

Job Design Unit



Job Design

Proses yang menghubungkan tugas khusus dan menentukan teknik, peralatan, serta prosedur yang harus digunakan untuk melakukan pekerjaan itu.

❑ Job Specialization

Meliputi :

1. Membagi pekerjaan-pekerjaan kedalam bagian yang lebih kecil.
2. Penempatan ahli untuk mengerjakan bagiannya masing-masing.

Keuntungan :

1. Keterampilan lebih dan pembelajaran yang lebih cepat.
2. Lebih sedikit waktu yang hilang
3. Membayar hanya untuk keterampilan yang dibutuhkan.

❑ Job Enrichment (Kualitas)

Pada dasarnya *job enrichment* bertujuan untuk memperluas pekerjaan karyawan secara vertikal, yaitu karyawan akan diberi tugas yang levelnya di atas pekerjaan pokoknya saat ini.

❑ Job Enlargement (kuantitas)

Job enlargement bertujuan untuk memperluas isi pekerjaan karyawan secara horizontal, artinya karyawan akan diberikan tugas yang lebih banyak, di mana perluasan tersebut tetap dalam satu level pekerjaan pokoknya.



❑ Job Rotation

Seringkali rutinitas menjadi suatu hal yang membosankan. *Job Rotation* adalah memindahkan karyawan pada berbagai jabatan. Melalui *job rotation*, maka karyawan akan memperoleh tanggung jawab yang baru, sehingga memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang baru pula. Job rotation ini, sehingga dapat memenuhi '*need of achievement*' dari seorang karyawan.

Job rotation itu sering kali menjadi "obat" kejenuhan, juga dapat dijadikan materi persiapan pengkaderan dalam suatu manajemen.

“metode ini sangat cocok dipakai perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan memberikan manfaat kepada karyawan dalam mencapai *work life balance*. Dengan catatan bahwa perusahaan harus mengelola kebijakan tersebut dengan tepat.”



Background

Apa latar belakang kemudian diperlukannya *job enrichment*, dan *job enlargement*?

“Work is a social experience that affects belonging needs (Pekerjaan itu adalah pengalaman sosial yang berdampak pada kebutuhan yang diinginkan).” Psychological Component.

Dalam suatu kajian manajemen ilmiah, (Taylor 1911)

Taylor berpendapat bahwa *“seorang pekerja akan termotivasi dengan 1 hal yaitu uang.”*

Atau dengan pendekatan lainnya *“Pekerja sebagian besar dimotivasi oleh uang”*

Teori Maslow (1943)

“Orang dimotivasi oleh hirarki kebutuhan termasuk didalamnya adalah uang.”



Hezberg (1959)

“Uang dapat memberikan efek tidak puas atau netral.”

Background

Apa latar belakang kemudian diperlukannya *job enrichment*, dan *job enlargement*?

Adalah **Frederick Herzberg** (1923 – 2000) psikolog klinis Amerika, mengemukakan teori 2 faktor. Menurutnya ada dua dimensi yang berkontribusi terhadap perilaku karyawan di tempat kerjanya, yaitu faktor intrinsik (**motivasi/human being**) dan faktor ekstrinsik (**hygiene**).

Faktor intrinsik (motivator) merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) & motivasi. Contoh: prestasi, pengakuan, tanggung jawab.

Faktor Ekstrinsik (hygiene) merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*). Seperti : kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan.

Jika masing-masing terpenuhi, maka akan timbul kepuasan, sebaliknya jika tidak terpenuhi akan timbul kondisi ketidakpuasan. Akan tetapi tidak ada yang sempurna pada suatu kondisi, di suatu tempat, dan di suatu masa.

- Berdasarkan kajian inilah, Herzberg mengemukakan sebaiknya atasan dalam memotivasi karyawan menggunakan Motivator atau faktor intrinsik karyawan.



Hubungan

Apa hubungannya dengan kompensasi ?

- ❑ Motivasi intrinsik ini bisa berasal dari hubungan antar individual atau aktivitas yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri.
- ❑ Menurut Herzberg (1966), *“suatu tugas dapat memotivasi secara intrinsik jika memiliki ciri-ciri antara lain: tanggung jawab, tantangan, achievement, keberagaman dan kesempatan peningkatan.”*
- ❑ Intinya, **motivasi intrinsik bisa berupa aktivitas apapun yang menghasilkan perbedaan besar pada dirinya sendiri bahkan organisasi**. Jika mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan tidak signifikan, maka mereka akan merasa tidak signifikan. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka bernilai, maka mereka akan merasa bernilai pula.
- ❑ Salah satu cara termudah dalam melakukan motivasi intrinsik adalah dengan mengucapkan 'terima kasih'. Penghargaan kepada karyawan berupa komentar seperti 'Bagus' atau 'well done' dapat menciptakan efek jangka panjang yang lebih besar terhadap motivasi karyawan daripada reward kecil dalam bentuk uang.
- ❑ Dan ternyata *job enrichment* yang merupakan perluasan dari *job rotation* dan *job enlargement* diperlukan untuk membangun motivasi intrinsik tersebut.

