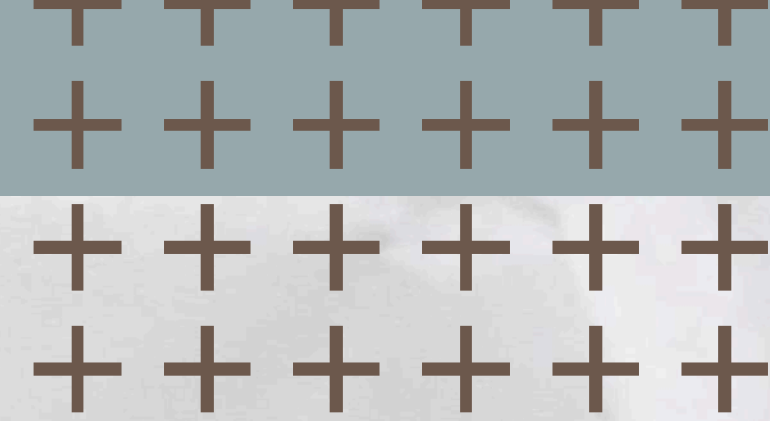




ANALISIS DAN RANCANG BANGUN PEKERJAAN (BAB 3)

Kelompok 1





KELOMPOK 1

1. Indah Cetya (2264190013)
 2. Anastasya Agustin (2264190009)
 3. Maria Syalomi Sura Nade (2264190007)
 4. Niken Damayanti (2264190074)
 5. Nahda Qulbi Azriani (2264190027)
 6. Barbara Laura (2264190065)
 7. Qintani Cahyanairah (2264190070)
 8. Firyal Al Hakim (2264190062)
 9. Farrel F (2264190046)
 10. Anjas Achmad (2264190081)
 11. Syalwa Fadia Rejina D (2264190083)
- 
- 

TEKNIK PENGUMPULAN INFORMASI PEKERJAAN



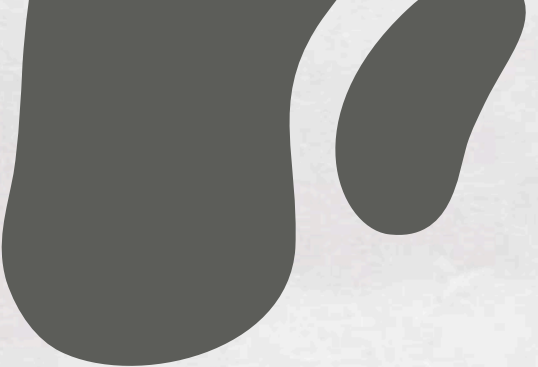
Teknik pengumpulan informasi digunakan dengan mempertimbangkan waktu, biaya, dan ketepatan hasil.

Teknik-teknik tersebut meliputi,

- Wawancara
- Pandangan Pejabat Senior
- Kuesioner Melalui Pos
- Catatan Harian Pegawai
- Observasi Langsung



Setiap teknik memiliki kelebihan dan kelemahan tersendiri, sehingga sering kali digunakan secara gabungan agar informasi yang diperoleh lebih akurat dan menyeluruh.



SPEKIFIKASI DAN STANDAR PRESTASI KERJA

Untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, diperlukan dasar yang kuat berupa spesifikasi pekerjaan dan standar prestasi kerja. Spesifikasi pekerjaan menjelaskan kualifikasi dan kemampuan minimum yang harus dimiliki karyawan, sedangkan standar prestasi menjadi tolok ukur penilaian kinerja. Informasi ini juga berguna untuk proses rekrutmen, pelatihan, kompensasi, serta pengambilan keputusan manajerial dalam sistem informasi SDM.



PROSES DAN UNSUR RANCANG BANGUN PEKERJAAN

Rancang bangun pekerjaan bertujuan menyusun tugas agar seimbang antara kebutuhan organisasi, lingkungan, dan perilaku pekerja. Pekerjaan yang dirancang dengan baik meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sedangkan desain yang buruk dapat menimbulkan masalah seperti rendahnya motivasi atau bahkan pemogokan. Unsur utama yang memengaruhi rancangan pekerjaan meliputi faktor organisasional, kebiasaan kerja, dan lingkungan eksternal yang selalu berubah.

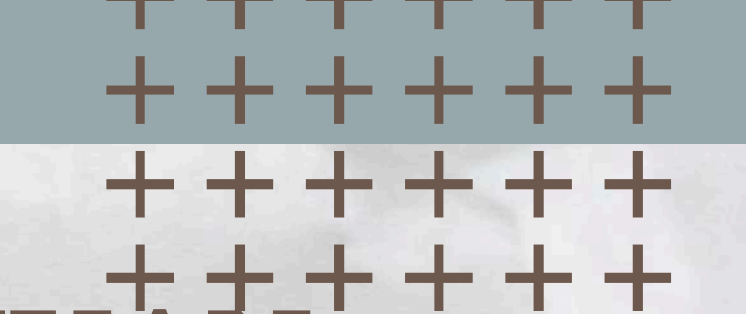




PENDEKATAN MANAJEMEN ILMIAH DAN KEBIASAAN ORGANISASI

Gerakan Manajemen Ilmiah yang dipelopori oleh Frederick W. Taylor menekankan efisiensi dengan membagi pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil. Pendekatan ini berhasil meningkatkan produktivitas, namun cenderung mengabaikan aspek kreativitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, rancangan pekerjaan juga harus memperhatikan tradisi dan kebiasaan organisasi agar perubahan yang dilakukan tetap diterima oleh para pekerja dan tidak menimbulkan resistensi.





UNSUR LINGKUNGAN DAN KEPERILAKUAN DALAM RANCANG BANGUN PEKERJAAN

Rancang bangun pekerjaan harus selaras dengan lingkungan dan strategi organisasi agar tetap relevan. Faktor lingkungan seperti perkembangan teknologi dan ketersediaan tenaga kerja berpengaruh besar terhadap desain pekerjaan. Selain itu, unsur keperilakuan seperti otonomi, variasi tugas, identitas tugas, makna pekerjaan, dan umpan balik perlu diperhatikan agar pekerjaan terasa bermakna dan meningkatkan motivasi serta kepuasan karyawan.





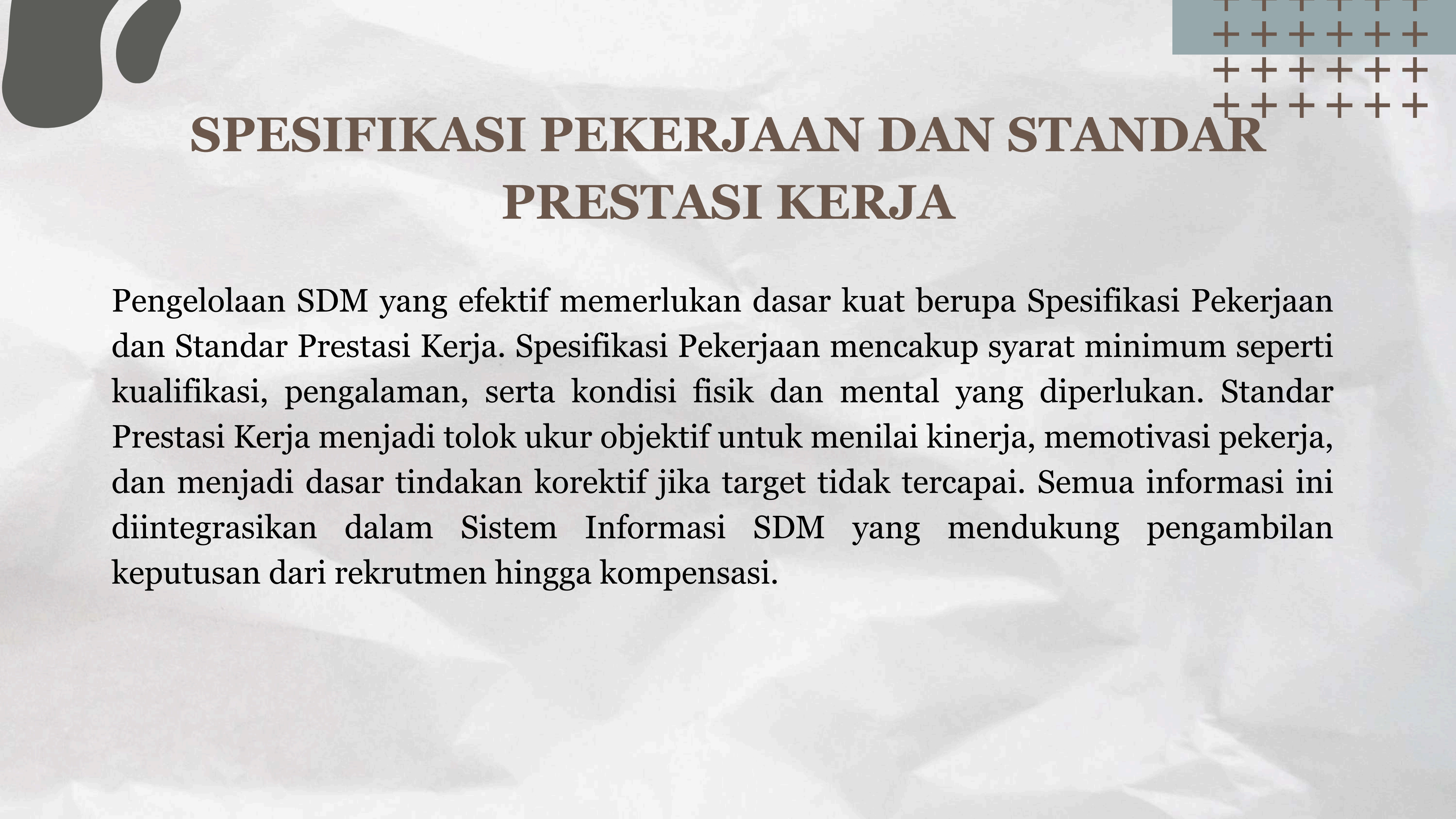
PENTINGNYA RANCANG BANGUN KEMBALI DAN PENGEMBANGAN PEKERJAAN

Rancang bangun kembali pekerjaan penting dilakukan agar pekerjaan tetap sesuai dengan dinamika organisasi dan tidak menimbulkan kejenuhan. Teknik seperti rotasi tugas membantu pekerja mengembangkan kemampuan baru dan menghindari kebosanan. Pengembangan pekerjaan juga dapat dilakukan melalui perluasan tugas untuk menambah variasi, serta memperkaya pekerjaan dengan memberi tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar guna meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.



TEKNIK PENGUMPULAN INFORMASI DALAM ANALISIS PEKERJAAN

Berbagai teknik digunakan dalam pengumpulan informasi untuk analisis pekerjaan, mempertimbangkan waktu, biaya, dan ketepatan data. Wawancara memberikan data akurat namun memakan waktu dan biaya. Pandangan pejabat senior informatif tapi berpotensi bias. Kuesioner lewat pos hemat biaya dan cepat, tapi rawan data tidak lengkap dan respon rendah. Catatan harian pegawai bisa akurat jika konsisten, meski dianggap membebani. Observasi langsung berguna untuk verifikasi, namun mahal dan bisa kurang objektif. Oleh karena itu, penggabungan beberapa teknik sering diterapkan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi.



SPEKIFIKASI PEKERJAAN DAN STANDAR PRESTASI KERJA

Pengelolaan SDM yang efektif memerlukan dasar kuat berupa Spesifikasi Pekerjaan dan Standar Prestasi Kerja. Spesifikasi Pekerjaan mencakup syarat minimum seperti kualifikasi, pengalaman, serta kondisi fisik dan mental yang diperlukan. Standar Prestasi Kerja menjadi tolok ukur objektif untuk menilai kinerja, memotivasi pekerja, dan menjadi dasar tindakan korektif jika target tidak tercapai. Semua informasi ini diintegrasikan dalam Sistem Informasi SDM yang mendukung pengambilan keputusan dari rekrutmen hingga kompensasi.



PROSES RANCANGAN BANGUN PEKERJAAN (JOB DESIGN)

Job design bertujuan menyusun tugas kerja agar memenuhi tuntutan organisasi, lingkungan, dan perilaku pekerja. Sejarah MSDM mencatat Gerakan Manajemen Ilmiah oleh F.W. Taylor yang fokus pada efisiensi melalui pembagian tugas kecil, meskipun mengabaikan kreativitas dan motivasi. Perancangan pekerjaan yang tepat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sementara rancangan buruk dapat menimbulkan masalah seperti kemangkiran dan sabotase.

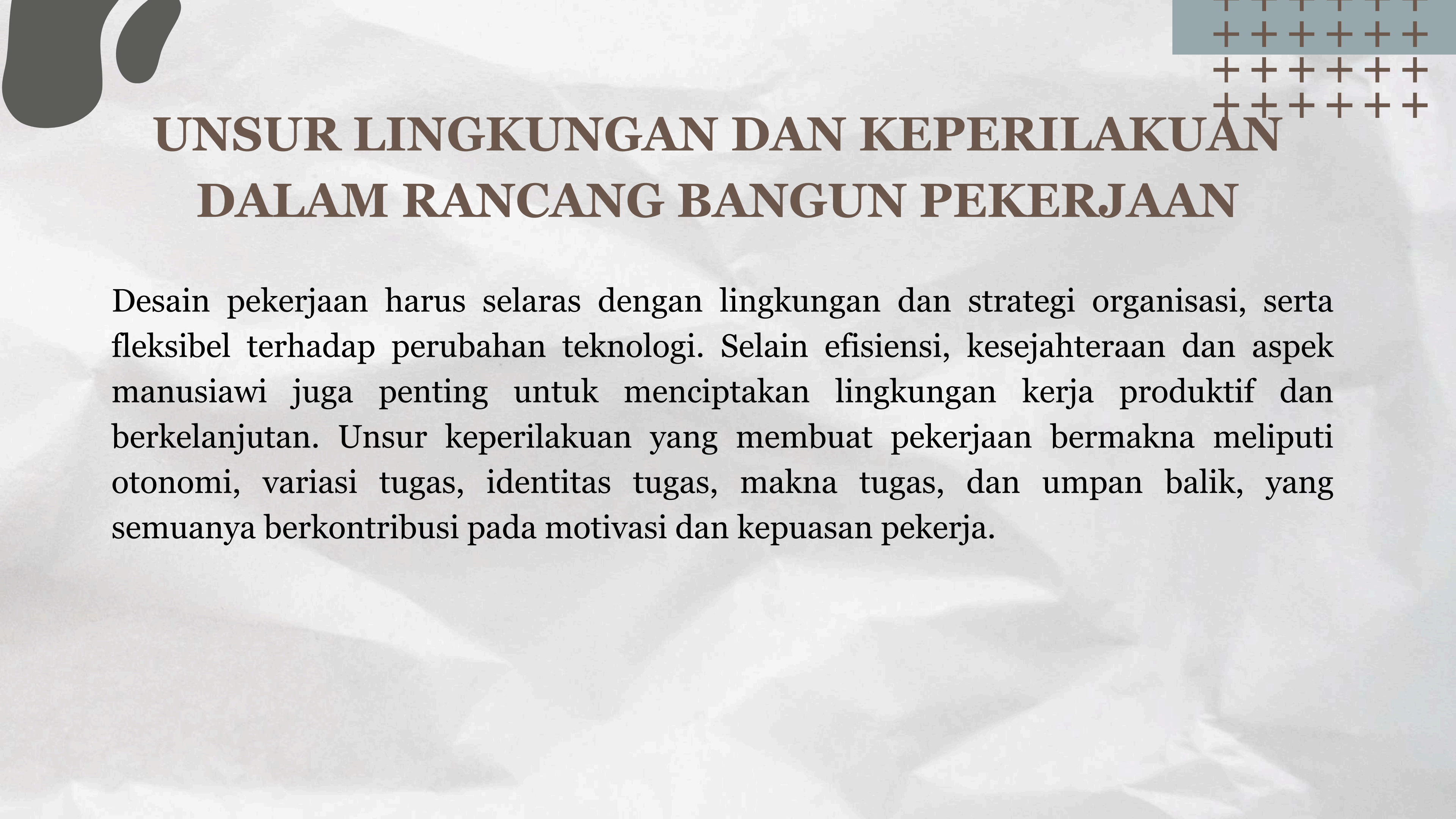


UNSUR-UNSUR RANCANG BANGUN PEKERJAAN

Rancang bangun pekerjaan dipengaruhi tiga unsur utama yaitu,

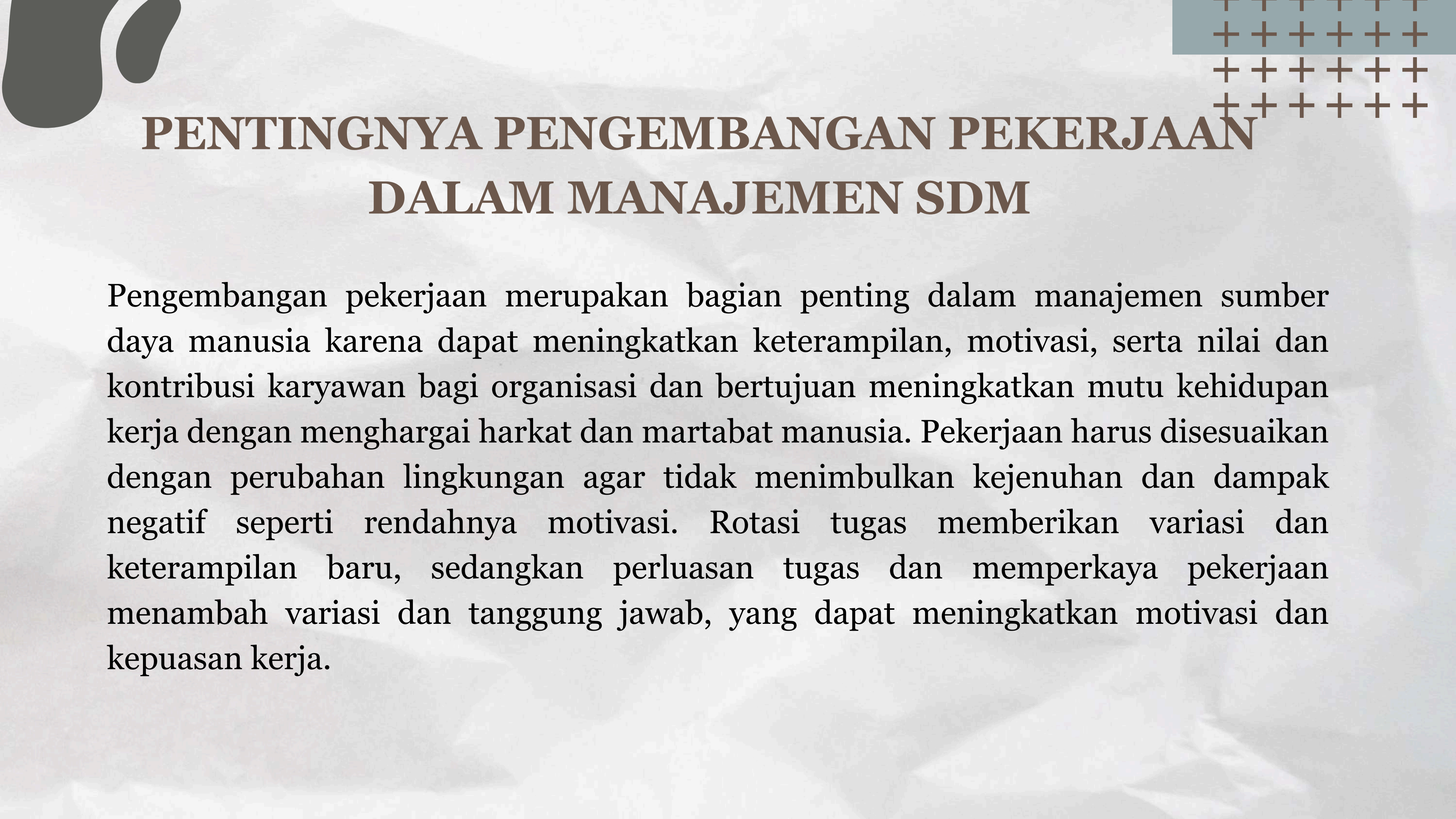
- Unsur organisasional yang berkaitan dengan struktur dan arus kerja
- Unsur kebiasaan yang menghormati tradisi dan norma organisasi agar perubahan diterima
- Unsur lingkungan yang meliputi kondisi pasar serta harapan pekerja yang terus berkembang.

Pendekatan manajemen ilmiah cocok untuk pekerjaan rutin, tetapi kurang efektif untuk pekerjaan kreatif. Penciptaan pekerjaan baru harus mempertimbangkan kebutuhan, ketersediaan tenaga kerja, dan teknologi.



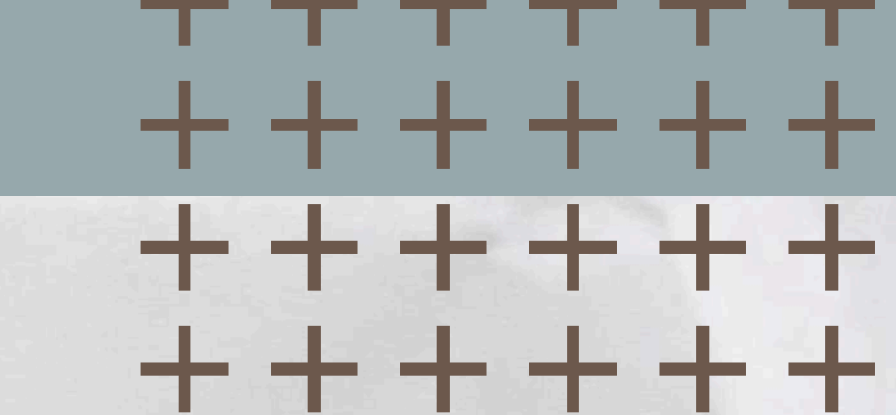
UNSUR LINGKUNGAN DAN KEPERILAKUAN DALAM RANCANG BANGUN PEKERJAAN

Desain pekerjaan harus selaras dengan lingkungan dan strategi organisasi, serta fleksibel terhadap perubahan teknologi. Selain efisiensi, kesejahteraan dan aspek manusiawi juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja produktif dan berkelanjutan. Unsur keperilakuan yang membuat pekerjaan bermakna meliputi otonomi, variasi tugas, identitas tugas, makna tugas, dan umpan balik, yang semuanya berkontribusi pada motivasi dan kepuasan pekerja.



PENTINGNYA PENGEMBANGAN PEKERJAAN DALAM MANAJEMEN SDM

Pengembangan pekerjaan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, serta nilai dan kontribusi karyawan bagi organisasi dan bertujuan meningkatkan mutu kehidupan kerja dengan menghargai harkat dan martabat manusia. Pekerjaan harus disesuaikan dengan perubahan lingkungan agar tidak menimbulkan kejenuhan dan dampak negatif seperti rendahnya motivasi. Rotasi tugas memberikan variasi dan keterampilan baru, sedangkan perluasan tugas dan memperkaya pekerjaan menambah variasi dan tanggung jawab, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.



THANK YOU

