

Analisis dan Desain Pekerjaan

Background :

- Perkembangan organisasi yang semakin kompleks
- Ragam pekerjaan menjadi semakin banyak
- Masing masing pekerjaan memiliki fungsi yang menghubungkan tugas yang spesifik
- Organisasi tidak lain terdiri atas beragam jenis pekerjaan, dimana hubungan antar pekerjaan ini membentuk sebuah mekanisme koordinasi yang menghubungkan berbagai kegiatan didalamnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut

ANALISA PEKERJAAN

- Pekerjaan (Job) merupakan pola dari tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dilakukan seseorang

Analisa pekerjaan mempelajari pola pola dari aktifitas untuk menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibutuhkan dalam pekerjaan





Job analysis :

“A purposeful, systematic process, for collecting information on the important work related aspect of a job”

Proses yang sistematis dalam menghimpun informasi tentang tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari pekerjaan tertentu



INSTITUT MANAJEMEN
TELKOM



PRODI ILMU KOMUNIKASI



Definisi

- *Job description* (deskripsi pekerjaan) :
 - *“The principal product of job analysis. It represent a written summary of the job as an identifiable organizational unit”*
 - Simpulan tertulis mengenai suatu pekerjaan sebagai sebuah unit yang dapat dijelaskan dalam sebuah organisasi
 - Pernyataan tertulis yang menjelaskan kewajiban (apa, mengapa dan bagaimana sebuah pekerjaan), kondisi pekerjaan dan aspek lainnya mengenai sebuah pekerjaan
 - Profil dari sebuah pekerjaan

Definisi

- *Job specification* (spesifikasi/persyaratan pekerjaan) :
“A written explanation of the knowledge, skills, abilities, traits, and other characteristics (KSAOs) necessary for effective performance on a given job”
 - Penjelasan tertulis terkait pengetahuan, skill, dan kemampuan tertentu yang dibutuhkan untuk memberikan performa yang efektif dalam sebuah pekerjaan tertentu
 - Menjelaskan hal hal yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu yang perlu dimiliki oleh pekerja yang melakukan, termasuk *human skill* yang menunjang (misalnya pengalaman, pelatihan, pendidikan, dan kemampuan fisik maupun mental)
 - Profil dari karakteristik pekerja yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut

Definisi

- Job Performance Standards (Standar Performa Kerja)
 - “ a key part of any control system (standards, measures, correction, and feedback) which have two functions: first; become the targets for employee efforts, second; used as criteria against which job success is measured”
 - Bagian penting dari sistem kontrol (standar, pengukuran, perbaikan, dan asupan balik) dengan dua fungsi yaitu sebagai sasaran juga sebagai kriteria bagaimana pekerjaan tersebut diukur
 - Sasaran kerja sekaligus kriteria pengukuran keberhasilan kerja

Cruise Director Job Description

Cruise Director Job Profile and Description

Essentially, a cruise director serves as the master planner for all types of shipboard activities and entertainment in a cruise ship. Besides ensuring that all cultural and social events are properly coordinated, the cruise director also usually acts as the primary source of information for passengers and guests on the cruise, making sure that they are having an enjoyable and trouble free experience.

Duties and Responsibilities

Cruise director job duties and responsibilities include:

- Directing passenger services, from public announcements to activity programs as well as onboard welcome and disembarking information
- Serving as a conduit to passengers with problems, either finding a means to fix them or referring them on to the appropriate ship departments
- Keeping staff informed of appropriate conduct and behavior among passengers and their fellow crew
- Managing and overseeing the performance and conduct of the relevant departments as well as those of other staff
- Organizing schedules for a staff of speakers, lecturers, on-staff entertainers and special guests performers for regular onboard programs
- Attending private parties such as the Cruise Critic onboard gatherings, VIP functions, and ship-organized events, including welcome aboard receptions and past passenger parties
- Organizing reports and information for corporate headquarter or ship needs

- Keeping log records of major events in the cruise

Skills and Specifications

- Self-assured
- Assertive
- Ability to multi-task
- Excellent public speaking and writing skills
- Confidence in dealing with large numbers of people
- Ability to remain calm even under most trying circumstances

Education and Qualifications

- Knowledge of ships' security measures and safety procedures as issued by ISM (International Safety Management)
- Computer literacy
- At least one foreign language
- High school diploma



PART-TIME TELLER JOB DESCRIPTION

Job Title: Part-Time Teller 1 **Branch/Department:** Fortuna Operations

Position Status: Permanent / Part-Time **FLSA Status:** Non-Exempt

Reports to: Operations Supervisor

Salary/Pay Range: \$10.00 - \$15.00 per hour **Posting Date:** December, 2009

1. SUMMARY

Under general supervision, but conforming to established policies and procedures, employee operates a teller's window by providing prompt, efficient and accurate customer service functions, representing the Bank in a courteous, professional manner.

2. ESSENTIAL FUNCTIONS

- Accepts deposits and cashes checks to customers' accounts.
- Cross-sells the Bank's services and products.
- Files signature cards and other documents.
- Processes TT&L deposits, food stamp deposits and night deposit bags.
- Sells and redeems U.S. Savings Bonds, Traveler's Cheques & Cashier's Checks.
- Accepts loan payments and processes advances/transfers.
- Admits customers to safe deposit boxes and processes rental payments.
- Answers in-coming phone calls and customer inquiries.
- Balances cash drawer at end of day and verifies cash totals.
- Image and sort daily work for processing.

3. ADDITIONAL RESPONSIBILITIES

- Performs other duties as assigned.
- Ability to cross train in other job functions.

4. REQUIRED EDUCATION, EXPERIENCE AND SKILLS

- High school diploma or equivalent preferred.
- Bilingual recommended
- Interpersonal skills to represent the Bank in a positive way in dealing with customers and other employees.
- Basic working knowledge of Microsoft Outlook, Word, and Excel

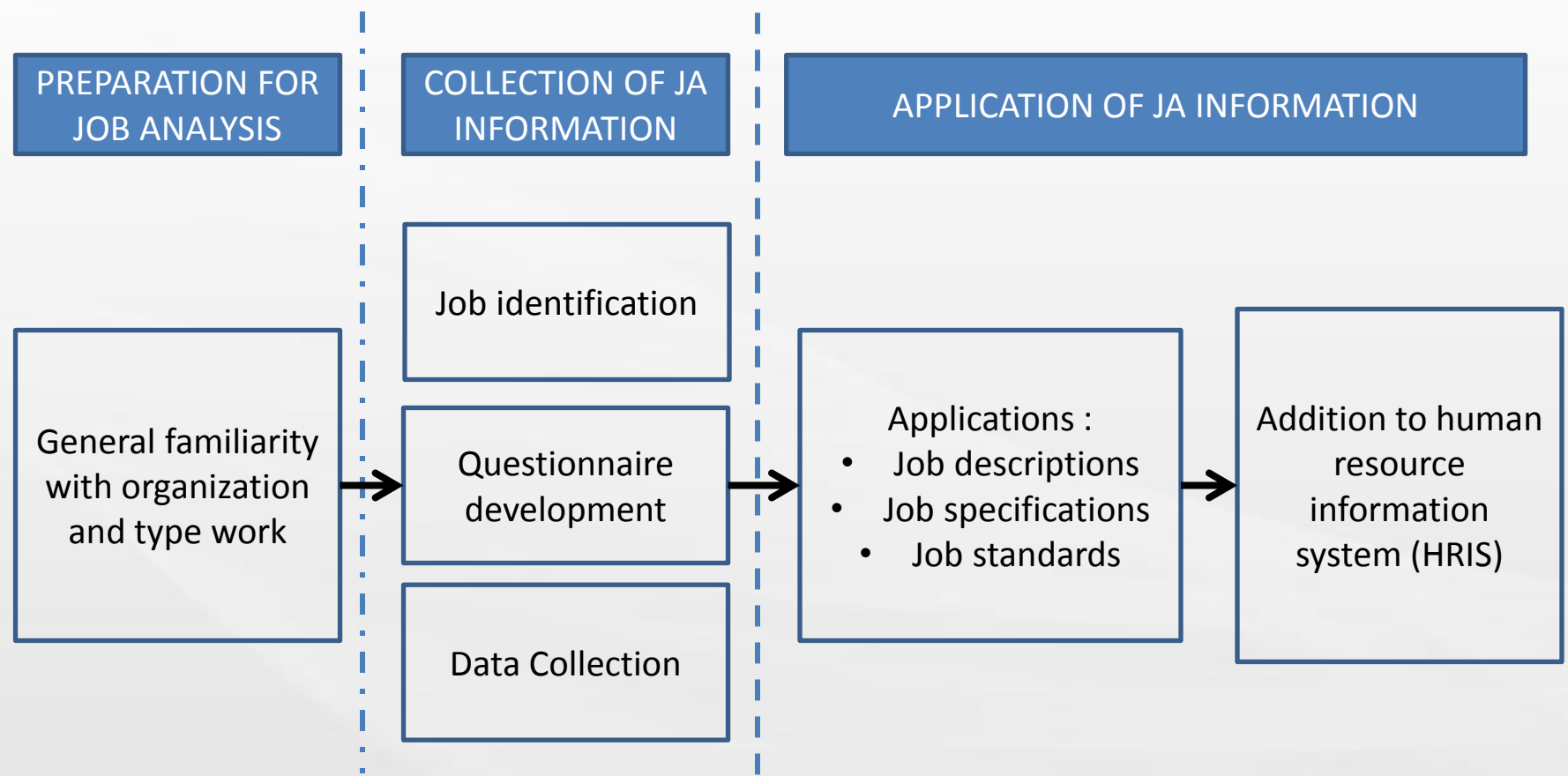
Tahapan dalam Analisa Pekerjaan

- Examine the total organization and the fit of each jobs
- Determine how job analysis information will be used
- Select jobs to be analyzed
- Collect data by using acceptable job analysis techniques
- Prepare job description
- Prepare job specification

Job Analysis : menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk mengorganisasikan pekerjaan yang memungkinkan karyawan/pekerja dapat bekerja produktif dan puas

1. Identifikasi pekerjaan yang akan dianalisa
2. Mengembangkan kuisisioner untuk analisis pekerjaan
3. Mengumpulkan informasi/analisa pekerjaan

The Three Phases of Job Analysis Information





Apakah sebuah organisasi dapat melakukan tindakan perekrutan, pelatihan, penilaian, penentuan imbal jasa, pemutusan hubungan kerja, dan terutama penggunaan SDM (aktivitas HRD) tanpa memiliki informasi yang tepat ?

Kegunaan Analisis Pekerjaan

- **Rekrutmen dan seleksi** : Informasi analisa pekerjaan membantu perekrut mencari dan menemukan orang yang tepat untuk mengisi posisi organisasi. Proses asesmen yang dilakukan harus mampu menilai aspek aspek penting yang dilakukan dalam pekerjaan
- **Pelatihan dan pengembangan karir** : Mengetahui skill yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan menjadi input penting dalam menyusun program pelatihan, yang secara tidak langsung membantu laju karir pekerja yang bersangkutan.

Kegunaan Analisa Pekerjaan

- **Kompensasi** : dengan mengetahui cakupan pekerjaan dan tanggungjawab yang melingkupinya dapat disusun sistem asesmen yang tepat bagi penentuan kompensasi
- **Perencanaan strategis** : hasil analisa pekerjaan dapat membantu organisasi dalam melakukan perubahan atau restrukturisasi pekerjaan dan proses alur pekerjaan untuk menghadapi perubahan lingkungan

Manfaat Analisis Pekerjaan

- Telaah dan Perencanaan Kerja
- Suksesi Manajemen
- Pelatihan dan pengembangan
- Jalur karir
- Kriteria seleksi
- Evaluasi pekerjaan

Siapa yang melakukan?

- Pakar/spesialis
- Atasan langsung atau lini
- Pengemban tugas/jabatan
- Kombinasi
 - Pengemban tugas pada satu sisi memiliki point positif bahwa sebagai “pelaku” mereka memiliki kelebihan dalam memberikan rincian informasi terkait pekerjaan mereka juga meningkatkan akseptabilitas mereka ketika terjadi re-design baru akan pekerjaan terkait
 - Tetapi point negatif adalah terdapat kecenderungan pelaku kerja untuk “melebih-lebihkan” situasi dan kondisi pekerjaan yang mereka emban

How To?

- Hal yang perlu dipahami sebelum melakukan analisa pekerjaan
 - Bagan organisasi (struktural) dan bagan proses kerja (kegiatan)
- Metode :
 - Observasi/Pengamatan
 - Wawancara
 - Kuisisioner
 - Catatan Pegawai/ Log Book
- Informasi mengenai pekerjaan dikumpulkan dan dipelajari berdasarkan tugas yang diselesaikan pengemban jabatan (job oriented)
- Informasi mengenai pekerjaan didasari oleh aktivitas yang dilakukan oleh pengemban jabatan (work oriented)
- Informasi dapat mengidentifikasi tugas dan sikap/perilaku kerja yang penting terkait pekerjaan tertentu
- Keragaman tenaga kerja menjadi asumsi penting bagi seorang analis. Semakin beragam narasumber diharapkan kesimpulan yang komprehensif dapat ditarik

Methods

- OBSERVASI
- Biasanya dilakukan untuk pekerjaan yang membutuhkan panduan kerja, terstandarisasi, dan memiliki siklus kegiatan yang pendek : manufaktur
- Jarang digunakan untuk pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan berpikir/konseptual : peneliti, pengacara, art director, etc

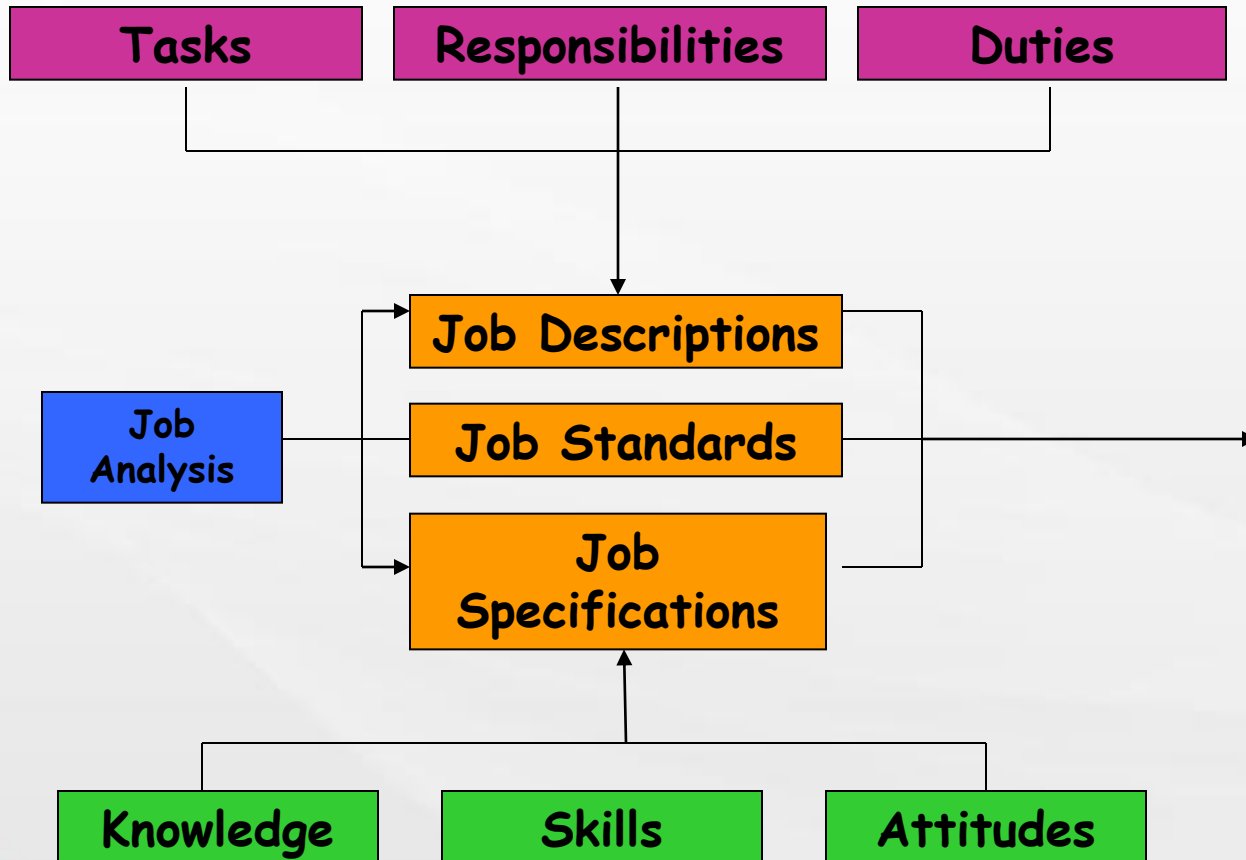
Methods

- WAWANCARA/INTERVIEW
- Kelebihan :
 - Berhadapan langsung dengan narasumber
 - Pertanyaan dan informasi yang dicari dapat berkembang
 - Tercipta komunikasi dua arah
- Kekurangan :
 - *Standard issue*
 - Diperlukan keahlian tertentu bagi pewawancara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan
 - Distorsi informasi
 - Faktor biaya

Methods

- KUISIONER : singkat, sederhana, dan jelas
- Mail Questionnaires
- LOG BOOK/Job Incumbent Diary : biasanya membantu untuk menjelaskan pekerjaan yang sulit diobservasi. Buku ini berisi catatan hal hal yang berkaitan dengan tugas/pekerjaan yang diemban baik yang dilakukan secara rutin maupun tidak rutin
- Panel of Expert
- MULTIMETHOD JOB ANALYSIS APPROACH

JOB ANALYSIS



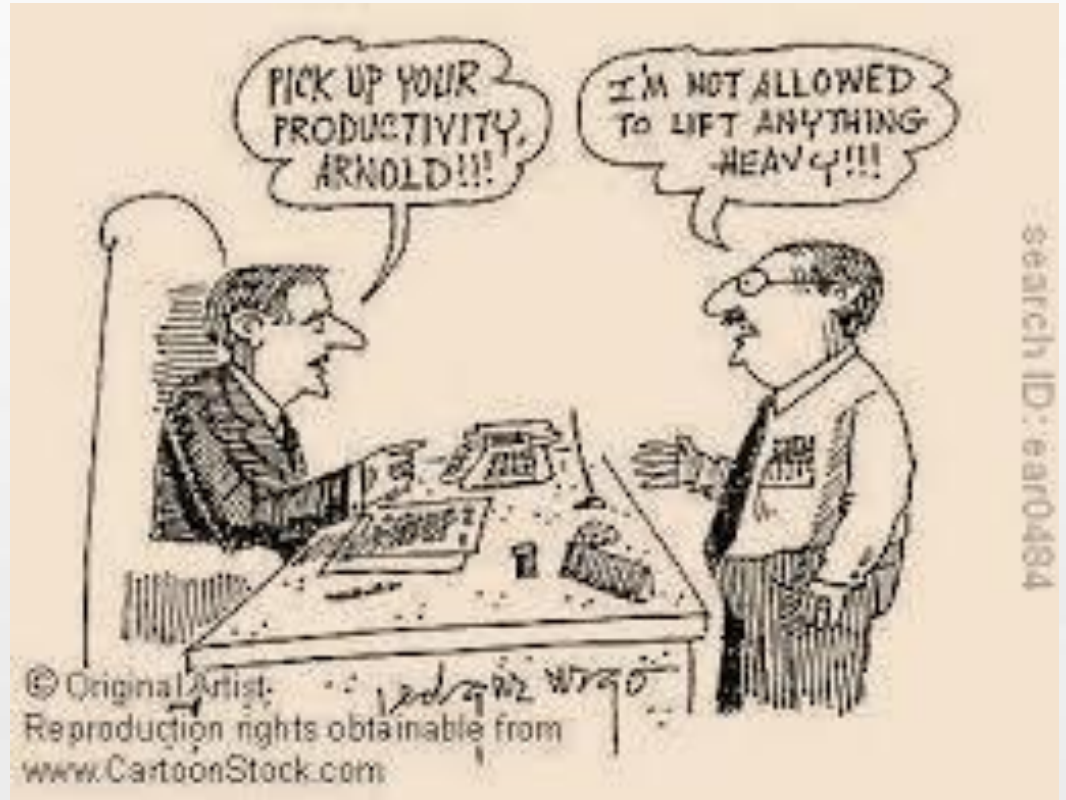
- Human Resource Planning
- Recruitment
- Selection
- Training and Development
- Performance Appraisal
- Compensation and Benefits
- Safety and Health
- Employee and Labor Relations
- Legal Considerations
- Job Analysis for Teams

JOB DESIGN

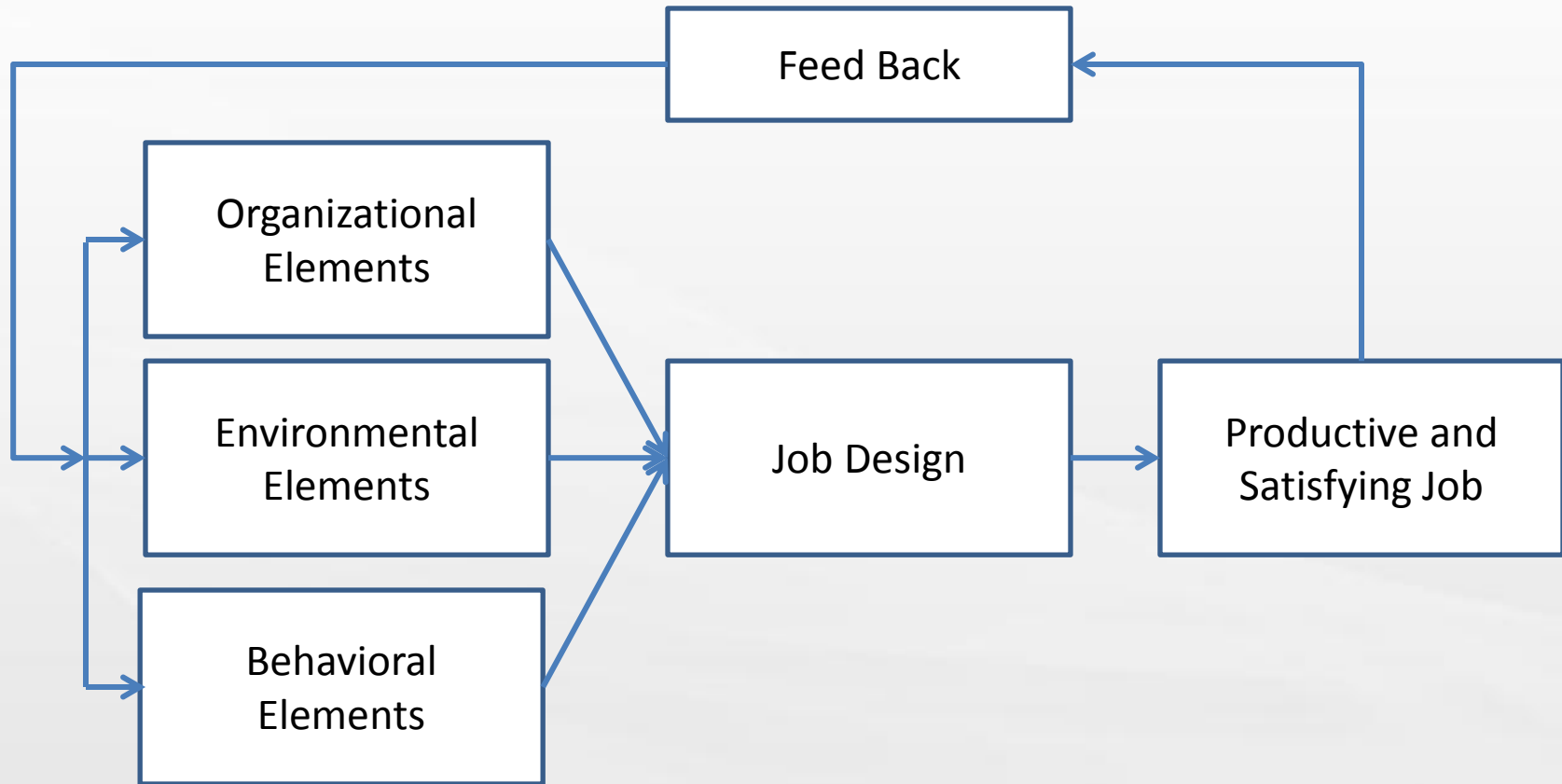


- Jabatan/Pekerjaan : bukan sekedar kumpulan tugas yang tercatat dalam analisis pekerjaan (deskripsi jabatan)
- Pekerjaan merupakan fondasi dasar bagi organisasi mencapai tingkat produktifitas dan tingkat kepuasan karyawan yang baik

ISU UTAMA



Job Design Input-Output Framework



Elemen Desain Pekerjaan

Organizational Elements	Environmental Elements	Behavioral Elements
Mechanistic approach	Employee abilities and availability	Autonomy
Work flow	Social and cultural expectations	Variety
Work practices		Task identity
Ergonomics		Task significance
		Feedback



Rancang Bangun Pekerjaan

- Berdasarkan informasi yang diperoleh dan dicatat dalam deskripsi dan spesifikasi kerja maka HRD dapat mendesain atau meredesain sebuah pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan
- 4 Pendekatan yang biasa digunakan :
 - Perceptual-motor approach
 - Biological approach
 - Mechanistic approach
 - Motivational approach

Mechanistic Approach

- Mempelajari sistematika pekerjaan
 - Pekerjaan harus dapat dipelajari secara *scientifically*
 - Pekerjaan diarahkan efisien
 - Pekerja dipilih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan
 - Pekerja harus dilatih untuk dapat melaksanakan pekerjaan
 - Kompensasi harus dikaitkan dengan performa dan harus diberikan sebagai bentuk penghargaan atas performa
- Pekerjaan cenderung menjadi sebuah hal yang bersifat rutin dan repetitif (terspesialisasi)
- Cenderung meningkatkan rasa ketidakpuasan : job enlargement (horizontal)

Motivational Approach

- Pekerja akan termotivasi oleh pekerjaan yang menguatkan perasaan diakui/dihargai (*self worth*)
- Mengatasi ketidakpuasan : job enrichment (vertikal)
- 3 kunci psikologis dalam motivasi dan kepuasan pekerja :
 - *Experienced meaningfulness (skill variety, task identity, task significance)*
 - *Experienced responsibility (autonomy)*
 - *Knowledge of result (feedback)*



LIFE
LI
A
M
I
B
A
N
C
W
O
R
K
E
R
Y
A
N
G
E
R

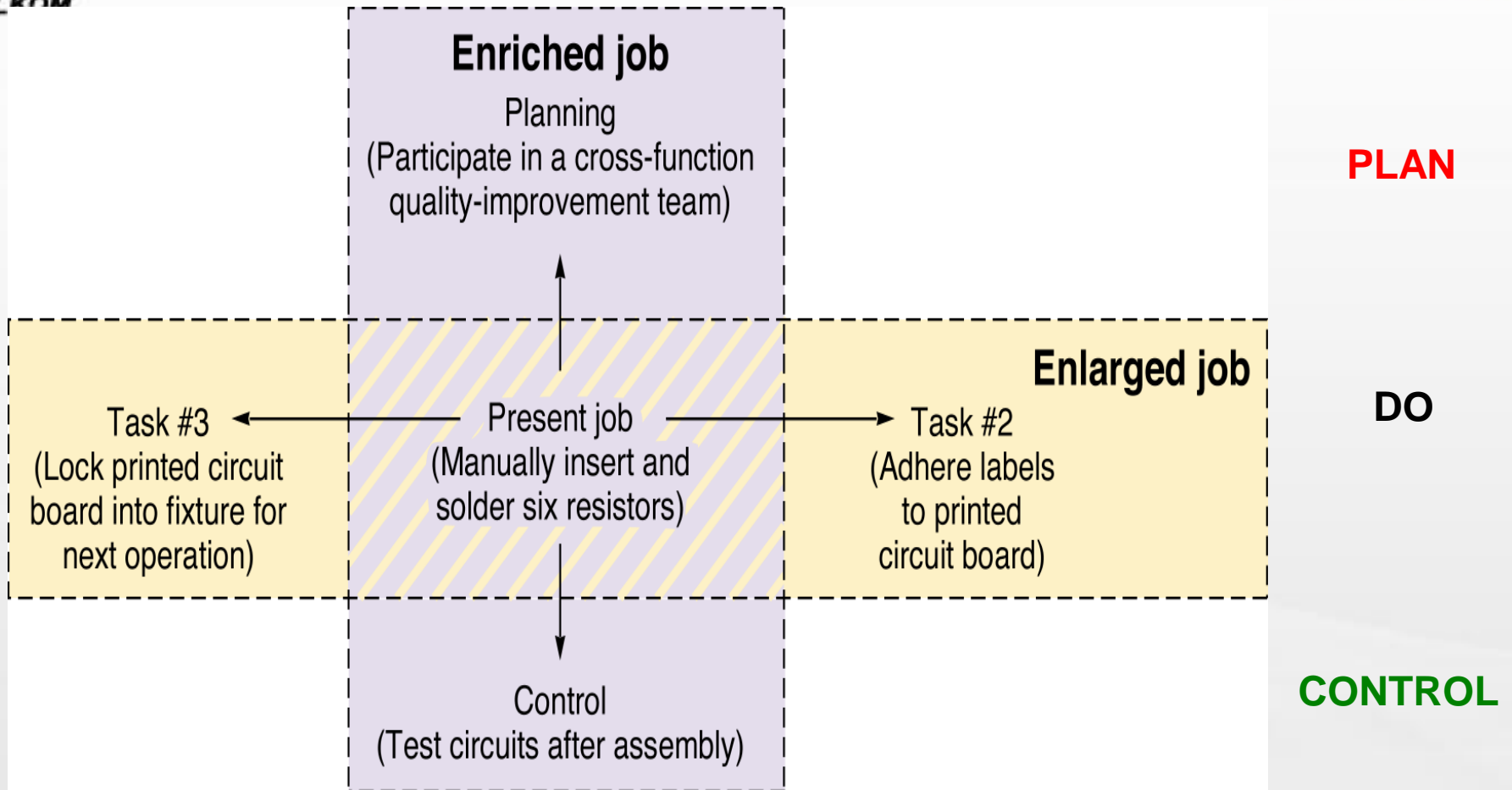


Tantangan dalam Job Design

- Dunia kerja yang berubah dengan cepat
 - Isu seperti : work-family balance, congestion, global environment,
 - Job sharing, flextime, telecommuting
 - Slim organization
 - Competency
 - Self directed teams

Techniques of Job Redesign

- Underspecialization : untuk pekerjaan yang kurang terspesialisasi
 - Work simplification : penyederhanaan pekerjaan-menghilangkan tugas tugas yang tidak kritis dalam sebuah pekerjaan
 - Reengineering : restrukturisasi untuk mencapai performansi yang lebih baik
- Overspecialization : untuk pekerjaan yang cenderung terpola baku dan bersifat rutin
 - Job rotation
 - Job enlargement (horizontal loading)
 - Job enrichment (vertical loading)
 - Autonomous work teams



TERIMAKASIH