

STUDI KEPUSTAKAN MENGENAI PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL XII BKN PEKANBARU

Natasya Risky Pramesti¹

*Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia
email : natasyarizkyp@gmail.com*

Abstrak

Studi kepustakaan ini memiliki tujuan untuk menyusun dan juga mendeskripsikan pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Adapun metode yang digunakan adalah metode penelitian kepustakaan, dengan teknik pengumpulan data yaitu dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi dan dilakukan pengecekan antar pustaka dan pembacaan ulang pustaka agar dapat menjaga ketepatan pengkajian dan dalam rangka mencegah kesalahan informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan Rotasi Kerja di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru maka secara signifikan akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Rotasi kerja dapat memberikan sejumlah manfaat terkait dengan Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Rotasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

This library study aims to compile and also describe the influence of Job Rotation on the Performance of Kanto Regional XII BKN Pekanbaru. The method used is the library research method, with the data collection technique being documentation. The data analysis techniques used in this study are content analysis and checking between libraries and re-reading libraries to maintain the accuracy of the assessment and in order to prevent information errors. The results of the research showed that the better the implementation of the Job Rotation in the Regional Office XII BKN Pekanbaru then will significantly improve the Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Work rotation can provide a number of benefits related to Employee Performance.

Keywords : *Job Rotation, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan secara optimal menjadi faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama yang ada dalam sebuah organisasi yang memiliki peran strategis di dalam suatu organisasi yakni sebagai perencana, pemikir, dan juga sebagai pengendali kegiatan organisasi. Setiap organisasi tentu saja menuntut pegawainya untuk memberikan kontribusi positif melalui Kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan hal penting bagi organisasi serta pihak pegawai itu sendiri. Maka demi meningkatkan ataupun menjaga Kinerja Pegawai, setiap organisasi melakukan berbagai cara melalui manajemen sumber daya manusia. Baik itu untuk menghilangkan kejenuhan ataupun memberikan pengalaman baru kepada para pegawai.

Menurut Hariandja (2009:70), Rotasi Kerja merupakan peningkatan variasi tugas yang dimiliki seseorang dengan cara pemindahan seorang petugas untuk melakukan tugas lain yang berbeda dengan tugas sebelumnya. Rotasi Kerja dilakukan untuk menjaga agar Kinerja Pegawai tetap baik, menghilangkan kejenuhan, serta memberikan pengalaman baru kepada pegawai di jabatannya yang sama.

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya telah menerapkan sistem Rotasi Kerja. Hal tersebut dilakukan sebagai antisipasi adanya kejenuhan yang dapat dialami oleh para pegawai, serta agar dapat memberikan sejumlah pengalaman baru kepada pegawai di jabatannya yang baru. Namun Rotasi Kerja pada kenyataannya menimbulkan tekanan akibat tuntutan untuk dapat beradaptasi, dimana hal ini pada akhirnya berimbas kepada Kinerja Pegawai. Hal ini diperkuat dengan sejumlah indikator pada Data Hasil Pencapaian Kinerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru tahun 2019-2021 yang masih belum mencapai target tahunan yang ditetapkan.

Kantor Regional XII BKN Pekanbaru

dengan sejumlah tugas dan fungsinya tentu dituntut untuk dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan Kinerja Pegawai yang ada dalam organisasi. Maka berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.”**

Kajian Teoritis

1. Rotasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:104), Rotasi Kerja adalah perubahan tempat atau jabatan pegawai namun masih pada rangking yang sama di dalam organisasi yang bersangkutan, istilah-istilah yang sama dengan Rotasi Kerja adalah mutasi, pemindahan, dan *transfer*.

a. Ruang Lingkup Rotasi Kerja

Wahyudi (2002:179) membagi ruang lingkup Rotasi Kerja menjadi sebagai berikut :

- 1) Mutasi Tempat, yaitu pemindahan seorang pegawai dari satu tempat/daerah kerja ke tempat/daerah kerja yang lain namun masih dalam jabatan/posisi yang setingkat.
- 2) Mutasi Jabatan, pemindahan seorang pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang setingkat dan dalam lokasi yang sama.
- 3) Rehabilitasi, yaitu kebijakan organisasi untuk menempatkan kembali seorang tenaga kerja pada posisi/jabatan yang terdahulu setelah pegawai yang bersangkutan menyelesaikan suatu tugas tertentu.

b. Indikator Rotasi Kerja

Indikator Rotasi Kerja menurut Affandi dalam Hapsari (2022 :1557) adalah sebagai berikut :

- 1) Perpindahan karena kemampuan pegawai.
- 2) Perpindahan karena pengetahuan pegawai.
- 3) Perpindahan karena kejenuhan

pegawai.

2. Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:69) mengemukakan bahwa Kinerja menurutnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik itu secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu pendapat lain disebutkan oleh Rivai dan Sagala (2009:548) mengenai Kinerja yang merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Istiningsih (2006:24) terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude personality*, pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:208) terdapat beberapa indikator untuk mengukur Kinerja Pegawai, yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Waktu
- 4) Pengawasan
- 5) Hubungan Antar Pegawai

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis/pendekatan penelitian berupa Studi Kepustakaan (*Library Research*). Menurut Mardalis dalam Cahyono (2020:2) studi kepustakaan sendiri merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada pada perpustakaan seperti dokumen, majalah, buku, kisah-kisah sejarah, dsb. Sarwono dalam Cahyono (2020:2) menjelaskan bahwa studi kepustakaan dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis dengan tujuan untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang diteliti. Sumber data yang menjadi bahan adalah jurnal-jurnal dengan topik

yang telah dipilih. Adapun sumber data penelitian ini terdiri dari 5 jurnal tentang Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam dokumentasi, yaitu pencarian data mengenai hal-hal ataupun variabel berupa catatan, buku, makalah atau artikel, jurnal, dan sebagainya. Instrument yang digunakan adalah daftar check-list klasifikasi bahan penelitian, skema/peta penulisan serta format catatan penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis isi, dimana menurut Krispendoff dalam Cahyono (2020:3) digunakan untuk mendapatkan inferensi yang valid serta dapat diteliti ulang berdasarkan konteksnya. Dilakukan pula pengecekan antar pustaka untuk mengurangi dan mencegah kesalahan informasi.

Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

- 1) Penelitian Nurrulita Hapsari, Netty Laura (2022:1552-1569) tentang Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa Rotasi Kerja yang diajukan pegawai dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, dimana dengan adanya Rotasi Kerja dapat memberikan tanggung jawab baru terhadap jabatan sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi.
- 2) Penelitian Nurdiana, Triyono (2011:108-115) tentang Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai : Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan Nilai koefisien rotasi kerja yang terstandardized adalah 0,213 dan nilai t hitung sebesar 3,034. Hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (1,900) untuk taraf signifikansi 5%, atau dilihat dari *p value* sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini memiliki arti bahwa Rotasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) Penelitian Maya Sari, Onsardi, Tezar Arianto (2020:109-116) tentang Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. Didapatkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan signifikan antara variabel Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Hal tersebut terlihat pada uji t yang menunjukkan nilai t hitung $5,626 > t$ tabel $2,0261$ dan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi hubungan signifikan antara Rotasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, yaitu semakin baik Rotasi Kerja yang dilakukan maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

- 4) Penelitian Laila Kartiwi (2016:50-58) tentang Pengaruh Rotasi Jabatan dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan. Didapatkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh antara Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di KSU Mulyo Agung Blitar yang ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar $3,911$ dengan $\text{sig. } 0,001 < 0,05$.
- 5) Penelitian Diana Sulistiowati, Imran Syafei M. Nur (2018:75-80) tentang Pengaruh Rotasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Rasen Sentani Kabupaten Jayapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rotasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa koefisien beta Rotasi Kerja bernilai positif sebesar $0,706$ dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini memiliki arti bahwa Rotasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Besar nilai R square adalah sebesar $0,384$ yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini Rotasi Kerja memiliki kontribusi sebesar 38% terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 62% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat terlihat bahwa semakin baik Rotasi Kerja yang dilakukan maka akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Hetdina Stiffany dalam Onsardi (2020:113), sistem Rotasi Kerja mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan pegawai serta mampu meminimalisir kebosanan/kejujenuhan kerja yang kerap dirasakan oleh pegawai. Hal ini dikarenakan adanya tugas yang berbeda membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan baru sehingga Kinerja Pegawai dapat menjadi lebih optimal. Dengan keadaan ini akan dapat menghindarkan pegawai dari kejujenuhan pekerjaan yang monoton. Hal ini diperkuat dengan pendapat Nurlatifah (2009:3) bahwa selain berfungsi sebagai pengembangan sumber daya manusia, Rotasi Kerja

juga dapat memberikan manfaat lain kepada organisasi dengan mencegah timbulnya kebosanan dan mengurangi *labour turnover* (absennya pekerja).

Hasibuan dalam Onsardi (2020:113) menjelaskan bahwa Rotasi Kerja dapat memberikan rangsangan yang tinggi dan mendorong pegawai untuk memiliki spirit kerja melalui adanya persaingan terbuka, sehingga hal ini dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan di berbagai bidang pekerjaan. Rotasi kerja yang dilakukan karena kemampuan dan pengetahuan akan membuat pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik lagi, serta membantu pegawai untuk menjadi lebih mandiri dan berkomitmen.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik pelaksanaan Rotasi Kerja di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru maka secara signifikan akan meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Rotasi kerja dapat memberikan sejumlah manfaat terkait dengan Kinerja Pegawai.

Daftar Pustaka

- Cahyono, A. D. (2020). Studi Kepustakaan Mengenai Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Pamenang*, 2(2), 1-6.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569.
- Hariandja, & Efendi, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Personalia*. Bumi Aksara.
- Kartiwi, Laila. (2016). Pengaruh Rotasi Jabatan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 50-58.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Perusahaan Rosda.

Nurdiana, Tryono. (2011). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai : Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 11(2), 108-115.

Onsardi, M. A., & Tezar, A. (2020). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 109-116.

Sulistiowati, D., & Syafei, M. N. I. (2018). Pengaruh Rotasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Rasen Sentani Kabupaten Jayapura. *Jurnal Future*, 2, 75-80.

Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (3rd ed.). Sulita.