

ABSTRAK

Kesuksesan tentunya menjadi tujuan akhir dari sebuah proyek. Salah satu faktor yang krusial dalam mencapai kesuksesan proyek adalah peran dari *project manager*. PT XYZ merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa *general* konstruksi. Berbagai proyek telah diselesaikan oleh perusahaan, namun berbagai permasalahan juga pernah terjadi selama pengerjaan proyek. Menurut data internal, didapatkan 56% proyek mengalami keterlambatan. Proyek-proyek tersebut mencakup berbagai jenis, seperti pembangunan perumahan, pembangunan fasilitas perusahaan, dan arsitektur. Terdapat berbagai faktor yang mengakibatkan proyek pada PT XYZ mengalami keterlambatan, salah satunya faktor dari sisi *man* atau manusia, yaitu kurangnya kompetensi manajer proyek, kurangnya keterampilan komunikasi manajer proyek, dan konflik internal. Untuk mendalami permasalahan tersebut, dilakukan wawancara untuk mengidentifikasi kesalahan *project manager*. Kesalahan *project manager* yang pernah terjadi, yaitu tidak mendengarkan masukan dari tim dan tukang, cara komunikasi yang tidak sesuai dengan audiens, tidak melakukan rapat rutin dengan *stakeholder*, tidak melakukan umpan balik, tidak mengelola dan menyelesaikan konflik, tidak menginformasikan pekerjaan yang akurat, dan tidak memecahkan masalah yang terjadi dengan cepat dan tanggap. PT XYZ saat ini tidak memiliki penilaian apapun terhadap kompetensi personal *project manager*. Maka dari itu saat ini diperlukan identifikasi kompetensi *project manager* dengan terlebih dahulu mengidentifikasi bobot prioritas dari masing-masing unit kompetensi personal *project manager*, selanjutnya diperlukan perancangan *Key Performance Indicator*.

Salah satu pendekatan yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah pengukuran penilaian terhadap kompetensi personal *project manager* berdasarkan *Project Manager Competency Development (PMCD) Framework*. *PMCD Framework* merupakan kerangka kerja untuk definisi, penilaian, dan pengembangan kompetensi *project manager*. Kompetensi personal pada *PMCD Framework* mencakup *communicating, leading, managing, cognitive ability, effectiveness, dan professionalism*. Pembobotan akan dilakukan terlebih dahulu terhadap keenam elemen unit kompetensi tersebut menggunakan metode *Analytical*

Hierarchy Process (AHP). AHP merupakan salah satu pendekatan dalam penentuan prioritas pembobotan dengan menguraikan masalah *multi criteria*. Dengan begitu, penelitian ini akan melakukan pengukuran penilaian kompetensi personal *project manager* dengan skala *likert*, metode *360 degree feedback* sebagai metode penyebaran kuesioner, dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sebagai pembobotan indikator penilaian dan penentuan peringkat prioritas. Dari hasil penelitian, didapatkan hasil pembobotan adalah *communicating* dengan bobot 29%, *leading* dengan bobot 17%, *managing* dengan bobot 12%, *cognitive ability* dengan bobot 7%, *effectiveness* dengan bobot 31%, dan *professionalism* dengan bobot 5%. Dengan begitu hasil akhir penilaian kompetensi personal *project manager* didapatkan, yaitu 0,65. Selanjutnya, dilakukan usulan solusi berupa formulir penilaian dan *Key Performance Indicator* berdasarkan *PMCD Framework*. Hasil pengukuran penilaian dan rancangan KPI dapat dijadikan acuan mengenai kompetensi *project manager* pada PT XYZ. Dengan begitu pengembangan kompetensi *project manager* akan lebih efektif dan tepat sasaran.

Kata Kunci — *Project Manager Competency Development (PMCD) Framework, Analytical Hierarchy Process (AHP), Key Performance Indicator*