

	UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN FAKULTAS PSIKOLOGI PROGRAM STUDI S1 Psikologi				Kode Dokumen: FM-UAD-PBM-08-02/R1		
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER							
Mata Kuliah	Kode Mata Kuliah	Rumpun Mata Kuliah	Bobot (SKS)		Semester	Tanggal Penyusunan	
Analisis Jabatan	221361130	Psikologi Industri dan Organisasi	T = 3	P = 0	6		
Pengesahan	Dosen Pengembangan RPS		Koordinator RMK		Kaprodi		
	Muhammad Nur Syuhada', S.Psi, M.Psi, Psikolog Ufi Fatuqrammah, M Psi, Psikolog Dewi Handayani, M Psi., Psikolog		Dr. RR. Erita Yuliasesti Diah Sari, S.Psi., M.Si., Psikolog		Difa Ardiyanti, S.Psi., M.Psi, Psikolog		
Capaian Pembelajaran	CPL-Prodi yang dibebankan pada mata kuliah						
	CPL 11 (KK3)	Mampu menganalisis persoalan psikologis dan melakukan intervensi non klinis untuk melakukan perubahan perilaku pada individu, kelompok, organisasi dan komunitas/masyarakat sesuai kode etik psikologi Indonesia.					
	CPL 14 (KK6)	Mampu mengintegrasikan ilmu psikologi dengan bidang ilmu lain untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di masyarakat.					
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)						
	CPMK 1	Mampu mendesain dan melakukan analisis jabatan dalam lingkup organisasi.					
	CPMK 2	Mampu melakukan evaluasi jabatan dalam lingkup organisasi.					
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)						
	Sub-CPMK 1	Mampu menjelaskan konsep, fungsi, prosedur analisis jabatan dan perbedaannya dengan penilaian jabatan dan analisis beban kerja.					
	Sub-CPMK 2	Mampu melakukan analisis jabatan hingga penentuan <i>job description</i> dan <i>job specification</i> .					
	Sub-CPMK 3	Mampu menjelaskan konsep, fungsi, dan tahapan-tahapan evaluasi jabatan hingga penentuan pemeringkatan jabatan. 15					
	Sub-CPMK 4	Mampu melakukan penilaian jabatan berdasarkan <i>job description</i> dan <i>job specification</i> dalam lingkup organisasi. 20					
	Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK						
		Sub-CPMK1	Sub-CPMK2	Sub-CPMK3	Sub-CPMK4	Sub-CPMK5	Sub-CPMK6
	CPMK 1	X	X				
	CPMK 2			X	X		
Deskripsi singkat mata kuliah	Mata kuliah ini mempelajari konsep dasar analisa jabatan : definisi, aplikasi dan elemen analisa jabatan serta berbagai metode yang digunakan dalam analisa jabatan. Selain pengkajian teori, mahasiswa juga diminta untuk melakukan praktik langsung analisa jabatan dan implementasi hasil analisis jabatan untuk kebutuhan evaluasi jabatan dan analisis beban kerja.						
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	1. Definisi, konsep dan fungsi analisis jabatan dalam pengelolaan organisasi. 2. Prosedur dan tahapan-tahapan melakukan analisis jabatan. 3. Perbedaan dan hubungan analisis jabatan dengan penilaian jabatan dan analisis beban kerja. 4. Metode-metode analisis jabatan. 5. Proses dan pelaksanaan analisis jabatan. 6. Pengolahan hasil data analisis jabatan ; <i>job description</i> dan <i>job specification</i> . 7. Konsep, fungsi dan metode evaluasi jabatan. 8. Proses dan hasil evaluasi jabatan.						

Pustaka	Utama:	1. Brannick, M. T., Levine, E. L., & Morgeson, F. P. (2007). Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management (2nd ed.). Sage Publications, Inc. 2. Prien, E., Goodstein, L., Goodstein, J., & Gamble, G. L. (2009). A Practical Guide to Job Analysis. California : John Wiley & Sons, Inc. 3. Riggio, R. W. (2013). Introduction to Industrial/Organizational Psychology. New Jearsey : Pearson Education, Inc. 4. Spencer, L. & Spencer, S. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons, Inc.
	Pendukung	1. Jurnal : Sing, P. (2008). Jobb Analysis for a changing workplace. Human Resources Managemenet Review (18), 87-99 2. Hartley, E, D. (1999). Job Analysis at The Speed of Reality. Amherst : HRD Press, Inc
	Jurnal/Laporan terkait karya Dosen	
	Muhammad Nur Syuhada', Dewi Handayani	
Dosen Pengampu		
Mata Kuliah Prasyarat	221340430 - Perilaku Organisasi	

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
1	Mampu menjelaskan konsep, fungsi, prosedur analisis jabatan dan perbedaannya dengan penilaian jabatan dan analisis beban kerja.	Definisi, konsep dan fungsi analisis jabatan dalam pengelolaan organisasi.	Ceramah dan Diskusi	170 menit	Ujian soal terkait materi (quiz)- UTS	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep, prosedur analisis jabatan dan perbedaannya dengan penilaian jabatan dan analisis beban kerja.	25 %
2,3		Prosedur dan tahapan-tahapan melakukan analisis jabatan. ✓ Perencanaan Analisis Jabatan ✓ Tujuan Analisis Jabatan. ✓ Tahapan-tahapan analisis jabatan. ✓ Jenis Informasi Analisis Jabatan yang dikumpulkan.	Ceramah, Diskusi, dan <i>Project Based Learning</i> . Mahasiswa secara kelompok menentukan perusahaan atau organisasi yang dituju untuk melakukan praktek analisis jabatan dan menentukan jabatannya.	360 menit 9 x 60			
4,5		Perbedaan dan hubungan analisis jabatan dengan penilaian jabatan dan analisis beban kerja. ✓ Penilaian Jabatan dan proses terkait. ✓ Konsep dan kebutuhan akan analisis beban kerja.	Ceramah, Diskusi, dan <i>Project Based Learning</i> .	340 menit			

6,7	Mampu melakukan analisis jabatan hingga penentuan <i>job description</i> dan <i>job specification</i> .	Metode-metode analisis jabatan. ✓ Daftar Pertanyaan ✓ Wawancara (Interview) ✓ Buku Catatan Harian (Logbook) ✓ Pengamatan (Observation) ✓ Gabungan Metode. ✓ FGD	Ceramah, Diskusi, <i>Project Based Learning</i> , Presentasi dan Feedback. Mahasiswa secara kelompok kecil (maksimal 5 orang) menyelesaikan tugas proyek pembuatan daftar pertanyaan dan panduan wawancara analisis jabatan.	300 menit			
8	Ujian Tengah Semester				Ujian soal Sub CPMK 1		
9	Mampu melakukan analisis jabatan hingga penentuan <i>job description</i> dan <i>job specification</i> .	Proses dan pelaksanaan analisis jabatan.	<i>Project Based Learning</i> Mahasiswa ke lapangan mengambil data analisis jabatan secara kelompok.	150 menit	Laporan hasil analisis jabatan berdasarkan panduan (<i>project based learning</i>).	Mahasiswa mampu melakukan analisis jabatan di organisasi hingga mendesain <i>job description</i> dan <i>job specification</i> .	35 %
10,11		Pengolahan hasil data analisis jabatan ; <i>job description</i> dan <i>job specification</i> . ✓ Penentuan <i>job description</i> data-data dalam uraian jabatan ✓ Susunan uraian jabatan ✓ Penentuan <i>job specification</i>. ✓ Data-data dalam persyaratan jabatan ✓ Susunan persyaratan jabatan Praktek penentuan <i>job description</i> dan <i>job specification</i> .	Ceramah, Diskusi, <i>Project Based Learning</i> , Presentasi dan Feedback. Mahasiswa mempresentasikan hasil tugas kelompok praktek analisis jabatan hingga hasilnya <i>job description</i> dan <i>job specification</i> .	300 menit	<i>Peer Assesment</i> hasil tugas kelompok.		
12	Mampu menjelaskan konsep, fungsi, dan tahapan-tahapan evaluasi jabatan hingga penentuan pemeringkatan jabatan.	Konsep, fungsi dan metode evaluasi jabatan.	Ceramah dan Diskusi	150 menit	Quiz soal terkait materi.	Mampu menjelaskan memahami konsep, fungsi, dan tahapan-tahapan evaluasi jabatan hingga penentuan	15 %

						pemeringkatan jabatan.	
13, 14	Mampu melakukan penilaian jabatan berdasarkan <i>job description</i> dan <i>job specification</i> dalam lingkup organisasi.	Proses dan hasil evaluasi jabatan. ✓ Teknik dan sistem evaluasi jabatan. ✓ Penggolongan jabatan. ✓ Penentuan tingkat jabatan. ✓ Praktek evaluasi jabatan.	Ceramah, Diskusi dan <i>Project Based Learning</i>	300 menit	Laporan hasil analisis jabatan berdasarkan panduan (<i>project based learning</i>). <i>Peer Assesment hasil tugas kelompok.</i>	Mahasiswa mampu melakukan penilaian jabatan berdasarkan <i>job description</i> dan <i>job specification</i> dalam lingkup organisasi.	25%
15		Presentasi akhir hasil evaluasi jabatan berdasarkan <i>job description</i> dan <i>job specification</i> .	Presentasi dan <i>Feedback</i>	150 menit			
16	Ujian Akhir Semester			Ujian Sub CPMK 4 (pengumpulan hasil tugas)			



Analisa Jabatan dan Evaluasi Jabatan

Analisa Jabatan digunakan untuk berbagai tujuan

Ada yang bisa memberikan contoh?

The Uses of Job Analysis (Brannick, 2019_page 31)

Job Description	Job Classification	Job Evaluation	Job, team, and system design and redesign
Human resource requirement and specification	Performance appraisal and management	Training	Worker mobility
Workforce planning	Efficiency	Safety and health	Legal and quasi-legal requirement

Job Analysis

The collection of data on

- a) "Job oriented" behavior, such as job tasks and work procedures;
- b) more abstract "worker oriented" behavior, such as decision making, supervision and information processing;
- c) behavior involved in interaction with machines, materials, and tools
- d) methods of evaluation performance, such as productivity and error rates
- e) job context, such as working conditions and type of compensation systems;
- f) personl requirement, such as skills, physical ability, and personality traits

Job Evaluation

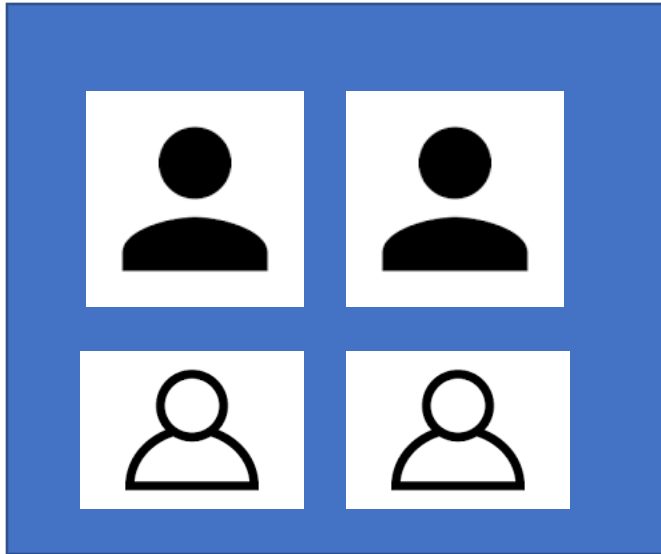
...is the process of establishing the worth of jobs to an employer. Employers want the pay for various jobs to match their value in relation to one another within the company and to stack up well against pay rates offered by other companies. By maintaining fair pay, job evaluation helps to attract and retain people

Job Evaluation

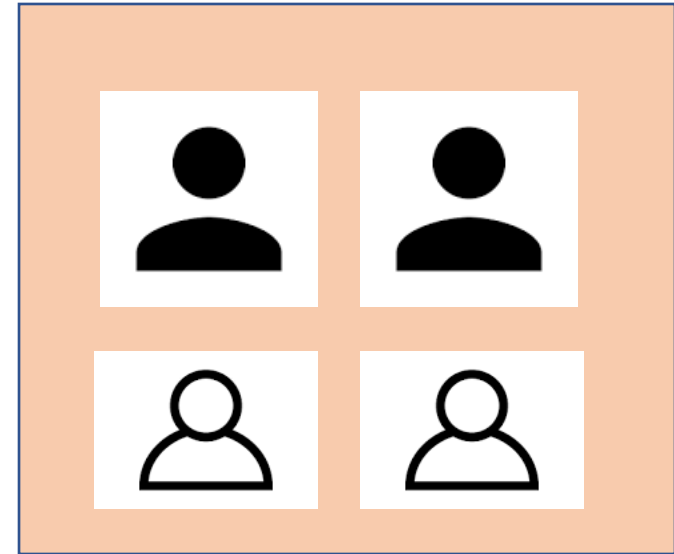
- ...is the formal process of assessing the value or worth of jobs in an organization.
- Job evaluation either directly or indirectly sets the base pay (wages or salary) for jobs. Job evaluation is part of the broader compensation system, which includes the administration of pay and benefits that employees receive in exchange for their work.

Why Job Evaluation ? It's EQUITY!!

PERUSAHAAN A



PERUSAHAAN B



BEGIN FROM THE END OF MIND : Jthe Relationship Between JA and JE



Mari mencoba dengan sederhana

	SUPIR PRIBADI	ASISTEN RUMAH TANGGA
Jam Kerja		
Keahlian spesifik yang dibutuhkan		
Tingkat kemampuan berpikir yang dibutuhkan		

Dapatkan anda memberi rating 1-3 berdasarkan komponen-komponen tersebut? Diskusikan