

## TINJAUAN LITERATUR UNTUK DESAIN ULANG JABATAN DI ERA DIGITAL

Fajar Saputra, Febrina Pinkan, Netty Merdiaty

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[202210515063@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515063@mhs.ubharajaya.ac.id), [202210515215@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515215@mhs.ubharajaya.ac.id),  
[netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id)

### Abstract

*In the era of industrial revolution 4.0, technological advances have changed the way organizations work. Job redesign to improve efficiency and adaptation to technology is influenced by transformations such as innovation and automation. By analyzing ten relevant journals, this study examines the importance of job redesign in the digital age. Results show that job redesign improves performance, job satisfaction and employee motivation. Continuous training also helps employees adjust to technological advancements. In today's technological era, job redesign is an important strategy to keep companies operating.*

**Keywords:** Job redesign, digital era

### Abstrak

Di era revolusi industri 4.0, kemajuan teknologi telah mengubah cara organisasi bekerja. Desain ulang jabatan untuk meningkatkan efisiensi dan adaptasi terhadap teknologi dipengaruhi oleh transformasi seperti inovasi dan otomatisasi. Dengan menganalisis sepuluh jurnal yang relevan, penelitian ini mengkaji pentingnya desain ulang pekerjaan di era digital. Hasil menunjukkan bahwa desain ulang pekerjaan meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Pelatihan berkelanjutan juga membantu karyawan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Di era teknologi saat ini, desain ulang jabatan adalah strategi penting untuk menjaga perusahaan tetap beroperasi.

Kata kunci: Desain ulang jabatan, era digital

### 1. Pendahuluan

pada akhir abad ke-20, perkembangan teknologi yang sangat pesat telah mendorong terjadinya perubahan signifikan pada setiap aspek kehidupan, dan menjadikan teknologi sebagai basis dari berbagai aktivitas hidup. hal ini menandakan dimulainya era digital, transformasi yang masif memberikan dampak terhadap meningkatnya produktivitas dan efisiensi pada berbagai sektor, termasuk dalam sektor perkembangan industri, sehingga dunia saat ini memasuki revolusi industri 4.0

Revolusi industri 4.0 merupakan fase terbaru pada perkembangan industri saat ini yang menghadirkan teknologi digital, otomatisasi, dan data besar terkait jalannya proses produksi. Klaus Schwab (Dalam Tahar et al., 2022) menjelaskan revolusi industri 4.0 sebagai fase transformasi yang ditandai dengan integrasi teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan, yang meliputi industri, pekerjaan, dan interaksi sosial. revolusi ini tidak hanya melibatkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, namun juga mencakup inovasi pada bidang robotika, internet of things, juga sistem otomatisasi yang canggih (Adha, 2020). Perubahan yang terjadi tidak hanya memengaruhi cara barang diproduksi, tetapi hal ini mendorong banyak pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh manusia kini

digantikan oleh robot dan sistem otomatis, sehingga memaksa organisasi mengevaluasi kembali struktur jabatan serta mendesain ulang jabatan.

Schwab, (2016) menyatakan bahwa revolusi ini membawa dampak perubahan yang signifikan, hal ini dilihat melalui cara manusia bekerja maupun berinteraksi, sehingga organisasi memerlukan penyesuaian terhadap kompetensi karyawan yang dibutuhkan. Dunia kerja pada era digital memungkinkan karyawan untuk dapat beradaptasi dengan berbagai inovasi teknologi, dan membutuhkan keterampilan baru untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait desain ulang jabatan di era digital.

## 2. Metode

Dalam penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mencari dan mengumpulkan literatur yang relevan terkait permasalahan yang muncul. tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan dan memahami pentingnya desain ulang jabatan pada era digital. Menurut Creswell John (Dalam Fandhilah & Giovanni, 2021) menjelaskan bahwa studi literatur adalah sebuah ringkasan tertulis yang mencakup artikel dari jurnal, buku, serta berbagai dokumentasi lainnya yang memberikan penjelasan teori dan informasi dari masa lalu maupun masa kini. Proses ini melibatkan pengorganisasian Pustaka ke dalam topik dan dokumen yang relevan. Data yang berkaitan dengan topik penelitian baik secara langsung maupun tidak, dikumpulkan kemudian disusun dan dianalisi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari *literature review* pada 10 artikel, penulis menemukan penerapan desain kerja dari beberapa artikel

No.	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1.	(Effendi et al., 2018)	ANALISIS PENGARUH DESAIN KERJA DAN SISTEM PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SUMINSURYA MESINDOLESTARI MEDAN	Penelitian ini menemukan bahwa desain kerja dan sistem pemberian penghargaan secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Suminsurya Mesindolestari Medan. Desain kerja yang jelas dan terstruktur serta diterapkannya sistem pemberian penghargaan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya jika desain kerja dan sistem penghargaan tidak diterapkan secara jelas, maka

			terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan.
2	(Amalia & Hadi, 2019)	Peran desain pekerjaan dan karir bagi karyawan generasi milenial	Penelitian ini menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan pertumbuhan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja (work engagement) karyawan generasi milenial. Desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan.
3	(Nafiudin et al., 2021)	Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19	Berdasarkan hasil penelitian dalam jurnal, pengaruh desain ulang pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang menunjukkan bahwa secara parsial desain ulang pekerjaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05). Secara simultan desain ulang pekerjaan dan deskripsi pekerjaan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel, dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Keduanya mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4	(Claudi & Hadiani, 2024)	PERAN DESAIN PEKERJAAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITALISASI	Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal "Peran Desain Pekerjaan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi", menunjukkan bahwa desain ulang pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan efektivitas kinerja, adaptasi terhadap era digital, mendorong kolaborasi dan kreativitas

5	(Putro, 2024)	Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital	Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal "Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital," desain ulang pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti, meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, efisiensi dan produktivitas, peningkatan motivasi, adaptasi terhadap teknologi digital, interaksi dan kolaborasi yang lebih baik.
6	(Turnip & Simanjuntak, 2024)	MENGANALISIS TANTANGAN DAN STRATEGI DALAM PERANCANGAN PEKERJAAN DI ERA DIGITAL	Organisasi perlu berinvestasi dalam pelatihan berkelanjutan dengan memperhatikan pentingnya adaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat, untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki tidak tertinggal dalam penerapan teknologi pada bidang bekerja.
7	(Evika et al., 2023)	Efektifitas Work From Anywhere pada Era Digital	Desain pekerjaan work from anywhere pada era digital, menjadikan banyak pekerja dapat menjalankan tugasnya dari mana pun dan memberikan peningkatan dalam fleksibilitas serta produktivitas kinerja bagi organisasi.
8	(Oktaviana et al., 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Ulang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat Rumah Sakit Jiwa Sungai Bangkong Provinsi Kalimantan Barat DiMasa Pandemi Covid19)	Desain ulang pekerjaan di rumah sakit jiwa Sungai Bangkong. Provinsi Kalimantan Barat, selama masa pandemi Covid-19 menunjukkan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa desain ulang pekerjaan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan.
9	(Rizal & Sarvia, 2023)	Desain Ulang Stasiun Kerja di Pabrik Tahu PD.XYZ dengan Memperhatikan Postur Kerja	Desain ulang stasiun kerja di PD.XYZ, berfokus pada proses produksi tahu menunjukkan bahwa

			penerapan prinsip ergonomi secara signifikan dapat meningkatkan keselamatan dan produktivitas pekerja dalam proses produksi tahu.
10	(Umar et al., 2023)	PENTINGNYA PERENCANAAN SDM PERUSAHAAN DALAM ERA DIGITALISASI	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, perubahan cepat dalam teknologi memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan cara kerja baru yang lebih fleksibel dan berbasis digital

Kemajuan teknologi yang semakin pesat di era revolusi industri 4.0 telah membawa perubahan besar dalam cara manusia hidup, bekerja, dan berinteraksi. Integrasi teknologi digital serta otomatisasi telah mendorong organisasi di berbagai sektor untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi saat ini, era digital tidak hanya membawa perubahan namun menjadi sebuah tantangan terutama bagi organisasi, yang dituntut untuk beradaptasi terhadap teknologi. Peran teknologi pada organisasi menjadi sangat vital dalam menentukan berkelanjutan jalannya organisasi tersebut, teknologi membawa manfaat utama dengan kemampuannya untuk meningkatkan efisiensi operasional. Penggunaan perangkat lunak canggih terutama pada manajemen sumber daya dan sistem informasi memungkinkan organisasi untuk mengotomatisasi banyak proses yang sebelumnya memerlukan waktu yang lama dan memerlukan banyak tenaga menjadi lebih cepat serta efisien.

Perubahan pada struktur dan desain pekerjaan dalam organisasi merupakan salah satu dampak dari pesatnya perkembangan teknologi, hadirnya otomatisasi dan inovasi membuat terjadinya pengurangan beban kerja manual, sehingga banyak jabatan pekerjaan yang sebelumnya mengandalkan pekerjaan rutin dan administratif mengalami perubahan, hal ini menjadi penting bagi organisasi untuk melakukan desain ulang jabatan sebagai respon terhadap tuntutan zaman yang serba digital. Desain ulang jabatan mengacu pada proses pengubahan struktur pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan. Dalam proses desain ulang jabatan mencakup berbagai aspek seperti tanggung jawab kerja, metode kerja, hingga pengelolaan sumber daya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yola Gabriella Turnip dan Mariana Simanjuntak (2024) menyoroti bahwa organisasi perlu melakukan investasi dalam pelatihan berkelanjutan yang bertujuan untuk memastikan tenaga kerja dalam organisasi tidak tertinggal terhadap pesatnya perubahan teknologi dan membantu karyawan memahami serta mampu mengaplikasikannya sebagai penunjang pekerjaan.

#### 4. Kesimpulan

Untuk menjawab tantangan yang ditimbulkan oleh transformasi teknologi, desain ulang posisi diperlukan di era digital. Studi menunjukkan bahwa desain ulang pekerjaan dapat meningkatkan

kinerja, kepuasan, motivasi, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan inovasi teknologi. Untuk memenuhi tuntutan digitalisasi, tanggung jawab, metode kerja, dan pelatihan karyawan harus diubah. Desain ulang juga meningkatkan kolaborasi lintas fungsi dan efisiensi operasional, yang meningkatkan keterlibatan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel.

## Daftar Pustaka

- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298. <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49>
- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Peran desain pekerjaan dan karir bagi karyawan generasi milenial. *Fenomena*, 28(1), 10–21. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2421>
- Claudi, M., & Hadiani, N. A. (2024). Peran Desain Pekerjaan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 2(3), 406–419. <https://doi.org/10.55047/jeconomic.v2i3.620>
- Effendi, Alfonsius, & Syawaluddin. (2018). ANALISIS PENGARUH DESAIN KERJA DAN SISTEM PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SUMINSURYA MESINDOLESTARI MEDAN. *Jurnal Bisnis Kolega*, 4(2), 1–13.
- Evika, N., Ni'mah, K., & Pujianto, W. E. (2023). Efektifitas Work From Anywhere Pada Era Digital. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(3), 18–33. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i3.1305>
- Fandhilah, L. S. N., & Giovanni, A. (2021). Desain Sistem Kerja yang Berpusat pada Manusia Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 68–74. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET>
- Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Tia Safitri, A. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19. *Sains Manajemen*, 7(2), 155–167. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.4139>
- Oktaviana, O., Rosnani, T., & Fauzan, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Ulang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat Rumah Sakit Jiwa Sungai Bangkong Provinsi Kalimantan Barat DiMasa Pandemi Covid 19). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(04), 212. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i04.53367>
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 402–420. <https://doi.org/10.62207/fh29cd57>
- Rizal, A. J., & Sarvia, E. (2023). Desain Ulang Stasiun Kerja di Pabrik Tahu PD.XYZ dengan Memperhatikan Postur Kerja. *Matrik : Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri Produksi*, 24(1), 15. <https://doi.org/10.30587/matrik.v24i1.4880>
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.
- Turnip, Y. G., & Simanjuntak, M. (2024). MENGANALISIS TANTANGAN DAN STRATEGI DALAM PERANCANGAN PEKERJAAN DI ERA DIGITAL. *Ejournal Warunayama*, 3(10), 1–9.
- Umar, G., Sri, D., & Yosepha, Y. (2023). Pentingnya Perencanaan Sdm Perusahaan Dalam Era Digitalisasi. *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 1, 2023.