

**ANALISIS PERANCANGAN KERJA  
(STUDI LITERATUR PADA CIPUTRA RESIDENCE ) di KOTA MALANG**

**Wenny Yuniaris, S.E.,M.M.  
Sekolah Tinggi Teknik Malang  
wenny\_yuniaris799@hotmail.com**

**Abstrak**

Indonesia merupakan salah satu negara yang sangat kaya akan budaya, baik di dalam hal kesenian, kerajinan, dan sejarah, tetapi yang tidak pernah terlihat oleh bangsa Indonesia sendiri adalah ketika masyarakat Indonesia ternyata memiliki budaya kerja yang berbeda pada setiap individu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu : menjelaskan konsep Perancangan Pekerjaan ( *Job Design* ) dan mengetahui bagaimana desain pekerjaan pada Ciputra Residence di Malang, dan untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam desain pekerjaan di Ciputra Residence Malang. Hasil penelitian menyatakan bahwa desain pekerjaan menunjukkan sebagai fungsi penetapan kegiatan – kegiatan kerja seorang individu atau kelompok secara organisasional dalam merealisasikan seluruh tugas-tugasnya di Ciputra Residence. Ciputra Residence telah membentuk setiap departemen dan karyawan yang melaksanakannya melalui pertama yaitu unsur / elemen organisasi terdiri dari pendekatan mekanistik, pendekatan aliran kerja, pendekatan cara pelaksanaan pekerjaan, dan pendekatan ergonomic. Kedua yakni unsur / elemen lingkungan yang terdiri dari karyawan yang dimiliki ,kondisi sosial, dan keragaman budaya. Kemudian yang ketiga adalah unsur / elemen perilaku terdiri dari desain pekerjaan otonomi, desain pekerjaan yang bervariasi, desain pekerjaan berdasarkan identitas tugas, desain pekerjaan berdasarkan tingkat pentingnya suatu tugas, dan desain pekerjaan yang mengutamakan umpan balik (*feedback*).

**Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Desain Pekerjaan, Metode Pendekatan (mekanis, motivasi, penggerak persepsi dan biologis)**

**Abstract**

Indonesia is a country that is very rich in culture, both in terms of arts, crafts and history, but what the Indonesian people themselves have never seen is that Indonesian people actually have a different work culture for each individual. The aim of this research is to find out several things, namely: explain the concept of Job Design and find out how jobs are designed at Ciputra Residence in Malang, and to find out what are the inhibiting and supporting factors in job design at Ciputra Residence Malang. The research results state that job design is a function of determining the work activities of an individual or group organizationally in realizing all their tasks at Ciputra Residence. Ciputra Residence has formed every department and employee who carries it out through first, namely organizational elements consisting of a mechanistic approach, a work flow approach, an approach to how work is carried out, and an ergonomic approach. Second, environmental elements consisting of employees, social conditions and cultural diversity. Then the third is behavioral elements/elements consisting of autonomous job design, varied job design, job design based on task identity, job design based on the level of importance of a task, and job design that prioritizes feedback.

**Keywords:** Human Resources, Job Design, Approach Methods (mechanical, motivational, perceptual and biological drivers)

Yuniaris, Wenny, Analisis Perancangan Kerja .....SINTEKS, Vol 12 (2), Des 2023, 21-31

## I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang sangat kaya akan budaya, baik di dalam hal kesenian, kerajinan, dan sejarah, tetapi yang tidak pernah terlihat oleh bangsa Indonesia sendiri adalah ketika masyarakat Indonesia ternyata memiliki budaya kerja yang berbeda pada setiap individu. Hal tersebut dapat terwujud tidak lepas dari adanya MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang sangat menentukan keberhasilan direktur eksekutif atau pemimpin perusahaan, mulai dari perusahaan *go public* yang paling terbesar sampai perusahaan *domestic* yang paling kecil.

Masalah pengelolaan pekerjaan dengan cara yang pasif hanya berfokus pada pemahaman tentang hal – hal yang akan dilakukan, cara menyelesaikan dan dengan berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Meskipun hal tersebut diperlukan, hal tersebut merupakan pandangan yang sangat statis yang harus sudah ada pada pekerjaan dan pandangan tersebut sudah diasumsikan terstruktur dalam satu cara terbaik. Namun seorang manager mungkin sering dihadapkan dengan situasi dimana unit kerjanya belum ada dan mensyaratkan pekerjaan dalam unit kerja yang harus dirancang dari nol (0). Berbagai beban pekerjaan pada unit kerja yang sudah ada terkadang telah meningkat, atau ukuran kelompok kerja telah menurun ketika beban pekerjaan yang sama diperlukan sehingga

muncul tren yang semakin tinggi terhadap gerakan menuju penciutan. Akhirnya, pekerjaan terkadang tidak sedang dilakukan dengan cara yang paling efisien. Ini mensyaratkan adanya perancangan ulang terhadap pekerjaan yang ada.

Perancangan pekerjaan / Desain pekerjaan (*Job Design*) mutlak diperlukan oleh setiap organisasi atau perusahaan, desain pekerjaan yang dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan adalah merakit tugas menjadi sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih terarah, jelas, dan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Sebab desain pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh setiap karyawan, apabila desain pekerjaan yang diberikan kurang jelas dan kurang tepat akan mengakibatkan karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggungjawabnya yang akan mempengaruhi kinerja. Sangatlah tidak mudah dalam memilih orang yang tepat untuk duduk pada suatu posisi tertentu pada organisasi atau perusahaan dalam masa transisi untuk menangani posisi yang strategis sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan posisi kerja, atau dengan kata lain dapat diproyeksikan pada jabatan tertentu. Pengelolaan sistem desain pekerjaan yang baik dan profesional merupakan hal yang menjadi bagian dari siklus hidup perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sebagai upaya mencapai tujuan tersebut, seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi atau perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik

Yuniaris, Wenny, Analisis Perancangan Kerja .....SINTEKS, Vol 12 (2), Des 2023, 21-31

mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai alat utamanya. Ciputra Residence adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang developer dan property. Perusahaan ini berada di beberapa kota besar di Indonesia, akan tetapi fokus peneliti kali ini berada di Kota Malang, yakni beralamat di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 69 Malang (*office*). Citra Garden City Malang adalah nama dari *Real Estate* milik Ciputra Residence beroperasi sebagai anak perusahaan PT. Ciputra Group Bisnis yang memiliki sejarah panjang keunggulan dalam tanggungjawab sosial perusahaan. Didirikan diatas masterplan yang sangat berperan penting dalam hal desain pekerjaan yang ada.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu :

1. Menjelaskan konsep Perancangan Pekerjaan ( *Job Design* ).
2. Mengetahui bagaimana desain pekerjaan pada Ciputra Residence di Malang, dan untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam desain pekerjaan di Ciputra Residence Malang.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Perancangan Pekerjaan**

Rancangan pekerjaan (*Job design*) merupakan fungsi inti dari manajemen sumber daya manusia, hal yang berkaitan dengan perincian akan pokok, metode dan hubungan dari pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan

teknologi dan organisasi sebagaimana keperluan sosial dan perorangan dari pemilik pekerjaan atau karyawan. Prinsip ini diarahkan pada bagaimana sifat dasar dari pekerjaan seseorang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka atas pekerjaan, terutama berhubungan dengan karakteristik seperti variasi keahlian.

Tujuan dari rancangan pekerjaan ialah meningkatkan kepuasan kerja, untuk memperbaiki pergerakan produksi, meningkatkan kualitas dan mengurangi permasalahan karyawan. Perancangan pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan – kegiatan kerja seorang karyawan secara organisasional.

Perancangan pekerjaan membutuhkan struktur pekerjaan seperti isi, fungsi, dan hubungan pekerjaan. Perancangan pekerjaan adalah proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode – metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam organisasi atau perusahaan. Perancangan pekerjaan merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan produktivitas organisasi.

### **Perancangan Pekerjaan menurut para ahli**

Perancangan pekerjaan atau *job design* adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan

Yuniaris, Wenny, Analisis Perancangan Kerja .....SINTEKS, Vol 12 (2), Des 2023, 21-31

perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara produktif dan mengurangi timbulnya rasa bosan serta dapat meningkatkan kepuasan kerja. Desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stres kerja pada karyawan (Handoko,2000).

Perancangan pekerjaan (*Job design*) adalah pengoperasian tugas - tugas, wewenang dan tanggungjawab ke dalam suatu unit pekerjaan yang produktif (Moekijat, Mathis etal,2004). Faktor penting yang dicermati dalam hal tersebut adalah “*content of jobs and effect of jobs employees.*”

Perancangan pekerjaan (*Job design*) adalah proses menentukan tugas – tugas spesifik untuk dikerjakan, metode – metode yang dipakai dalam menjalankan tugas - tugas tersebut, dan cara pekerjaan yang bersangkutan berhubungan dengan pekerjaan lain dalam organisasi (Mondy,2008).

#### **Tujuan perancangan pekerjaan**

Desain pekerjaan mutlak dimiliki oleh setiap perusahaan karena dalam desain pekerjaan yang dilakukan adalah merakit sejumlah tugas menjadi sebuah pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi terarah dan jelas. Menurut (sunarto,2013) desain pekerjaan memiliki tujuan agar:

- a. Efisiensi operasional, produktifitas dan kualitas pelayanan menjadi optimal.

- b. Fleksibilitas dan kemampuan melaksanakan proses kerja secara horizontal dan hirarki.
- c. Minat, tantangan, dan prestasi menjadi optimal.
- d. Tanggung jawab tim ditetapkan sedemikian rupa, sehingga bisa meningkatkan kerja sama dan efektivitas tim.
- e. Integrasi kebutuhan individu karyawan dengan kebutuhan organisasi.

#### **Unsur - unsur perancangan pekerjaan**

Handoko (2000) menjelaskan unsur – unsur desain pekerjaan meliputi unsur organisasi, unsur lingkungan dan unsur perilaku unsur organisasi terdiri dari pendekatan mekanik, aliran kerja dan praktek – praktek kerja. Unsur lingkungan menyangkut tersedianya tenaga kerja yang potensial. Unsur perilaku meliputi otonomi, variasitugas, identitas tugas, dan umpan balik. Begitu juga dengan tersedianya tenaga kerja potensial.

#### **Unsur – Unsur Organisasi**

Unsur organisasi menurut Manoeba (2000) mempunyai kaitan erat dengan desain pekerjaan yang efisien untuk mencapai output maksimum dari pekerjaan karyawan, dengan adanya efisiensi dalam pelaksanaan kerja akan menentukan spesialisasi yang merupakan kunci dalam desain pekerjaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan secara kontinyu menyebabkan karyawan terspesialisasi dan elanjutnya dapat memperoleh output yang lebih

Yuniaris, Wenny, Analisis Perancangan Kerja .....SINTEKS, Vol 12 (2), Des 2023, 21-31

tinggi.

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan dalam penelitian yang dimaksud guna memahami terkait fenomena apa yang dialami subjek penelitian. Seperti perilaku, motivasi, persepsi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dengan bentuk kata dan bahasa di suatu konteks khusus yang alamiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

#### Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil judul yaitu “ **Analisis Perencanaan Kerja ( Studi Literatur Pada Ciputra Residence ) di Malang** “. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kualitatif melalui Studi Pustaka. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan dalam penelitian yang dimaksud guna memahami terkait fenomena apa yang dialami subjek penelitian. Seperti perilaku, motivasi, persepsi, tindakan, baik secara holistik maupun dengan cara mempelajari dan melakukan telaah pada beberapa referensi yang kemudian mendeskripsikan dengan bentuk kata dan bahasa di suatu konteks khusus yang alamiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode pendekatan yang ada.

#### Metode Pengumpulan Data

##### 1. Observasi

Observasi pada penelitian ini dilaksanakan atau dilakukan dengan pengamatan langsung

di lokasi penelitian dan dilakukan pencatatan langsung maupun tidak langsung, kemudian hasil pengamatan digunakan untuk mengetahui lebih jelasnya terkait permasalahan yang ada di lokasi penelitian

##### 2. Wawancara

Wawancara pada penelitian ini dilakukan secara langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada kontraktor yang berada di lokasi.

##### 3. Studi Literatur

Studi Literatur yakni teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku, literatur, artikel, catatan, dan laporan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang ada dengan mempelajari pendekatan – pendekatan yang ada.

#### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan secara langsung dan studi literatur Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 69 Malang (*office*) Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan peneliti, ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan sebagai metode perancangan kerja pada Ciputra Residence , yakni sebagai berikut :

**Perancangan kerja Menggunakan Pendekatan Mekanis**

Yuniaris, Wenny, Analisis Perancangan Kerja .....SINTEKS, Vol 12 (2), Des 2023, 21-31

Pendekatan mekanis bersumber dari teknik industri yang dikenal luas. Fokus dari pendekatan mekanis adalah mengidentifikasi cara yang paling sederhana untuk merancang pekerjaan yang dapat memaksimalkan efisiensi. Pendekatan tersebut berfokus untuk merancang pekerjaan di sekitar konsep – konsep pengkhususan tugas penyederhanaan keterampilan, dan pengulangan.

Manajemen ilmiah merupakan salah satu pernyataan yang paling awal dan paling terkenal dari pendekatan mekanis, produktivitas dapat dimaksimalkan untuk proses perancangan pekerjaan dengan cara yang runtut sebagai berikut:

1. Identifikasi satu cara terbaik oleh manajemen ilmiah
2. Pemilihan seleksi pekerja berdasarkan kemampuannya
3. Pelatihan SDM dengan cara terbaik yang terstandarisasi
4. Menawarkan berbagai program intensif upah agar dapat bekerja semaksimal mungkin

## **Perancangan kerja Menggunakan Pendekatan Motivasi**

Pendekatan motivasi untuk perancangan pekerjaan telah bersumber dari bacaan psikologi organisasi dan manajemen yang ada pada banyak hal muncul sebagai reaksi terhadap pendekatan – pendekatan mekanis terhadap perancangan pekerjaan. Hal ini berfokus pada karakteristik – karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi

makna psikologis dan potensi motivasi yang memandang variabel –variabel sikap yakni kepuasan, motivasi intrinsik, keterlibatan pekerjaan serta perilaku seperti kehadiran dan kinerja sebagai hasil terpenting dari perancangan pekerjaan. Model tentang cara perancangan pekerjaan yang mempengaruhi berbagai reaksi karyawan adalah Model karakteristik – karakteristik pekerjaan yang diuraikan menjadi 5 karakteristik:

1. Berbagai keterampilan merupakan sejauh apa pekerjaan melalui berbagai keterampilan agar dapat melaksanakan tugas - tugas.
2. Identitas Tugas merupakan tingkat dimana suatu pekerja membutuhkan penyelesaian“ seluruh” bagian pekerjaan dari awal sampai akhir.
3. Makna tugas merupakan sejauh apa perusahaan memiliki dampak yang penting terhadap kehidupan orang lain.
4. Wewenang merupakan sejauh apa perusahaan memungkinkan seorang individu untuk membuat berbagai keputusan tentang cara melakukan pekerjaan.
5. Umpan Balik merupakan sejauh apa seseorang menerima informasi yang jelas tentang efektivitas kinerja dari pekerjaan sendiri.

Kelima karakteristik pekerjaan menentukan kesanggupan untuk memotivasi pekerjaan dengan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting dari

1. Kebermaknaan yang ulung
2. Tanggung Jawab
3. Pengetahuan tentang berbagai hasil

Yuniaris, Wenny, Analisis Perancangan Kerja .....SINTEKS, Vol 12 (2), Des 2023, 21-31

## Perancangan kerja Menggunakan Pendekatan Biologis

Pendekatan biologis terhadap perancangan pekerjaan terutama berasal dari ilmu –ilmu biomekanika yaitu kajian tentang gerak – gerak tubuh, fisiologi pekerjaan, dan pekerjaan kedokteran yang biasanya disebut ergonomi. Sasaran pendekatan ini adalah mengurangi ketegangan fisik yang terjadi pada pekerja dan lingkungan pekerjaan fisik disekitar cara kerja tubuh manusia. Ergonomi berfokus pada hasil, seperti kelelahan fisik, sakit, dan nyeri, serta keluhan-keluhan kesehatan.

Pendekatan Biologi telah diterapkan pada perancangan ulang peralatan yang digunakan dalam pekerjaan yang menuntut fisik. Perancangan ulang tersebut sering ditujukan untuk mengurangi berbagai tuntutan fisik dari pekerjaan tertentu sehingga siapapun dapat melakukannya. Selain itu banyak campuran tangan biologis yang berfokus untuk merancang ulang mesin dan teknologi, seperti menyesuaikan tinggi dari papan tombol komputer agar dapat memperkecil berbagai penyakit kerja.

## Perancangan kerja Menggunakan Pendekatan Penggerak Persepsi

Pendekatan penggerak persepsi terhadap perancangan pekerjaan berasal dari faktor-faktor manusia, sebaliknya pendekatan biologis berfokus pada berbagai kemampuan dan

keterbatasan fisik, pendekatan penggerak persepsi berfokus pada berbagai kemampuan dan keterbatasan jiwa manusia. Sasarannya adalah merancang pekerjaan pekerjaan dengan memastikan agar pekerjaan tersebut tidak melebihi berbagai kemampuan dan keterbatasan jiwa manusia. Pendekatan tersebut umumnya mencoba untuk meningkatkan keterandalan, keselamatan, dan tanggapan – tanggapan dari pengguna dengan merancang pekerjaan – pekerjaan untuk mengurangi berbagai persyaratan pemrosesan informasi dalam merancang pekerjaan, seseorang setidaknya memandang pada pekerja yang terampil, kemudian menciptakan berbagai persyaratan pekerjaan dimana seorang individu dari tingkat kemampuan tersebut dapat memenuhinya. Serupa dengan pendekatan mekanis, pendekatan tersebut umumnya menurunkan berbagai tuntutan pekerjaan.

**Tabel 4.1 Pertukaran antara berbagai Pendekatan yang Berbeda terhadap Perancangan Pekerjaan**

| <b>Pendekatan Perancangan Pekerjaan</b> | <b>Hasil yang Positif</b>                                                                                                                                                                                                                              | <b>Hasil yang Negatif</b>                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Motivasi</b>                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja yang lebih tinggi</li> <li>2. Motivasi yang lebih tinggi</li> <li>3. Keterlibatan Pekerjaan yang besar</li> <li>4. Kinerja yang lebih tinggi</li> <li>5. Ketidakhadiran yang lebih</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkatan Waktu Pelatihan</li> <li>2. Tingkat manfaat yang lebih rendah</li> <li>3. Kemungkinan terjadinya kesalahan yang lebih besar</li> <li>4. Risiko beban mental dan stres yang lebih besar</li> </ol> |

Yuniaris, Wenny, Analisis Perancangan Kerja .....SINTEKS, Vol 12 (2), Des 2023, 21-31

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                              |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           | rendah                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                              |
| <b>Mekanis</b>            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengurangan waktu pelatihan</li> <li>2. Tingkat pemanfaatan yang lebih tinggi</li> <li>3. Kemungkinan terjadinya kesalahan yang lebih rendah</li> <li>4. Risiko beban mental dan stres yang berkurang</li> </ol>                                                                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja yang lebih rendah</li> <li>2. Motivasi yang lebih rendah</li> <li>3. Ketidakhadirannya yang lebih tinggi</li> </ol> |
| <b>Biologis</b>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upaya fisik yang berkurang</li> <li>2. Kelelahan fisik yang berkurang</li> <li>3. Keluhan-keluhan kesehatan yang lebih sedikit</li> <li>4. Peristiwa-peristiwa pengobatan yang lebih sedikit</li> <li>5. Ketidakhadiran yang lebih rendah</li> <li>6. Kepuasan kerja yang lebih tinggi</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Biaya-biaya keuangan yang lebih tinggi karena peralatan atau lingkungan pekerjaan</li> </ol>                                       |
| <b>Penggerak Presepsi</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemungkinan terjadinya kesalahan yang lebih rendah</li> <li>2. Kemungkinan terjadinya kecelakaan yang lebih rendah</li> <li>3. Risiko beban mental dan stres yang berkurang</li> <li>4. Waktu pelatihan yang lebih sedikit</li> <li>5. Tingkat pemanfaatan yang lebih tinggi</li> </ol>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja yang lebih rendah</li> <li>2. Motivasi yang lebih rendah</li> </ol>                                                 |

Pendekatan Motivasi dan Mekanis saling berkaitan secara negatif yang menunjukkan bahwa

merancang berbagai pekerjaan agar dapat memaksimalkan efisiensi sangat mungkin menghasilkan unsur motivasi yang lebih rendah pada pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan trend merancang ulang berbagai pekerjaan sesuai dengan pendekatan motivasi sehingga pekerjaan menjadi lebih bermakna secara psikologis tetapi mempunyai kekurangan dalam kinerja para pekerja.

### Analisa Permasalahan Perusahaan

Pada Perusahaan Ciputra Residence terlihat bahwa desain pekerjaan tersebut meliputi pertimbangan kecakapan dan kemampuan tenaga kerja pada setiap masing – masing karyawan atau departemen sudah berjalan, namun belum maksimal. Sehingga sering terjadi over multi job pada beberapa karyawan. Organisasi atau perusahaan dapat membuat dan menciptakan desain pekerjaan yang baik dan benar dengan mengutamakan produktivitas kerjanya untuk masing – masing karyawan dan departemen. Fenomena yang terjadi pada Ciputra Residence dalam mendesain pekerjaan telah mampu motivasi serta kepuasan karyawan dalam bekerja dapat ditingkatkannya itu dengan cara membuat desain pekerjaan yang jelas, signifikansi tugasnya, keberagaman tugas yang dikerjakan dan apakah pekerjaan yang dibuat dapat mengembangkan kemampuan karyawannya dan pimpinan adalah faktor dominan bagaimana desain pekerjaan itu dibuat dan apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung lain dalam desain pekerjaan pada Ciputra Residence.

Yuniaris, Wenny, Analisis Perancangan Kerja .....SINTEKS, Vol 12 (2), Des 2023, 21-31

Permasalahan yang terjadi di Ciputra Residence yakni masih ada karyawan yang bekerja masih berdasarkan kewenangannya dan ada beberapa karyawan yang dalam menjalankan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya. Akibatnya pekerjaan yang dilakukan belum maksimal terhadap hasil produktivitas didalam organisasi atau perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan dalam menggabungkan seluruh potensi yang ada dari seluruh bagian, departemen, dan karyawan dilihat dari kemampuan (*skill*), keterampilan, dan pengalaman tersebut bekerja secara bersama – sama sesuai dengan bidang masing – masing untuk dapat mewujudkan tujuan personal dan organisasi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas terlihat betapa pentingnya peranan desain pekerjaan. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi penulis untuk menganalisis sejauh mana desain pekerjaan secara signifikan ada dan dibuat dalam organisasi atau perusahaan.

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian menyatakan bahwa desain pekerjaan menunjukkan sebagai fungsi penetapan kegiatan – kegiatan kerja seorang individu atau kelompok secara organisasional dalam merealisasikan seluruh tugas-tugasnya di Ciputra Residence.

Ciputra Residence telah membentuk setiap departemen dan karyawan yang melaksanakannya melalui pertama yaitu unsur / elemen organisasi terdiri dari pendekatan mekanistik, pendekatan aliran kerja, pendekatan cara pelaksanaan pekerjaan, dan pendekatan ergonomic. Kedua yakni unsur / elemen lingkungan yang terdiri dari karyawan yang dimiliki ,kondisi sosial, dan keragaman budaya. Kemudian yang ketiga adalah unsur / elemen perilaku terdiri dari desain pekerjaan otonomi, desain pekerjaan yang bervariasi, desain pekerjaan berdasarkan identitas tugas, desain pekerjaan berdasarkan tingkat pentingnya suatu tugas, dan desain pekerjaan yang mengutamakan umpan balik (*feedback*).

Sebaiknya dalam bekerja setiap karyawan pada Ciputra Residence lebih mendahulukan pekerjaan utamanya daripada melakukan pekerjaan yang bukannya tugasnya. Serta sebaiknya untuk posisi yang tepat dari setiap pekerjaan sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman dari karyawan tersebut.

### V. KESIMPULAN

Perancangan pekerjaan merupakan salah satu unsur paling penting untuk mengembangkan dan mempertahankan keunggulan bersaing. Pelaksanaan strategy hampir tidak mungkin terjadi tanpa adanya perhatian menyeluruh yang ditujukan

Yuniaris, Wenny, Analisis Perancangan Kerja .....SINTEKS, Vol 12 (2), Des 2023, 21-31

terhadap analisis aliran kerja, analisis jabatan, dan perancangan pekerjaan. Para manajer perlu memahami seluruh proses aliran kerja pada unit kerjanya agar dapat memastikan agar prosester sebut memaksimalkan efisiensi dan efektivitas. Agar dapat memahami proses tersebut, para manajer juga harus mengetahui informasi yang jelas dan terperinci tentang pekerjaan – pekerjaan yang ada pada unit kerja serta cara memperoleh informasi tersebut melalui analisis jabatan. Dilengkapi pemahaman tentang proses aliran kerja dan pekerja yang ada, para manajer dapat merancang ulang pekerjaan agar dapat memastikan unit kerja dapat mencapai sasaran sasarnya sementara para individu pada unitnya memperoleh manfaat dari berbagai dimensi hasil kerja, seperti motivasi, kepuasan, keselamatan kerja, kesehatan, dan prestasi. Hal ini merupakan salah satu kunci untuk mencapai keunggulan bersaing. Ciputra Residence sudah sesuai dengan perancangan kerja pada pekerjaan / jabatan yang telah dibuat dan dibentuk setiap departemen dan karyawan yang melaksanakannya melalui pertama yaitu unsur / elemen organisasi terdiri dari pendekatan mekanistik, pendekatan aliran kerja, pendekatan cara pelaksanaan pekerjaan, dan pendekatan ergonomic. Kedua yakni unsur / elemen lingkungan yang terdiri dari karyawan yang dimiliki

,kondisi sosial, dan keragaman budaya. Kemudian yang ketiga adalah unsur / elemen perilaku terdiri dari desain pekerjaan otonomi, desain pekerjaan yang bervariasi, desain pekerjaan berdasarkan identitas tugas, desain pekerjaan berdasarkan tingkat pentingnya suatu tugas, dan desain pekerjaan yang mengutamakan umpan balik (*feedback*).

Hal yang menjadi faktor penghambat dalam desain pekerjaan pada Ciputra Residence yaitu SDM yang kurang disiplin dalam melaksanakan *jobdesk*. Adapun hal yang menjadi faktor pendukung dalam desain pekerjaan pada Ciputra Residence yaitu dilihat dari perusahaan dalam melakukan pendekatan terhadap karyawannya dalam bekerja dengan mengadakan acara refreshing bersama, agar setiap karyawan dapat menghilangkan penat pada pekerjaannya, dan mampu memaksimalkan hasil kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- 1) Analisis dan Perancangan Sistem Kerja May 2015, Publisher: Andalas University Press, ISBN: 978-602-8821-79-7
- 2) Akhimelita, Lita. 2013. Teknik Industri Analisa Perancangan Kerja. Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
- 3) Cushway, B. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Yuniaris, Wenny, Analisis Perancangan Kerja .....SINTEKS, Vol 12 (2), Des 2023, 21-31

- 4) Handoko, Hani (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta
- 5) Manuaba, A. 2000. Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja. Surabaya: Guna Widya.
- 6) Moekijat. 2004. Manajemen Lingkungan Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- 7) Sunarto, 2013, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Ghalia Jakarta.