5		287.814.500

B. Biaya Langsung

No.	Biaya	Banyaknya	Billing Rate	Total
1.	Biaya Transportasi	18 bulan	Rp. 500.000	Rp. 9.000.000
2.	Biaya ATK dan Suplai	18 bulan	Rp. 150.000	Rp. 2.700.000
3.	Biaya Penggandaan, Penjilidan	110 set	Rp. 35.000	Rp. 3.850.000
4.	Biaya Kantor	18 bulan	Rp. 250.000	Rp. 4000.000
5.	Biaya Tenaga Pendukung	12 bulan	Rp. 750.000	Rp. 9.000.000
6.	Biaya Pelatihan	3 paket	Rp.5.000.000	Rp.15.000.000
Total				Rp.44.050.000

8.2 Penjelasan Biaya Langsung

Semua biaya langsung dibutuhkan pihak Konsultan sehubungan dengan pekerjaan ini.

1. Biaya Transportasi:

Biaya transport bagi tenaga kerja konsultan untuk melakukan kegiatan interaksi dengan pihak YSA atau pihak lainnya dan dihitung berdasarkan bulanan.

2. Biaya kebutuhan Alat Tulis Kantor dan Suplai lainnya yang dikeluarkan pihak konsultan dan dihitung berdasarkan bulanan.

3. Biaya Penggandaan dan Penjilidan:

Biaya untuk penggandaan, pencetakan, pengetikan sewa mesin

fotocopy bila diperlukan dan dihitung berdasarkan jumlah exemplar dokumen yang disampaikan oleh pihak konsultan.

4. Biaya Kantor:

Biaya kebutuhan kantor berupa biaya komunikasi, pemakaian komputer, sewa peralatan kantor lainnya dan dihitung atas dasar bulanan.

5. Biaya Tenaga Pendukung:

Honor untuk sekretaris, juru tik, juru gambar, dan lainnya yang dibayar setiap bulan.

6. Biaya Pelatihan:

Biaya pelatihan atau penataran untuk tenaga sosial yang diperkirakan untuk 3 angkatan/paket.