

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER
MATA KULIAH INTI
(RPS MK INTI)**

A. Identitas

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Program Studi | : S1 Psikologi |
| 2. Fakultas | : Psikologi |
| 3. Nama Matakuliah | : Pengembangan Organisasi : Intervensi |
| 4. Kode | : 1365430 |
| 5. Bobot (Teori/ Praktek) | : 3 SKS (Teori) |
| 6. Semester | : Genap (VI) |
| 7. Rumpun Mata Kuliah | : Psikologi Industri dan Organisasi |
| 8. Alokasi waktu total | : 14 Pertemuan |

B. Capaian Pembelajaran Mata Kuliah

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah :

Mahasiswa semester enam mampu memahami konsep perubahan terencana pada organisasi, memahami dan memilih berbagai jenis intervensi yang sesuai untuk mengatasi persoalan yang dialami organisasi.

Sub Capaian Pembelajaran Mata Kuliah :

1. Memahami tahapan pengembangan organisasi secara utuh dan menjelaskan keterkaitan proses diagnosa organisasi dengan rancangan perubahan dan intervensi.
2. Memahami dasar-dasar intervensi organisasi dan mampu menghubungkan permasalahan organisasi yang didapatkan dari proses diagnosa dengan desain intervensi yang sesuai.
3. Menjelaskan tahapan dan fungsi analisa Jabatan dalam organisasi dan pengelolaan SDM.
4. Membuat rancangan system rekrutmen dan seleksi pada satu jabatan di organisasi tertentu.
5. Membuat rancangan modul pelatihan/pengembangan SDM berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan/pengembangan.
6. Membuat rancangan model Penilaian Kinerja pada satu jabatan tertentu.
7. Menjelaskan berbagai bentuk sistem *reward* dan keterkaitan system *reward* dengan system manajemen SDM lainnya.
8. Mengklasifikasikan macam-macam aktifitas *Team Building* yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kelompok dan kepuasan anggotanya.
9. Menjelaskan fungsi dan tujuan restrukturisasi organisasi dalam mengakomodir tuntutan perubahan lingkungan dan menyebutkan berbagai bentuk desain struktur organisasi yang bisa dijadikan alternative.

C. Deskripsi singkat mata kuliah

Pengembangan Organisasi (Intervensi) adalah mata kuliah lanjutan mata kuliah Pengembangan Organisasi (Diagnosa) yang mengkaji tahapan perubahan terencana pada organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan kehidupan kerja yang berkualitas. Secara khusus mata kuliah Pengembangan Organisasi (intervensi) membahas mengenai prinsip dasar intervensi; klasifikasi intervensi dalam organisasi; bentuk-bentuk intervensi HRM seperti analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, penilaian kinerja, *reward system*; bentuk intervensi kelompok seperti *team building* dan manajemen konflik; serta salah satu bentuk intervensi teknostruktural yaitu restrukturisasi organisasi.

D. Mata kuliah Prasyarat : Pengembangan Organisasi (Diagnosa)

E. Team Teaching :

- | | |
|----------------|--|
| 1) Koordinator | : Muhammad Nur Syuhada, S.Psi., M.Psi., Psikolog |
| 2) Anggota | : 1. Devi Damayant, S.Psi., M.Psi., Psikolog |
| | 2. Ufi Fatuqramah, S.Psi., M.Psi., Psikolog |
| | 3. Dra. Siti Mulyani, M.Si., Psikolog |

F. Matrik RPS

:

Minggu/ Pertemuan Ke	Capaian Pembelajaran Mingguan	Materi Pembelajaran	Metode/ Strategi Pembelajaran	Aktifitas Pembelajaran/ Pengalaman Mahasiswa	Sumber Belajar & Bahan Ajar	PENILAIAN		
						Indikator Penilaian	Bentuk Penilaian	Bobot
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Memahami capaian pembelajaran mata kuliah dan alur serta konsekuensi pembelajaran.	RPS Kontrak Belajar	Diskusi Ceramah Sumbang saran	Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai alur dan garis besar materi perkuliahan Mendiskusikan kontrak belajar bersama Membentuk kelompok tugas untuk satu semester Penugasan untuk pertemuan kedua : Kasus Sucofindo. Mhs secara individual diminta membuat analisis diagnose kasus Sucofindo	Ref 1, 2,3			
2	Memahami tahapan pengembangan organisasi secara utuh dan menjelaskan keterkaitan proses diagnosa organisasi dengan rancangan perubahan dan intervensi.	Kasus Sucofindo Model Perubahan Terencana Six Box Model	Diskusi Ceramah Studi Kasus	Dengan fasilitasi dosen, mhs mendiskusikan hasil analisa diagnose Kasus Sucofindo	Ref 1 Tambahkan link pembelajaran Kuis : https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdiwBYDXpby1UYf4NCO0XqDES3ls61E0j_cXo3Y3y0D42qwCQ/vie wform	- Ketepatan analisa permasalahan dengan teori Six Box - Sistematika dan dinamika permasalahan.	Tugas Individu 1 : Diagnosa Sucofindo	10 %

Minggu/ Pertemuan Ke	Capaian Pembelajaran Mingguan	Materi Pembelajaran	Metode/ Strategi Pembelajaran	Aktifitas Pembelajaran/ Pengalaman Mahasiswa	Sumber Belajar & Bahan Ajar	PENILAIAN		
						Indikator Penilaian	Bentuk Penilaian	Bobot
1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Memahami dasar-dasar intervensi organisasi dan mampu menghubungkan permasalahan organisasi yang didapatkan dari proses diagnosa dengan desain intervensi yang sesuai.	Prinsip Dasar Intervensi Manajemen Perubahan	Diskusi Ceramah	Dosen mengajak mhs mendiskusikan konsep intervensi secara umum Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai prinsip-prinsip dasar intervensi. Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai berbagai bentuk intervensi organisasi dan mendiskusikan isu-isu yang terkait.	Ref 1 Video 1 : https://youtu.be/XERoMYc0ovc Kuis 1 : https://docs.google.com/forms/d/1_UtplBI9APLzrNkpnaxISJeh0ClqX086MinUQxzhtSs/edit Video 2 : https://youtu.be/1hmEXzc2R2l Kuis 2 : https://docs.google.com/forms/d/1DZ2JXIW1tfgm9eEWWoTZM_39I8tNSjQOr7vvdRSa-MA/edit	- Ketepatan dalam merespon pertanyaan	Kuis (10 Soal)	10 %

Minggu/ Pertemuan Ke	Capaian Pembelajaran Mingguan	Materi Pembelajaran	Metode/ Strategi Pembelajaran	Aktifitas Pembelajaran/ Pengalaman Mahasiswa	Sumber Belajar & Bahan Ajar	PENILAIAN		
						Indikator Penilaian	Bentuk Penilaian	Bobot
1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Menjelaskan tahapan dan fungsi analisa Jabatan dalam organisasi dan pengelolaan SDM.	Analisa Jabatan	Diskusi Ceramah	Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai fungsi, proses dan metode analisa jabatan. Penugasan : - Mahasiswa memilih satu jabatan pada sebuah organisasi dan menganalisis elemen-elemen uraian jabatannya. - Mahasiswa menganalisis spesifikasi jabatan yang dibutuhkan.	Ref 2 https://www.youtube.com/watch?v=OWPYCKnZaQQ	- Ketepatan dalam menentukan elemen-elemen dalam job desc - Kesesuaian job spec dengan job desc nva.	Tugas individu : Kuis (mahasiswa diberikan data, lalu diminta untuk menyusun job desc dan job spec-multiple choice)	10 %
5	Membuat rancangan system rekrutmen dan seleksi pada satu jabatan di organisasi tertentu.	Rekrutmen dan Seleksi	Diskusi Ceramah	Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai system rekrutmen dan seleksi Penugasan (Pilihan) : - Mahasiswa memilih satu jabatan pada sebuah organisasi yang diharapkan sudah memiliki job desc dan job spec yang jelas. - Mhs merancang system rekrut dan seleksi sesuai jabatan yang dipilih, mulai dari konsep publikasi/rekrutmen, alur seleksi dan metode seleksi yang digunakan.	Ref 2 Link 1 : https://youtu.be/JEKqgAynJUE Link 2 : https://youtu.be/rtuUbAVLneA Link 3 : https://youtu.be/6elynvqQwWQ	- Ketepatan waktu pengumpulan - Sistematika pelaporan - Kesesuaian Isi	Kuis (5 soal) Option Tugas Kelompok : Project akhir	30 %
6 - 7	Membuat rancangan modul pelatihan/pengembangan SDM berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan/pengembangan. Coaching	TNA, Pelatihan	Diskusi Ceramah	Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai system pengembangan SDM, proses analisa kebutuhan pelatihan/pengembangan, berbagai bentuk/model pengembangan SDM. Penugasan (Pilihan) : - Mahasiswa memilih satu jabatan pada sebuah organisasi yang diharapkan sudah memiliki job desc dan job spec yang jelas. - Mhs membuat desain pelatihan/pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan kemampuan individu.	Ref 2 https://www.youtube.com/watch?v=ejePgTe1qOc Ref coaching https://youtu.be/LM-8Neyonb4	- Ketepatan waktu pengumpulan - Sistematika pelaporan - Kesesuaian Isi	Kuis (5 soal) Tugas Kelompok : Project akhir	

Commented [Office1]: Komponen job spec ditentukan (karakteristik permukaan dan aspek psikologis)

G. Referensi

1. Cumming, T.G., & Worley, C.G. 2009. *Organization Development & Change. 9th edition*. Ohio: South-Western Cengage Learning.
2. Mondy, R.W., Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. 2011. *Fundamental of Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill Companies.

Anjuran

- a. Smither, R.D., Houston, J.M., & McIntire. S.A. 1996. *Organization Development : Strategies for changing environment*. New York : Harper Collins College Publisher

H. Komponen Evaluasi (CP)

Aspek Penilaian	Persentase
Ujian Akhir Semester	25 %
Ujian Tengah Semester	25 %
Tugas Individu	20 %
Tugas Kelompok	30 %
Total	100 %

I. Kriteria Evaluasi

(menyesuaikan ketentuan Universitas)

Diverifikasi oleh :	Diperiksa Oleh:		Disiapkan oleh :
Dekan Fakultas Psikologi	Kaprodi Psikologi	Koordinator Bid. Ilmu	Dosen Pengampu
Elli Nur Hayati, MPH., Psi., PhD	Devi Damayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Siti Mulyani, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Devi Damayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog Ufi Fatuhrahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog Luqman Tifa Perwira, S.Psi., M.Psi., Psikolog Muhammad Nur Syuhada, S.Psi., M.Psi., Psikolog

	UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN FAKULTAS PSIKOLOGI PROGRAM STUDI SARJANA 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
Rekrutment dan Seleksi	1365430	Pengembangan Organisasi : Intervensi	T = 3	P = 0	Genap/6	24 Februari 2022
Pengesahan	Dosen Pengembangan RPS		Koordinator RMK		Kaprodi	
	Dra. Siti Mulyani, MSi., Psikolog Devi Damayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog Muhammad Nur Syuhada, S.Psi., M.Psi., Psikolog Ufi Faturahmah, S.Psi., M.Psi., Psikolog		Dr. RR Erita Yuliasesti Diah Sari, S.Psi., M.Si.		Devi Damayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog	
Capaian Pembelajaran	CPL-Prodi yang dibebankan pada mata kuliah					
	CPL (S)					
	CPL (P)					
	CPL (KU)					
	CPL (KK) 11	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				
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)					
	CPMK 1	mampu memahami konsep perubahan terencana pada organisasi, memahami dan memilih berbagai jenis intervensi yang sesuai untuk mengatasi persoalan yang dialami organisasi.				
	CPMK 2	Mampu memahami dan memilih berbagai jenis intervensi yang sesuai untuk mengatasi persoalan yang dialami organisasi.				
	CPMK 3	Mampu merancang satu intervensi pengembangan organisasi				
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)					
	Sub-CPMK 1	mampu menghubungkan permasalahan organisasi yang didapatkan dari proses diagnosa dengan desain intervensi yang sesuai. (20)				
	Sub-CPMK 2	Mampu menjelaskan jenis-jenis intervensi SDM dalam organisasi, (40)				
	Sub-CPMK 3	Mampu menjelaskan intervensi team building sebagai bagian dari Intervensi Human Process dalam organisasi (10)				
	Sub-CPMK 4	Mampu mengimplementasikan konsep atau teori intervensi ke dalam rancangan intervensi pada suatu organisasi (30)				
	Sub-CPMK 5					
	Sub-CPMK 6					
	Sub-CPMK 7					
Sub-CPMK 8						
Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK						

		Sub-CPMK1	Sub-CPMK2	Sub-CPMK3	Sub-CPMK4	Sub-CPMK5	Sub-CPMK6	Sub-CPMK6	Sub-CPMK6
	CPMK 1	X							
	CPMK 2		x	x					
	CPMK 3				x				

Deskripsi singkat mata kuliah	Pengembangan Organisasi (Intervensi) adalah mata kuliah lanjutan mata kuliah Pengembangan Organisasi (Diagnosa) yang mengkaji tahapan perubahan terencana pada organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan kehidupan kerja yang berkualitas. Secara khusus mata kuliah Pengembangan Organisasi (intervensi) membahas mengenai prinsip dasar intervensi; klasifikasi intervensi dalam organisasi; bentuk-bentuk intervensi HRM seperti analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, penilaian kinerja, <i>reward system</i> ; bentuk intervensi kelompok seperti <i>team building</i> dan manajemen konflik.
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	1. Overview proses diagnosa organisasi 2. Prinsip dasar intervensi manajemen perubahan 3. Jenis-jenis Intervensi SDM (Anajab, Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan -TNA, Penilaian Kinerja, Reward system) 4. Team building 5. Rancangan intervensi
Pustaka	Utama: 1. Cumming, T.G., & Worley, C.G. 2009. <i>Organization Development & Change. 9th edition</i>. Ohio: South-Western Cengage Learning. 2. Mondy, R.W., Manajemen Sumber Daya Manusia 3. Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. 2011. <i>Fundamental of Human Resources Management</i>. New York: McGraw-Hill companies Pendukung 1. Smither, R.D., Houston, J.M., & McIntire. S.A. 1996. <i>Organization Development : Strategies for changing environment</i>. New York : Harper Collins College Publisher
Dosen Pengampu	1.
Mata Kuliah Prasyarat	1. 1355320 Pengembangan Organisasi (Diagnosa)

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
1,2, 3	mampu menghubungkan permasalahan organisasi yang didapatkan dari proses diagnosa dengan desain intervensi yang sesuai.	RPS Kontrak Belajar	- Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai alur dan garis besar materi perkuliahan - Mendiskusikan kontrak belajar bersama - Membentuk kelompok tugas untuk satu semester - Penugasan untuk pertemuan kedua : Kasus Sucofindo. Mhs secara individual diminta membuat analisis diagnose kasus Sucofindo	150 menit			20
		Kasus Sucofindo Model Perubahan Terencana Six Box Model	- Dengan fasilitasi dosen, mhs mendiskusikan hasil analisa diagnose Kasus Sucofindo	150 menit	Tugas Individu 1 : Diagnosa Sucofindo	- Ketepatan analisa permasalahan dengan teori Six Box - Sistematis dan dinamika permasalahan	
		Prinsip Dasar Intervensi Manajemen Perubahan	- Dosen mengajak mhs mendiskusikan konsep intervensi secara umum - Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai prinsip-prinsip dasar intervensi.	150 menit	Kuis	Ketepatan dalam merespon pertanyaan	

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
			- Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai berbagai bentuk intervensi organisasi dan mendiskusikan isu-isu yang terkait. -				
4	Mampu menjelaskan jenis-jenis intervensi SDM dalam organisasi,	• Analisa Jabatan	Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai fungsi, proses dan metode analisa jabatan. Penugasan : - Mahasiswa memilih satu jabatan pada sebuah organisasi dan menganalisis elemen-elemen uraian jabatannya. - Mahasiswa menganalisis spesifikasi jabatan yang dibutuhkan.	150 menit	Tugas individu : Kuis (mahasiswa diberikan data, lalu diminta untuk menyusun job desc dan job spec-multiple choice)	- Ketepatan dalam menentukan elemen-elemen dalam job desc Kesesuaian job spec dengan job desc nya.	40
5		• Rekrutmen dan Seleksi	Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai system rekrutmen dan seleksi Penugasan (Pilihan) : - Mahasiswa memilih satu jabatan pada sebuah organisasi yang diharapkan sudah memiliki job desc dan job spec yang jelas. Mhs merancang system rekrut dan seleksi sesuai jabatan yang dipilih, mulai dari konsep publikasi/rekrutmen, alur seleksi dan metode seleksi yang digunakan.	150 menit	Kuis (5 soal) Option Tugas Kelompok : Project akhir	- Ketepatan waktu pengumpulan - Sistematika pelaporan Kesesuaian Isi	
6-7		• TNA, Pelatihan	Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai system pengembangan SDM, proses analisa kebutuhan pelatihan/pengembangan, berbagai bentuk/model pengembangan SDM. Penugasan (Pilihan) : - Mahasiswa memilih satu jabatan pada sebuah organisasi yang diharapkan sudah memiliki job desc dan job spec yang jelas. Mhs membuat desain pelatihan/ pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan kemampuan individu.	150 menit	Kuis (5 soal) Tugas Kelompok : Project akhir	- Ketepatan waktu pengumpulan - Sistematika pelaporan Kesesuaian Isi	
8	Ujian Tengah semester	▪	•				
9	Mampu menjelaskan jenis-jenis intervensi SDM dalam	▪ Penilaian Kinerja	Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai system Penilaian Kinerja Penugasan (Pilihan) : • Mahasiswa memilih satu jabatan pada sebuah organisasi yang diharapkan sudah memiliki job	150 menit	Kuis (10 soal)		

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
	organisasi,		desc dan job spec yang jelas. • Mhs merancang bentuk penilaian kinerja yang sesuai dengan jabatan yang dipilih.		Kuis (10 soal)		
10		▪ Sistem reward	Mhs menyimak penjelasan dosen mengenai system reward. • Mahasiswa mendapat penugasan untuk review ch Team Building (Cumming, 2016)	150 menit			
11,12	Mampu menjelaskan intervensi team building sebagai bagian dari Intervensi Human Process dalam organisasi	▪ Team building	•				10
13-14	Mampu mengimplementasikan konsep atau teori intervensi ke dalam rancangan intervensi pada suatu organisasi	Sistem Rekrut Seleksi Pelatihan Penilaian Kinerja	Mahasiswa mempresentasikan hasil rancangan intervensi sesuai tugas kelompok masing-masing. • Mahasiswa memberikan umpan balik pada presentasi kelompok lain.				30
15	Merangkum tahapan utama proses pengembangan organisasi dan menyebutkan berbagai bentuk intervensi pada organisasi	Pengembangan Organisasi				Tugas Individual: resume materi Dosen Tamu	
16	Ujian Akhir semester						

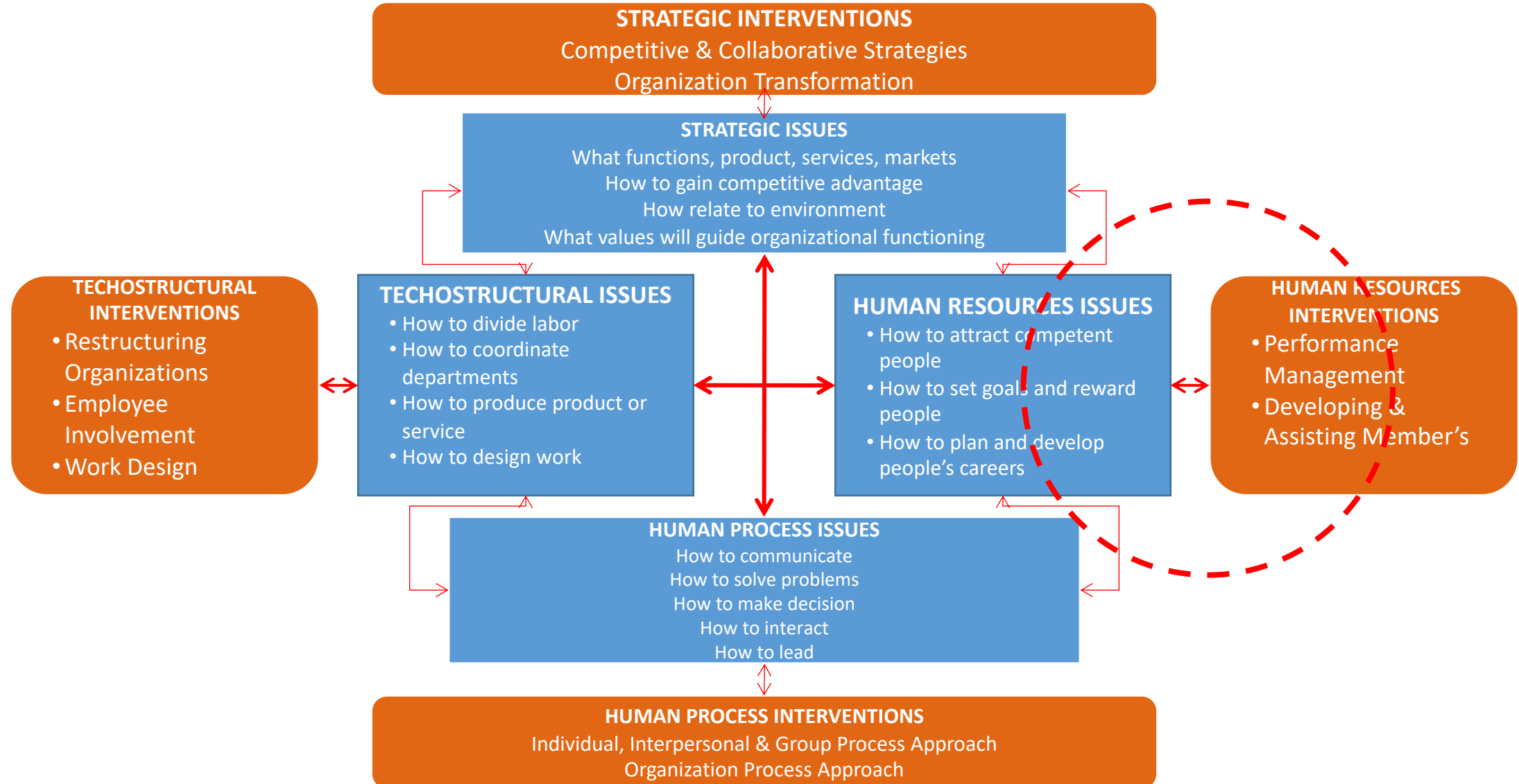
PENGEMBANGAN KARYAWAN

Kuliah Pertemuan 7
Pengembangan Organisasi : Intervensi
Intervensi Human Resources

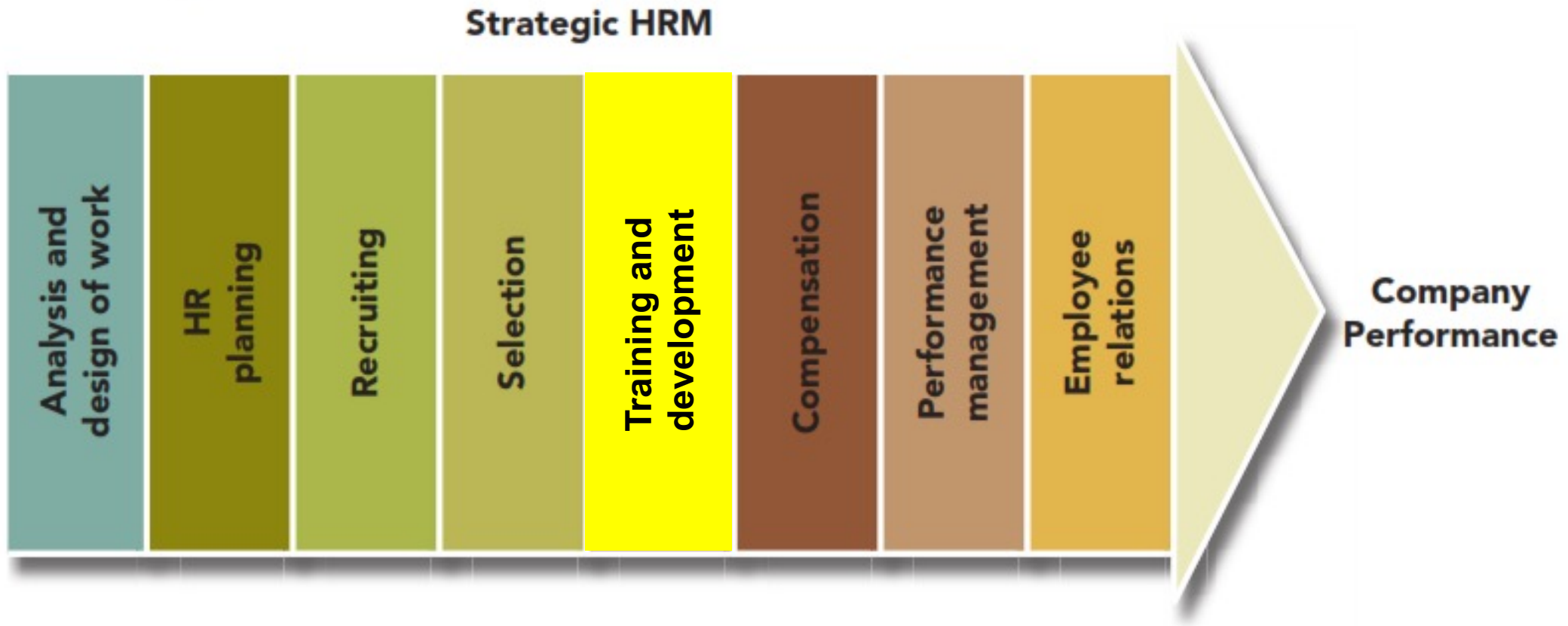
www.fpsikologi.uad.ac.id



DIMANA POSISI TRAINING dalam INTERVENSI?



DIMANA POSISI TRAINING dalam INTERVENSI HRM?



Training vs Development

Training bisa merupakan bentuk dari pengembangan. Tapi tidak semua pengembangan berbentuk pelatihan.
Berikut merupakan perbedaan umum dari kedua intervensi tersebut

TRAINING	Aspek	DEVELOPMENT
	Pembeda	
	Orientasi	
	Fokus	
Pelatihan bersifat jangka pendek, menambal gap keterampilan/ pengetahuan saat ini Training berhubungan dengan pekerjaan Umumnya mengatasi permasalahan di jabatan saat ini	Sasaran	Development berorientasi jangka panjang, karir, masa depan. Development berhubungan dengan karir Mempersiapkan posisi yang akan datang,

Pendekatan Pengembangan Karyawan



Pendidikan Formal

Karyawan dikembangkan dengan mengirimkan mereka ke institusi pendidikan untuk meraih gelar pendidikan lanjutan.

Job Experience

Karyawan dikembangkan melalui perluasan pengalaman bekerja di dalam perusahaan.
Contoh :
Job Rotation
Job Enlargement
Externship

Assesment

Karyawan dikembangkan Melalui proses asesmen kepribadian dan kompetensi, yang selanjutnya di follow up oleh Dept SDM dan atasan langsung

Interpersonal Experience

Pengembangan karyawan melalui interaksi dengan karyawan yang lebih berpengalaman atau praktisi ahli :
Coaching
Mentoring

Coaching & Mentoring



Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management* (4th Eds.).

Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach. Sixth Edition. USA: Wadsworth Cengage Learning.*

Spector, P. E. (2011). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice: Research and Practice.* Wiley Global Education.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (Fourteenth). England: Pearson Education Limited.

Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice.* Sage Publications.



COACHING

Program pengembangan karyawan yang berbentuk sesi pendampingan oleh karyawan ahli, atasan, atau konsultan/profesional coach.

*Coaching involves working with organizational members, typically managers and executives on a regular basis to **HELP THEM CLARIFY their GOALS, DEAL with potential stumbling BLOCKS, and IMPROVE their PERFORMANCE***

(Cumming & Worley, 2019)



Fungsi COACHING



Sebagaimana yang dinyatakan dalam definisi Coaching, secara umum coaching memiliki fungsi untuk meningkatkan performa karyawan melalui proses pedampingan yang terprogram. Namun coaching juga dapat memiliki fungsi spesifik untuk :

- Meningkatkan performa
- Memperbaiki performa
- Mengevaluasi kinerja
- Mengembangkan solusi atas permasalahan kinerja
- Mempersiapkan pengembangan diri
- Mengembangkan kapasitas untuk jangka panjang
- Membantu karyawan eksekutif menjalani masa transisi (merger, akuisisi)

Menetapkan Tujuan Coaching

Kedua belah pihak menyepakati tujuan program coaching, kode etik, dan jangka waktunya. Coaching memiliki tujuan yang cenderung spesifik

Assesmen

Proses pengumpulan data coachee yang diserahkan kepada Coach untuk dijadikan bahan pertimbangan, dan peluang pengembangan.

Debrief hasil asesmen, diskusikan hasil asesmen, bahas peluang pengembangan

Hasil asesmen dibahas. Eksplorasi peluang-peluang pengembangan dari hasil asesmen tersebut. Apa yang bias dikembangkan, analisis kekuatan, kekurangan, peluang, hambatan.

Sepakati rencana pengembangan (*action plan*)

Berdasarkan hasil eksplorasi, tetapkan tujuan dalam rencana Tindakan (action Plan) Sepakati apa yang akan dilakukan oleh Coachee. Tetapkan jadwal, tenggat waktu, program. Termasuk sepakati konsekuensi-konsekuensi.

Melaksanakan *Action Plan*

Berikan kesempatan kepada Coachee untuk mengimplementasikan action plan nya. Coach membuka akses untuk konsultasi

Evaluasi Pelaksanaan Action Plan

Pertemuan untuk membahas hasil dari penerapan action plan.

Tahapan COACHING

MENTORING

Program pengembangan karyawan yang berbentuk hubungan interpersonal antara karyawan yang lebih senior dengan karyawan yang lebih baru.

Mentoring is an approach to advising, coaching, and nurturing for creating a practical relationship to enhance individual career, personal, and professional growth and development by sharing experiences, asking demanding questions, challenging decision making, and expanding problem-solving skills.

(Mondy & Martocchio, 2016)



Mentoring



- Mentoring esensinya merupakan hubungan positif saling membangun dan mengembangkan antara karyawan senior dan karyawan junior dalam perusahaan.
- Mentor merupakan seseorang yang lebih berpengalaman dan lebih ahli yang ditugaskan untuk membantu karyawan yang relatif lebih kurang berpengalaman agar berkembang
- Mentoring dapat bersifat **formal** maupun **informal**.
- Hubungan ini **secara alamiah** biasanya akan muncul. Namun sebagai intervensi, Mentoring merupakan suatu program pengembangan yang **terencana**.
- Karyawan senior disebut **Mentor** dan Karyawan Junior disebut **Protégé** atau **Mentee**.

Manfaat bagi Mentor dan Mentee

Mentoring menguntungkan kedua belah pihak :

- Mentee mendapatkan bimbingan, role, model, dan support dari karyawan senior
- Mentor merasa mampu mengontribusikan kemampuannya, menjadi bagian penting dari perusahaan,
- Pengetahuan teknis dari mentee dapat memperkaya wawasan mentor.

Fungsi

Mentoring

Mentoring memiliki 2 fungsi utama yaitu :

Fungsi Karir

- Dukungan profesional
- Perlindungan
- tugas-tugas yang menantang
- Akses informasi
- Exposure - visibility

Fungsi Psikososial :

- Role model
- Pertemanan
- Konseling



2.

Cultivation

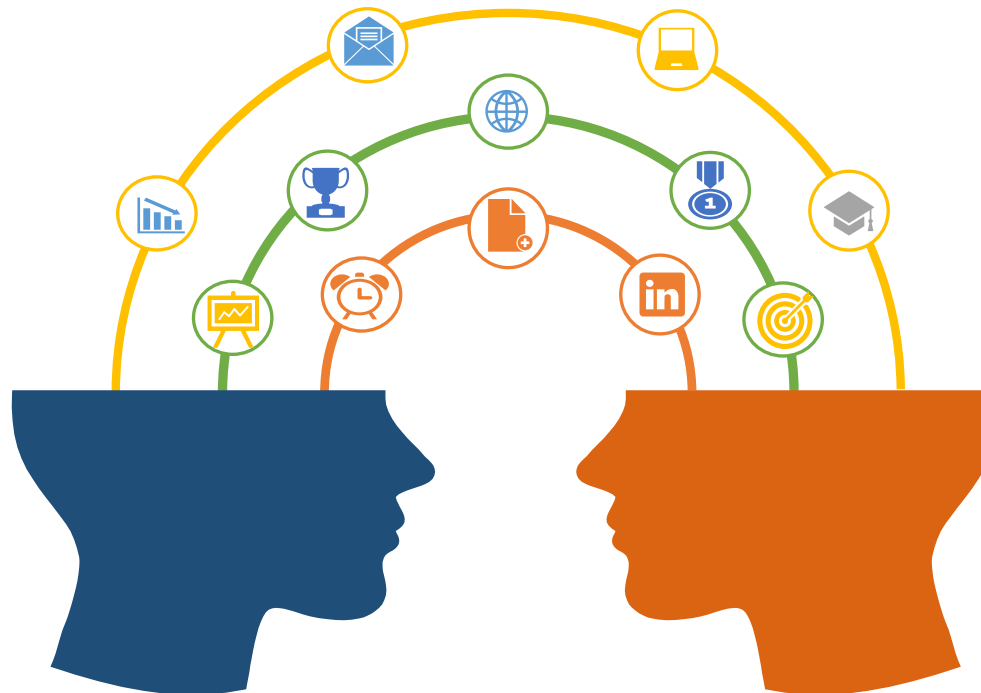
- Hubungan mulai terbuka, pola hubungan mulai jelas (peran mentor kepada mentee, dan sebaliknya)
- Kedua pihak mulai saling menghargai dan merasakan manfaat dari hubungan ini
- Ikatan Interpersonal mulai terjalin
- Fase dimana mulai terbangun suasana pertemanan
- Hasil dari hubungan mulai dirasakan. Misal : Mentee naik jabatan/ mendapat prestasi

1.

Initiation

- Interaksi awal antar mentor dan mentee (protégé). Proses berkenalan, saling memahami.
- Saling menyampaikan harapan/ekspektasi
- Saling membangun kepercayaan.
- Membangun pola hubungan antar keduanya. (siapa yang berinisiatif mengawali interaksi, dst)
- Dapat berproses selama 6 bulan – 1 tahun.

Proses Mentoring



3.

Separation

- Fase dimana Mentor dan mentee harus berpisah,
- Perpisahan dapat disebabkan karena structural (berpindah tempat, atau mentor pensiun)
- Atau perpisahan karena alamiah, masing-masing atau salah satu pihak ingin mengurangi interaksi. (misal : mentee merasa ingin lebih mandiri/ mentor mulai lebih sibuk)
- Fase dimana terjadi gejolak positif maupun negative
- Fase penyesuaian untuk kedua belah pihak

4.

Redefinition

- Fase perubahan status hubungan menjadi hubungan pertemanan
- Saling menyadari peran dan jasa masing-masing pihak
- Fase melanjutkan hubungan baik dalam bentuk lain diluar pekerjaan

Persamaan Coaching & Mentoring

- Sama-sama berorientasi karir/masa depan
- Keduanya dapat bersifat formal maupun informal
- Sama-sama dilakukan oleh orang yang lebih berpengalaman
- Keduanya dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan pekerjaan maupun keterampilan interpersonal
- Keterampilan interpersonal Mentor dan Coach sama-sama sangat menentukan keberhasilan proses



Perbedaan Coaching & Mentoring

COACHING

Dilakukan oleh atasan, karyawan senior, atau coach professional/konsultan eksternal

Tidak harus berpengalaman di bidang yang sama
(contoh : professional coach/eksternal)

Jangka waktu relatif lebih pendek, 6 bulan- 1 tahun

Agenda berdasarkan panduan yang disepakati

Hubungan lebih bersifat profesional

Kekuatan/penekanan di professional development

Permasalahan yang diatasi dengan coaching lebih
focus/spesifik

MENTORING

Umumnya dilakukan oleh karyawan senior perusahaan yang lebih berpengalaman

Mentor umumnya merupakan senior di bidang/keahlian yang sama dengan mentee

Jangka waktu lebih panjang, dapat berlangsung selama hubungan interaksi masih terjalin antar kedua karyawan

Agenda berdasarkan permintaan mentee/klien.

Hubungan lebih bersifat personal

Kekuatan di personal growth

Permasalahan yang dibahas lebih luas, general terkait pengembangan personal



Thankyou

The End of the Development Intervention Slides – Human Resources Intervention
Organizational Development : Intervention | Faculty of Psychology UAD



UAD

References

- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management* (4th Eds.).
- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach. Sixth Edition. USA: Wadsworth Cengage Learning.*
- Spector, P. E. (2011). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice: Research and Practice.* Wiley Global Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (Fourteenth). England: Pearson Education Limited.*
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice.* Sage Publications.

