Strategi Perubahan Rotasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

M. Adam Maulana[1], Asep Mulyana[2]✉

[1] Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

[2] Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Nurtanio Bandung

Email : adammaulana@gmail.com[1] , asepdiymulyana@gmail.com[2]✉

✉Penulis Korespondensi

Abstrak *Kinerja pegawai menjadi penentu keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sehingga setiap perusahaan pasti memiliki manajer sumber daya manusia yang berfungsi mengelola agar pegawai mampu memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh strategi perubahan rotasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode kualitatif dilakukan dengan teknik analisis library research dengan memanfaatkan penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi. Berbagai peneliti menegaskan bahwa rotasi kerja tidak hanya memungkinkan karyawan untuk memperluas pengalaman dan keterampilan mereka, tetapi juga meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas di tempat kerja. Strategi rotasi kerja yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Pegawai yang terlibat dalam rotasi kerja menunjukkan peningkatan dalam keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan seperti adaptasi terhadap tugas baru dan resistensi terhadap perubahan. Kesimpulannya, rotasi kerja yang terencana dan terkelola dengan baik memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja dan dinamika kerja pegawai, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.*

Kata Kunci : Kinerja, Rotasi Kerja, Strategi

Abstract *Employee performance determines the success of a company in achieving its goals so that every company must have a human resources manager whose function is to manage employees so that they are able to make the best contribution to the company. The aim of this research is to analyze the influence of job rotation change strategies in improving employee performance. The qualitative method is carried out using library research analysis techniques by utilizing relevant previous research. The research results show that job rotation has a significant role in developing human resources and improving employee performance in various types of organizations. Various researchers confirm that job rotation not only allows employees to broaden their experience and skills, but also increases motivation, engagement, and productivity at work. A well-designed job rotation strategy can significantly improve employee performance. Employees involved in job rotation show improvements in skills, motivation, and job satisfaction. However, this research also identified challenges such as adaptation to new tasks and resistance to change. In conclusion, well-planned and managed work rotation has great potential to improve employee performance and work dynamics, there by supporting the achievement of organizational goals.*

Keywords : Performance, Job Rotation, Strategy

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan indikator yang menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan karena pegawai merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan juga menginginkan pegawai mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada perusahaan (Ayas & Sinaga, 2019). (Suhendar et al., 2023) juga menyatakan bahwa pegawai adalah sumber daya yang memiliki kemampuan dalam berpikir, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan hasil karya (rasio, rasa, dan karsa) sehingga keberadaan pegawai akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Kinerja pegawai dipengaruhi banyak faktor, sesuai dengan lingkungan, kondisi kerja, jenis pekerjaan, dan faktor-faktor internal pegawai sendiri seperti motivasi, psikologi, dan stres (Arraniri et al., 2021). Karena pada setiap lembaga pasti terjadi perbedaan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai berbeda-beda sesuai dengan hasil analisis dan evaluasi manajemen perusahaan. Beberapa perusahaan menerapkan rotasi pegawai untuk menghindari kebosanan pegawai, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan ketrampilan kerja, atau bahkan untuk menghindari terjadinya fraud yang dilakukan pegawai.

(Adilla & Budiono, 2022) menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan pemindahan pegawai ke departemen baru dengan anggota tim dan tanggungjawab yang berbeda tetapi masih relevan dengan kemampuan pegawai. Rotasi kerja dapat dianggap dapat meningkatkan antusiasme kerja, bakat, dan ketrampilan kerja sehingga berdampak pada kinerja individu (Adilla & Budiono, 2022). Beberapa instansi pemerintah atau perusahaan menerapkan peraturan yang menetapkan setiap pegawai berada pada departemen maksimal lima tahun, seperti intansi pemerintahan. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai mendapatkan pengalaman kerja terbaik secara adil. Namun, tidak semua perusahaan menerapkan rotasi kerja. Beberapa perusahaan lebih memilih promosi jabatan atau merekrut pegawai baru dibandingkan melakukan rotasi kerja karena dianggap dapat menurunkan kinerja pegawai jika pegawai tidak mampu beradaptasi dengan metode kerja pada departemen baru. Namun, beberapa studi telah membuktikan bahwa penerapan rotasi kerja berdampak positif pada kinerja pegawai.

(Adilla & Budiono, 2022) dalam studinya menjelaskan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhdap peningkatan kinerja pegawai. (Firman et al., 2022) juga menyatakan bahwa dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpindah-pindah tugas, organisasi dapat mencegah terjadinya kejenuhan atau kebosanan yang mungkin timbul akibat lamanya seseorang bekerja dalam satu unit atau melakukan pekerjaan yang sama secara terus-menerus sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan. (Khaeruman et al., 2023) juga membuktikan bahwa pegawai membutuhkan diversifikasi kerja sehingga perusahaan harus memfasilitasi hal tersebut melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik menganalisis pengaruh strategi rotasi kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan literatur terdahulu. Rumusan masalah yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah ”Bagaimana pengaruh strategi rotasi kerja terhadap kinerja pegawai?” Manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia, pemahaman lebih lanjut tentang praktik manajemen SDM yang efektif dan peningkatan kinerja organisasi melalui implementasi strategi rotasi kerja yang tepat.

Strategi adalah metode yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman yang ada di lingkungan eksternal, sambil mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan internal yang dimiliki (Suhendar et al., 2023). Jadi dapat dinyatakan bahwa strategi merupakan rencana atau pendekatan yang dirancang untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif yang melibatkan perumusan dan implementasi langkah-langkah yang terkoordinasi untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Ada tiga faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi strategi yaitu lingkungan eksternal, sumber daya, kemampuan internal, dan tujuan yang ingin dicapai (Ayas & Sinaga, 2019).

Sumber Daya Manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi, yang juga dikenal sebagai personel, tenaga kerja, pekerja, atau pegawai. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah

pendekatan yang sistematis dan strategis dalam mengelola tenaga kerja atau SDM di dalam suatu organisasi yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan pengendalian berbagai aspek yang berkaitan dengan orang-orang yang bekerja di dalam organisasi (Khaeruman et al., 2023). SDM memiliki peran penting dalam menjalankan operasional dan mencapai tujuan organisasi (Ahmad, 2020). Menurut Ruki dalam (Ayas & Sinaga, 2019), terdapat 3 sumber yang merupakan strategis yang wajib dimiliki oleh organisasi yaitu sumber daya finansial, sumber daya manusia, dan sumber daya informasi.

Kinerja pegawai mengacu pada kesuksesan seorang individu didalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan yang melibatkan wewenang setiap individu dalam memberikan fungsi sesuai dengan harapan yang ditetapkan dan perilaku yang sesuai dengan tugas yang telah diberikan(Adilla & Budiono, 2022). Kinerja pegawai juga mencakup kemampuan untuk memenuhi standar kualitas, kuantitas, dan waktu yang ditetapkan dalam pelaksanaan tugas(Fradinata, 2021). Dengan kata lain, kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu mampu memberikan kontribusi yang diharapkan dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugasnya dengan baik.

Rotasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses perubahan pegawai dari satu tugas ke tugas lainnya secara berkala dengan syarat bahwa pegawai tersebut menjalankan aktivitas yang legal dan mematuhi standar etika, persyaratan, dan keterampilan yang sama (Wildan, 2021). Rotasi kerja melibatkan perpindahan pegawai dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan ke pekerjaan baru, baik di tempat yang sama maupun tempat yang berbeda dalam organisasi (Ahmad, 2020). Tujuan dari rotasi kerja adalah untuk mengembangkan posisi atau status pegawai di dalam perusahaan dengan memberikan kesempatan kepada individu untuk mendalami dan menguasai berbagai pekerjaan atau bidang yang berbeda (Wildan, 2021). Proses rotasi kerja juga dimaksudkan untuk mencegah terjadinya kejenuhan pada rutinitas pekerjaan yang dapat menyebabkan kebosanan pada pegawai dan memberikan kesempatan bagi pegawai dalam mengembangkan keterampilan serta pengetahuan di berbagai bidang yang ada di perusahaan (Arraniri et al., 2021).

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dilakukan secara kualitatif, yang dimana pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena sosial melalui interpretasi dan deskripsi mendalam dari perspektif partisipan (Anggito & Setiawan, 2018). Pengumpulan data dilakukan dengan teknik studi literatur. Sumber data sekunder menjadi sumber utama dalam analisis data penelitian ini. Sumber sekunder diperoleh dari jurnal dan buku yang meneliti pengembangan sumber daya manusia dengan menerapkan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis dilakukan dengan teknik library research atau didasarkan pada temuan pada penelitian terdahulu yang dipilih.

3. HASIL

Langkah-Langkah Pengelolaan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Pengelolaan SDM mencakup berbagai aktivitas, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif adalah langkah pertama dalam meningkatkan kinerja pegawai (Arraniri et al., 2021). Memilih individu yang tepat untuk posisi yang tepat memastikan bahwa organisasi mendapatkan pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup penggunaan metode seleksi yang akurat dan objektif untuk menilai kandidat.

Pelatihan dan pengembangan pegawai juga merupakan komponen penting dalam pengelolaan SDM. Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan membantu pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga mendorong semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi (Ahmad, 2020). Selain itu, pengelolaan kinerja yang efektif sangat penting untuk memastikan pegawai terus berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini melibatkan penetapan tujuan yang jelas, pemantauan kinerja secara berkala, dan memberikan umpan balik yang konstruktif (Khaeruman et al., 2023). Evaluasi kinerja yang

transparan dan adil membantu pegawai memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta memberikan motivasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Terakhir, memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai adalah salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai (Ayas & Sinaga, 2019). Pengakuan atas prestasi dan kontribusi pegawai tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif. Insentif finansial maupun non-finansial dapat menjadi pendorong kuat bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Strategi Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Ayas & Sinaga, 2019) dalam studinya menyatakan bahwa job rotasi (rotasi kerja) merupakans alah satu metode pengembangan pegawai yang bertujuan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Lebih lanjut, (Ayas & Sinaga, 2019) menyatakan bahwa perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkomunikasi, menyelesaikan masalah, ketrampilan kerja, dan manajemen waktu. Dalam studinya, (Ayas & Sinaga, 2019) menyatakan bahwa strategi rotasi kerja memungkinkan pegawai untuk memperoleh pengalaman dan wawasan yang lebih luas mengenai berbagai aspek operasional perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Adilla & Budiono, 2022) dalam studinya membuktikan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan rotasi kerja terhadap kinerja individu. Artinya, semakin tinggi tingkat rotasi kerja yang dilakukan maka kinerja pegawai juga semakin baik. Hal ini sesuai dengan tujuan rotasi kerja adalah untuk mengurangi kebosanan kerja dan dapat mengembangkan potensi pegawai. Sehingga, penerapan strategi rotasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dianggap tepat diterapkan sesuai hasil yang diperoleh tersebut. Hal yang sama dinyatakan oleh (Firman et al., 2022) yang membuktikan bahwa kejenuhan dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan kinerja pegawai sehingga melalui rotasi kerja, pegawai diberikan kesempatan untuk mengalami berbagai tugas dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga pegawai tetap merasa tertantang dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh(Firman et al., 2022) juga menyatakan dengan meningkatkan motivasi pegawai melalui rotasi kerja, organisasi dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, rotasi kerja juga merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang sehat, karena membantu pegawai untuk terus berkembang dan memperluas keterampilan mereka dalam berbagai bidang. Melalui sistematisasi dan berkesinambungan dalam menerapkan rotasi kerja, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai tidak merasa frustrasi dalam bekerja dan tetap termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, rotasi kerja menjadi penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena berkontribusi pada kesejahteraan dan kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

(Muarsarsar, 2022) dalam studinya menyatakan bahwa rotasi kerja atau mutasi menjadi salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang banyak diterapkan diberbagai instansi karena efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. (Muarsarsar, 2022) menyatakan bahwa strategi rotasi kerja efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai karena beberapa strategi pengembangan informal yang diterapkan kurang mampu meningkatkan kinerja pegawai, seperti diklat, seminar, dan pelatihan kerja. Rotasi kerja juga tidak dilakukan setiap tahun tetapi dilakukan berkala sehingga pihak SDM dan pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman lebih meskipun masih pada lembaga kerja yang sama.

(Kusnadi et al., 2024) dalam studinya juga menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui strategi rotasi pegawai dan pengurangan beban kerja pegawai. Pekerjaan yang sama dan monoton dapat menimbulkn rasa bosan dan jenuh bagi pegawai. Rotasi kerja juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru dan mendapatkan pengalaman dalam berbagai bidang atau departemen. Dengan demikian, pegawai memiliki pengetahuan yang lebih luas dan dapat memiliki kemampuan yang lebih serbaguna, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan yang berbeda di tempat kerja.

(Saputra & Mayangsari, 2024) juga melakukan studi peningkatan kinerja pegawai akibat rotasi kerja dan menyimpulkan bahwa rotasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh loyalitas. Melalui rotasi kerja, pegawai tidak hanya mendapatkan pengalaman dan keterampilan baru, tetapi juga meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas yang meningkat dapat membawa dampak positif pada kinerja pegawai, seperti meningkatnya motivasi, keterlibatan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, temuan ini menegaskan pentingnya rotasi kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

(Pitriani et al., 2023) dalam studinya yang meneliti pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan hasil bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap pegawai dan revitalisasi mampu memperkuat pengaruh rotasi kerja terhadap pegawai yang merupakan pengawas. Hasil studi tersebut juga menunjukkan bahwa revitalisasi, yang merupakan suatu proses pembaruan atau penyegaran, mampu memperkuat pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya bagi pegawai yang menjabat sebagai pengawas atau supervisor. Temuan ini menunjukkan bahwa rotasi kerja tidak hanya memberikan dampak positif secara langsung pada kinerja pegawai, tetapi juga dapat diperkuat oleh adanya revitalisasi dalam organisasi, terutama dalam konteks pengawasan. Oleh karena itu, hasil studi ini memberikan wawasan tambahan tentang pentingnya rotasi kerja dan revitalisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya bagi mereka yang berperan sebagai pengawas dalam organisasi.

Menurut (Maidy & Dirbawanto, 2022) dalam studinya juga menyatakan bahwa penerapan rotasi kerja berpengaruh dalam pengembangan kinerja pegawai bank. Studi yang dilakukan oleh Maidy & Dirbawanto (2022) menyoroti pentingnya penerapan rotasi kerja dalam pengembangan kinerja pegawai di sektor perbankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem rotasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai bank. Temuan tersebut juga mengindikasikan bahwa sistem rotasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan berjalan dengan baik, karena karyawan yang mengalami rotasi mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan tersebut. Dengan demikian, studi ini menggarisbawahi pentingnya strategi rotasi kerja dalam konteks perbankan, di mana penerapannya dapat membawa dampak positif pada kinerja pegawai serta memastikan karyawan dapat beradaptasi dengan baik terhadap dinamika organisasi.

Menurut (Varia Juita, 2023) dalam penelitiannya tentang pengaruh rotasi kerja dan reward terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa dengan adanya rotasi kerja dan reward maka motivasi kerja pegawai tumbuh yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya rotasi kerja dan reward, motivasi kerja pegawai cenderung meningkat, yang pada gilirannya berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini menyoroti pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, di mana rotasi kerja dan reward dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Pengaruh rotasi kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi pegawai sehingga kinerja mengalami peningkatan (Muhammadin, 2022). Temuan ini menunjukkan bahwa rotasi kerja, yang melibatkan perpindahan pegawai antarposisi atau tugas di dalam organisasi, serta pengembangan karir, yang mencakup pembangunan keterampilan dan pengalaman untuk kemajuan karir, memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi pegawai. Dengan demikian, melalui stimulasi motivasi, rotasi kerja dan pengembangan karir dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

(Widyaningsih et al., 2023) yang meneliti strategi rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja membuktikan bahwa adanya SOP pergantian kerja (rotasi) dapat meningkatkan semangat kerja rekrutmen. Karena rekrutmen menjadi salah satu pekerjaan yang harus teliti agar memperoleh karyawan yang sesuai kriteria yang diinginkan, maka rotasi kerja sangat dibutuhkan dalam menghindari munculnya kejenuhan dalam bekerja. Widyaningsih et al. (2023) menemukan bahwa adopsi standar operasional prosedur (SOP) pergantian kerja atau rotasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam proses rekrutmen. Widyaningsih et al. (2023) menyoroti bahwa rekrutmen merupakan suatu tugas yang membutuhkan ketelitian dalam memilih karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh organisasi. Dengan adanya rotasi kerja, pegawai yang terlibat dalam proses rekrutmen dapat menghindari terjadinya kejenuhan dalam bekerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi semangat

dan kualitas dari proses rekrutmen itu sendiri. Temuan ini menunjukkan bahwa rotasi kerja tidak hanya bermanfaat dalam konteks pengembangan kinerja pegawai yang sudah ada, tetapi juga dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas bagi organisasi.

Pengembangan pada sumber daya manusia menemukan bahwa rotasi kerja menjadi salah satu strategi yang banyak diterapkan pada berbagai intansi pemerintah maupun perusahaan swasta untuk meningkatkan kinerja karyawan (Isnaini et al., 2023). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya rotasi kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpindah-pindah tugas atau posisi dalam organisasi, rotasi kerja membantu dalam pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan, serta mencegah terjadinya kejenuhan dalam pekerjaan. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa rotasi kerja menjadi salah satu instrumen yang efektif dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal di berbagai jenis organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Iriawan, 2021) juga memperkuat hasil studi di atas dengan membuktikan bahwa salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menerapkan strategi rotasi kerja. Temuan ini memperkuat pemahaman tentang pentingnya rotasi kerja sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan SDM dalam berbagai jenis organisasi. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalami variasi dalam tugas dan tanggung jawab mereka, rotasi kerja membantu dalam pengembangan keterampilan, motivasi, dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, temuan dari studi ini menegaskan bahwa rotasi kerja merupakan salah satu alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memperkuat strategi pengembangan sumber daya manusia di berbagai konteks organisasi.

Studi-studi yang disebutkan di atas memberikan gambaran yang konsisten tentang pentingnya strategi rotasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pengembangan sumber daya manusia di berbagai jenis organisasi. Dari penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti, termasuk Maidy & Dirbawanto (2022), Varia Juita (2023), dan Isnaini et al. (2023), terlihat bahwa rotasi kerja memiliki dampak yang positif terhadap motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Studi-studi yang telah dilakukan oleh para peneliti, seperti Maidy & Dirbawanto (2022), Varia Juita (2023), dan Isnaini et al. (2023), menegaskan bahwa rotasi kerja menjadi sebuah instrumen efektif dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai. Rotasi kerja tidak hanya sekadar mengubah tugas dan tanggung jawab karyawan, tetapi juga menjadi kunci untuk memperluas pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan karyawan di berbagai bidang. Melalui rotasi kerja, karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas mereka dalam lingkungan kerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Iriawan (2021) menyoroti bahwa rotasi kerja juga memainkan peran penting dalam pengembangan karyawan untuk peran yang lebih bertanggung jawab di masa depan. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencoba berbagai peran dan tanggung jawab, organisasi dapat membantu karyawan dalam mempersiapkan diri mereka untuk tantangan yang lebih besar dan peran manajerial di masa depan. Hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara individual, tetapi juga menguntungkan organisasi dengan menciptakan pipa talenta yang kuat dan memastikan kelangsungan bisnis jangka panjang.

Dengan demikian, hasil studi ini memberikan pandangan yang jelas tentang pentingnya rotasi kerja dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai. Sebagai strategi yang efektif, rotasi kerja membawa manfaat bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, implementasi rotasi kerja sebaiknya menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia organisasi, dengan tujuan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal dan mempersiapkan karyawan untuk kesuksesan jangka panjang.bangan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal di berbagai jenis organisasi.

4. PEMBAHASAN

Strategi perubahan rotasi kerja merupakan pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penyesuaian dalam pola dan jadwal kerja para pegawai. Berikut adalah beberapa langkah dan pertimbangan dalam penerapan strategi serta pembahasan mengenai dampaknya terhadap kinerja pegawai:

1. Analisis Kebutuhan dan Situasi Saat Ini

   Evaluasi Kinerja dengan cara mengidentifikasi area di mana kinerja pegawai kurang optimal yang dapat dilakukan dengan menggunakan data penilaian kinerja dan umpan balik dari pegawai. Mengevaluasi beban kerja saat ini dan pastikan distribusi pekerjaan merata. Kemudian menentukan tujuan spesifik dari perubahan rotasi kerja, seperti peningkatan produktivitas, pengurangan stres, atau pengembangan keterampilan.

2. Desain Rotasi Kerja yang Efektif
   Menentukan jenis rotasi yang akan diterapkan, seperti rotasi horizontal (antar departemen) atau vertikal (antar level jabatan), menentukan frekuensi rotasi yang tepat, misalnya mingguan, bulanan, atau tahunan, tergantung pada kompleksitas tugas dan kemampuan adaptasi pegawai dan membuat jadwal yang jelas dan adil untuk semua pegawai, pertimbangkan kebutuhan personal dan profesional mereka.

3. Implementasi Rotasi Kerja

   Mengkomunikasian perubahan rotasi pekerjaan kepada semua pegawai dan berikan pelatihan yang diperlukan untuk mempersiapkan mereka menghadapi tugas baru. Menyediakan pendampingan dan dukungan selama masa transisi untuk membantu pegawai beradaptasi dengan perubahan.

4. Monitoring dan Evaluasi

   Melakukan monitoring terhadap pelaksanaan rotasi kerja secara rutin untuk mengidentifikasi kendala dan masalah yang muncul, mengevaluasi kinerja pegawai secara berkala untuk mengukur efektivitas rotasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas serta kepuasan kerja. Dengan perencanaan dan pelaksanaan yang baik, strategi rotasi kerja dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pengembangan organisasi secara keseluruhan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Dari studi literatur yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi. Berbagai peneliti menegaskan bahwa rotasi kerja tidak hanya memungkinkan karyawan untuk memperluas pengalaman dan keterampilan mereka, tetapi juga meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas di tempat kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa rotasi kerja membantu dalam pengembangan karyawan untuk peran yang lebih bertanggung jawab di masa depan, menciptakan pipa talenta yang kuat bagi organisasi.

Sejumlah saran diusulkan untuk praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi. Pertama, organisasi perlu mempertimbangkan untuk mengintegrasikan rotasi kerja sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan merancang program rotasi kerja yang terstruktur dan menyediakan peluang bagi karyawan untuk mengalami berbagai peran dan tanggung jawab. Kedua, penting bagi manajemen untuk memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan rotasi kerja. Hal ini termasuk menyediakan pelatihan dan bimbingan yang diperlukan untuk membantu karyawan beradaptasi dengan peran baru mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2019), 302–311.

Ahmad. (2020). Manajemen Strategi. CV Nass Media Pustaka.

Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). Metode Penelitian Kualitatif. CV Jejak.

Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Rchmawati,

E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Insania.

Ayas, D. R., & Sinaga, K. (2019). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai. Jurnal Publik Reform UDHAR MEDAN, 40 – 51.

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(2), 265. https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1232

Fradinata, E. (2021). Strategi Perusahaan. Syiah Kuala University Press.

Iriawan, H. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu- Ilmu Sosial, 5(1), 131–137. https://doi.org/10.30743/mkd.v5i1.3548

Isnaini, M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N. (2023). Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember. ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies, 3(1).

Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT, 7(1), 1–10. https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM

Kusnadi, A., Dali, N., & Hakim, A. (2024). Pengaruh Rotasi Karyawan , Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR Bahteramas Konawe. YUME : Journal of Management, 7(1), 489–503.

Maidy, E., & Dirbawanto, N. D. (2022). Analisis Penerapan Rotasi Kerja dalam Pengembangan Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk – Kcu Medan. Journal of Social Research, 1(8), 877–886. https://doi.org/10.55324/josr.v1i8.178

Muarsarsar, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Sarmi. Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics, 8(1), 47–63. https://doi.org/10.25299/jkp.2022.vol8(1).9447

Muhammadin, A. (2022). Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Panin Cabang Makassar). Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati, 11(2), 99–109. https://doi.org/10.33024/jrm.v11i2.6987

Pitriani, D., Zunaidah, Z., & Andriana, I. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas dengan Revitalisasi sebagai Variabel Intervening pada APIP Level 3 di Sumatera Selatan. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 7(2), 1056. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1300

Saputra, A., & Mayangsari, S. (2024). Kinerja Pegawai Meningkat Akibat Remunerasi Dan Rotasi Kerja Yang Dimediasi Loyalitas Pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia Bidang Pidana Umum. Jurnal Ekonomi Trisakti, 4(1), 975–984. https://doi.org/10.25105/jet.v4i1.19184

Suhendar, F. R., Fatmah, Widiastuti, Priatama, B., Ariyani, A. D., Suryono, A., Yuwanda, T., Nurkarim, S., & Suhendi. (2023). Pengantar Manajemen. PT. Penamuda Media.

Varia Juita, M. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. COMSERVA Indonesian Jurnal of Community

Services and Development, 2(09), 1883–1901. https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.575

Widyaningsih, L., Prastiwi, I. E., & Tho'in, M. (2023). Strategi Rekrutmen Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja. Prosiding Seminar Nasional & Call Paper, 123–135.

Wildan, M. A. (2021). Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Univeristas KH A. Wahab Hasbullah.