

Analisis *Job Rotation* Dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja Guru di MA YPK Cijulang

Nur Aziz¹, Khidayat Muslim², Sahmidin²

¹STITNU Al Farabi Pangandaran, Indonesia

²STITNU Al Farabi Pangandaran, Indonesia

³STITNU Al Farabi Pangandaran, Indonesia

(info.nuraziz@yahoo.com)

(khidayatmuslim@yahoo.com)

(sahmidin@stitnualfarabi.ac.id)

Abstract: *One way to enhance teachers' work skills in educational institutions is through job rotation. This allows teachers to experience new roles and gain additional experience, ultimately maximizing their work skills. This study aims to analyze job rotation in improving the work skills of teachers at MA YPK Cijulang. The research method used is descriptive qualitative with triangulation techniques for data collection. The results show that Madrasah Aliyah (MA) YPK Cijulang has implemented job rotation as an effort to enhance employee skills. However, MA YPK Cijulang does not enforce job rotation as a mandatory policy due to insufficient support from all the staff at the institution. Instead, job rotation is applied upon the request of the employees. This means there is no coercion in the job rotation process, and employee performance can still be well-managed. Overall, job rotation can be implemented at any time, without a specific time frame, and is flexible based on employee requests. The implementation of job rotation has shown positive impacts on employees, such as improved work skills, reduced job boredom, and the acquisition of new knowledge.*

Keywords: *Work Skills, Teachers, Job Rotation, MA YPK Cijulang.*

Abstrak: Upaya untuk meningkatkan keterampilan kerja guru di lembaga pendidikan salah satunya melalui rotasi pekerjaan (*job rotation*). Hal ini supaya guru bisa mendapatkan merasakan pekerjaan baru dan menambah pengalaman hingga keterampilan kerja bisa maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *job rotation* dalam meningkatkan keterampilan kerja guru di MA YPK Cijulang. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif dan teknik triangulasi untuk pengumpulan datanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Madrasah Aliyah (MA) YPK Cijulang sudah menerapkan *job rotation* sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai, tetapi MA YPK Cijulang tidak menerapkan *job rotation* ini sebagai kebijakan wajib karena kurang dukungan dari seluruh SDM yang ada di MA YPK Cijulang. Melainkan *job rotation* ini berlaku ketika ada permintaan dari pegawainya. Sehingga tidak ada unsur pemaksaan dalam *job rotation* ini, dan kinerja pegawai juga masih bisa dikontrol dengan baik. Secara keseluruhan *job rotation* ini dapat berlaku kapan saja, tidak ada jangka waktu tertentu dan fleksibel tergantung dari permintaan pegawai. Adanya *job rotation* ini menunjukkan dampak positif pada pegawai diantaranya keterampilan kerja meningkat, tidak bosan ketika bekerja, dan bisa menambah wawasan baru dalam diri pegawai.

Kata Kunci: *Keterampilan Kerja, Guru, Job Rotation, MA YPK Cijulang*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi sentral utama dalam meningkatkan kinerja pegawai disuatu lembaga atau perusahaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan kerja guru adalah melalui rotasi pekerjaan (*job rotation*). Tujuannya adalah untuk memperluas keterampilan, meningkatkan fleksibilitas, dan mengurangi kebosanan kerja (Mahawati et al. 2021). Dilansir dari Kemdikbudristek yang menyatakan bahwa skor kompetensi guru di Indonesia pada tahun 2021 masih memerlukan peningkatan, mengingat rata-rata nilai kompetensi guru saat ini hanya sekitar 50,64 poin (Pradewo 2021). Yang lebih mengejutkan adalah bahwa skor kompetensi guru PNS ternyata lebih rendah dibandingkan dengan guru tetap yayasan yang mengajar di sekolah swasta. Peningkatan skor kompetensi guru di Indonesia menjadi suatu kebutuhan mendesak, mengingat rata-rata nilai kompetensi saat ini hanya mencapai 50,64 poin. Kinerja ini menunjukkan adanya kekurangan signifikan dalam kemampuan dan keterampilan guru yang perlu segera diperbaiki (Chrisvianty, Arafat, and Mulyadi 2020). Selain itu, situasi semakin mencolok ketika dibandingkan dengan skor kompetensi guru tetap yayasan di sekolah swasta, yang umumnya menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru PNS. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan pemberian bantuan dalam sistem pelatihan dan penilaian guru PNS agar mereka dapat mencapai standar kompetensi yang lebih baik dan setara dengan rekan mereka di sektor swasta.

Melihat fenomena tersebut sangat dipandang perlu untuk melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan keterampilan kerja guru di suatu lembaga pendidikan, salah satunya dengan adanya rotasi pekerjaan. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu metode yang dapat memberikan manfaat bagi karyawan, termasuk staf pendidikan, dengan cara menghindari kebosanan atau kejemuhan terhadap tugas yang mereka lakukan. Namun, penting untuk diingat bahwa rotasi pekerjaan harus dilakukan dengan hati-hati, terutama untuk karyawan yang telah lama berada dalam posisi tertentu, karena mereka mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan tersebut (Rismawati and Mattalata 2018).

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Songko 2017) di SMK Negeri 2 Depok yang berjudul *“Upaya Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Depok”* dengan metode penelitian deskriptif kualitatif, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya SMK Negeri 2 Depok dalam meningkatkan kompetensi tenaga administratif sekolah (TAS) meliputi tiga langkah utama: pendidikan dan pelatihan, rotasi kerja, serta pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Muspawi 2021) yang berjudul *“Strategi Peningkatan Kinerja Guru”* dengan metode penelitian Library Research, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh empat faktor utama: (1) lingkungan kerja; (2) karakteristik individu; (3) karakteristik organisasi; dan (4) karakteristik pekerjaan. Kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru melalui beberapa upaya, seperti: 1) membina kinerja guru, 2) mengawasi kinerja guru, 3) memberikan motivasi, dan 4) mengevaluasi kinerja guru. Salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja adalah rotasi pekerjaan, yang membantu memperluas pengalaman dan keterampilan guru dengan memindahkan mereka ke berbagai posisi.

Maka dari itu persamaan penelitian ini sama-sama berfokus pada upaya untuk meningkatkan kinerja SDM di lembaga pendidikan dengan cara rotasi pekerjaan (*job rotation*). Adapun hal yang membedakan antara kedua penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah objek penelitian lebih luas bukan hanya guru tapi seluruh SDM yang ada di lembaga pendidikan, serta tempat penelitian yakni di MA YPK Cijulang. Maka dari itu peneliti mempunyai landasan atas urgensi penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk menganalisis *job rotation* dalam meningkatkan keterampilan kerja guru di MA YPK Cijulang, dan peneliti berharap penelitian

ini dapat memberikan kontribusi penting dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia di MA YPK Cijulang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui teknik triangulasi untuk menganalisis penerapan *job rotation* dalam meningkatkan keterampilan kerja guru di MA YPK Cijulang. Penelitian ini dilaksanakan pada 15 Juli 2024 di Madrasah Aliyah (MA) YPK Cijulang Kalangsari RT. 26 RW. 06 Kondangajar Cijulang Kabupaten Pangandaran. Narasumber utama dalam penelitian ini yaitu Saepul Millah, M.Pd. selaku kepala MA YPK Cijulang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, analisis dokumentasi dan juga untuk kajian pustaka mengambil dari website, jurnal, dan buku yang ada.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja guru yang baik akan juga berdampak pada lembaga pendidikan yang berkualitas dan bermutu. Sebagaimana dalam lembaga pendidikan adalah guru sebagai pegawai yang dituntut untuk bekerja dengan maksimal, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada guru adalah *job rotation*. Salah satu lembaga pendidikan yang sudah menerapkan *job rotation* ini yaitu Madrasah Aliyah (MA) YPK Cijulang. Salah satu MA yang berada di Jalan Kalenser RT. 26 RW. 06 Desa Kondangajar Kecamatan Cijulang Kabupaten Pangandaran Provinsi Jawa Barat. MA yang berdiri sejak tahun 1983/1984 memiliki sekitar memiliki 34 pegawai yang terdiri dari 25 Guru, 5 Tata Usaha, dan 4 Pelatih. Komponen dalam lembaga pendidikan diantaranya, peserta didik, tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan. Sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan itu terdiri dari tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, dan masyarakat (Depdiknas 2003). Sehingga pendidikan tersebut menjadi sebuah sistem yang satu kesatuan dan tidak bisa dipisahkan oleh alasan apapun. Adanya lembaga pendidikan harus adanya penunjang agar lembaga pendidikan bisa berjalan secara optimal dan maksimal (Muhammad Isra et al. 2024). Untuk menunjang lembaga pendidikan agar bisa berjalan secara optimal maka harus adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Almasri 2016) bahwa tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi, guna mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Hal ini melibatkan upaya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan, memotivasi mereka melalui berbagai insentif dan penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Nurmalasari 2019). Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat memberikan kontribusi terbaiknya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Implementasi *Job Rotation* di MA YPK Cijulang

Pengertian dari “*Job Rotation*” berasal dari bahasa Inggris yang berarti rotasi pekerjaan, dimana rotasi pekerjaan ini adalah teknik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang digunakan untuk mengalihkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam jabatan yang setara, baik dalam jangka waktu tertentu maupun jangka panjang. Proses pemindahan karyawan dari satu unit atau bagian organisasi ke bagian lain dikenal sebagai rotasi kerja. Manajemen tenaga kerja melakukan rotasi ini untuk meningkatkan kompetensi karyawan, terutama ketika mereka tidak cocok dengan tugas atau lingkungan kerja saat ini. Ketidakcocokan ini bisa disebabkan oleh ketidaksesuaian dengan pekerjaan yang mereka

lakukan atau kurangnya semangat kerja. Situasi seperti ini dapat menghambat pencapaian kinerja optimal. Rotasi kerja bertujuan menempatkan karyawan di posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka. Ini melibatkan pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mencapai hasil terbaik bagi perusahaan (Sastrohadiwiryo 2002).

Rotasi jabatan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari berbagai aspek organisasi dan mengembangkan keterampilan manajemen (Manshur 2024). Karyawan berpindah dari satu posisi ke posisi lain, dan terkadang dari satu tempat kerja ke tempat lain, dalam proses yang dikenal sebagai rotasi pekerjaan (Saefullah, Putra, and Hartoko 2022). Menurut Mathis dan Jackson, di beberapa organisasi, rotasi pekerjaan tidak direncanakan (Mathis and Jackson 2006). Namun, perusahaan lain menggunakan pendekatan yang lebih terorganisir dengan grafik dan jadwal rinci, merencanakan rotasi khusus untuk setiap karyawan, terutama ketika peluang promosi jarang terjadi.

Rotasi pekerjaan yang melibatkan pemindahan fisik dapat meningkatkan semangat karyawan dan memperluas keterampilan mereka. Keuntungan rotasi pekerjaan meliputi pemberian gambaran luas mengenai berbagai jenis pekerjaan, pengembangan kerjasama antar karyawan, penentuan jenis pekerjaan yang diminati karyawan, kemudahan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, serta sebagai pertimbangan dalam penempatan kerja yang sesuai dengan potensi karyawan (Aziz and Anjani 2024). Menurut Sumarwoto, rotasi kerja adalah pemindahan pejabat struktural maupun fungsional dari satu jabatan ke jabatan lain sesuai kebijakan yang bersifat wajib. Istilah mutasi lebih merujuk pada pengaturan teknis pemindahan pejabat yang terkena kebijakan rotasi jabatan. Rotasi memiliki peranan penting dalam sistem kepegawaian organisasi, dengan tiga manfaat utama yaitu kepentingan dinas, kepentingan pejabat yang bersangkutan, dan kepentingan public.

Program rotasi pekerjaan berbeda dengan promosi jabatan, karena jabatan karyawan tidak berubah, melainkan hanya berpindah secara horizontal saja. Dalam *job rotation*, karyawan akan mendapatkan gaji yang sama, tidak seperti pada promosi jabatan di mana karyawan biasanya mengalami penyesuaian gaji. Tujuan dari rotasi pekerjaan adalah untuk meningkatkan pengalaman kerja karyawan, melatih mereka dalam peran baru, meningkatkan retensi, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, rotasi pekerjaan membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru dan memperluas wawasan mereka, sehingga mereka dapat menjadi lebih fleksibel dan berharga bagi organisasi. Rotasi kerja dalam lembaga pendidikan merupakan sebuah pemindahan. Proses memindahkan karyawan dari satu unit atau bagian organisasi ke bagian lain.

Berdasarkan hasil penelitian kepada Kepala Madrasah MA YPK Cijulang bahwa MA YPK Cijulang belum sepenuhnya menerapkan *job rotation* ini secara rutinitas disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil survei dan musyawarah di MA YPK Cijulang, bahwa menunjukkan hasil tidak mendukung diadakannya *job rotation* ini karena hal ini tidak semuanya bisa menerima perpindahan pekerjaan ini. Diantaranya kurangnya pengalaman dan pengetahuan, sehingga pegawai menjadikan pekerjaan yang saat ini dilakukan sebagai wadah untuk belajar secara jangka panjang. *Job rotation* ini bukan menjadi sebuah kebijakan yang wajib berlaku di MA YPK Cijulang, karena dikhawatirkan tidak adanya dampak yang signifikan dan ditakutkan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Manullang 2008), rotasi kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis berdasarkan penyebabnya. 1) Rotasi atas keinginan kerja. Rotasi, ini terjadi atas inisiatif karyawan yang bersangkutan dan disetujui oleh pemimpin organisasi. Biasanya, rotasi pekerjaan ini melibatkan perpindahan ke jabatan dengan peringkat yang sama baik di dalam maupun di luar organisasi, di mana tingkat kekuasaan, tanggung jawab, dan kompensasi tetap sama. Rotasi atas keinginan kerja ini sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tugas yang dijalankan karyawan dengan pekerjaan mereka saat ini. 2) Rotasi atas kebijakan

manajemen. Rotasi ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan diprakarsai oleh pemimpin. Metode ini menempatkan karyawan pada posisi atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Kebijakan manajemen ini didasarkan pada faktor-faktor seperti kinerja, kemampuan, kompetensi, sikap, dan disiplin kerja karyawan.

Adapun MA YPK Cijulang telah melakukan beberapa kali *job rotation* berdasarkan keinginan pegawai sendiri. Hal ini dikarenakan sudah merasa jemu terkait pekerjaan yang sedang dijalankan, *job rotation* dimaksudkan untuk mengurangi kejemuhan, memberikan kesegaran kerja, serta menambah keterampilan dan pengalaman kepada tenaga kerja (Lasa 2001). Sehingga MA YPK Cijulang lebih memilih untuk menggunakan sistem *job rotation* dari keinginan pegawai saja, tidak menjadi bagian kebijakan dalam manajemen lembaga pendidikan. Melihat fenomena ini yang terjadi, akan menjadi dampak positif bagi pegawai. Karena tidak adanya kebijakan *job rotation*, pegawai diberikan leluasa untuk menentukan titik perkembangan yang akan dicapai. Sehingga konsep manajemen SDM di MA YPK Cijulang tidak memaksakan pegawainya untuk berpindah pekerjaan secara paksa.

Tujuan *Job Rotation* di MA YPK Cijulang

Proses rotasi pekerjaan umumnya berlangsung ketika seorang karyawan telah menghabiskan waktu yang cukup lama dalam satu posisi tertentu. Selanjutnya, mereka dipindahkan ke posisi lain yang setara atau bahkan lebih tinggi. Pendekatan ini bertujuan untuk memperluas wawasan karyawan dengan mengenalkan mereka pada berbagai perspektif baru. Selain itu, rotasi pekerjaan juga membantu karyawan untuk terus menjaga dan mengembangkan tujuan profesional mereka sebelum mereka mengambil peran baru yang lebih menantang dan beragam (Notoatmodjo 2003).

Dengan rotasi pekerjaan, karyawan dapat merasakan dinamika baru dalam lingkungan kerja yang berbeda, mempelajari keterampilan baru, dan memperoleh pengalaman yang lebih luas. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, rotasi pekerjaan dapat mencegah kebosanan dan kelelahan mental yang sering kali muncul akibat rutinitas pekerjaan yang monoton. Dengan memindahkan karyawan ke posisi baru secara berkala, organisasi dapat menjaga motivasi dan semangat kerja karyawan tetap tinggi, sehingga mereka dapat terus berkontribusi secara maksimal dalam jangka panjang.

Menurut Hasibuan (Hasibuan 2008), rotasi kerja memiliki beberapa tujuan yang penting dalam organisasi, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas. Rotasi kerja menempatkan karyawan di posisi yang lebih sesuai, memungkinkan mereka bekerja lebih efisien dan meningkatkan output organisasi.
- 2) Menciptakan keseimbangan. Rotasi memastikan setiap karyawan berada di posisi yang paling sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi.
- 3) Memperluas pengetahuan. Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mempelajari berbagai aspek pekerjaan dan mengembangkan keterampilan baru dengan beralih ke berbagai posisi.
- 4) Menghilangkan kebosanan. Pindah ke posisi baru dapat menyegarkan semangat dan motivasi karyawan, mengurangi kebosanan dalam pekerjaan yang monoton.
- 5) Meningkatkan karier. Kesempatan untuk mengisi posisi baru memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka demi peluang karier yang lebih baik.
- 6) Pelaksanaan sanksi. Rotasi dapat digunakan sebagai bentuk sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, sambil memberikan kesempatan untuk memperbaiki diri di posisi baru.

- 7) Pengakuan dan imbalan. Karyawan yang berprestasi diberi kesempatan untuk menempati posisi baru sebagai bentuk penghargaan dan pengakuan.
- 8) Meningkatkan semangat kerja. Rotasi menciptakan lingkungan yang kompetitif, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
- 9) Tindakan pengamanan. Dengan merotasi karyawan, organisasi dapat memastikan pengetahuan dan keterampilan tersebar merata, mengurangi risiko ketergantungan pada individu tertentu.
- 10) Penyesuaian fisik. Rotasi memungkinkan penyesuaian tugas sesuai dengan kondisi fisik karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman dan optimal.
- 11) Mengatasi perselisihan. Memindahkan karyawan ke posisi baru dapat mengurangi konflik atau perselisihan antar rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

MA YPK Cijulang telah menerapkan tujuan rotasi pekerjaan secara efektif, sejalan dengan prinsip-prinsip yang diuraikan oleh (Notoatmodjo 2003) dan (Hasibuan 2008). Proses rotasi di MA YPK Cijulang dilakukan dengan memindahkan karyawan yang telah mengusulkan untuk rotasi pekerjaan dimana pegawai tersebut berada di satu posisi ke posisi lain yang setara atau lebih tinggi, membuka peluang bagi mereka untuk memperluas wawasan dan mengenal perspektif baru. Dengan cara ini, karyawan tidak hanya mendapatkan pengalaman yang lebih beragam, tetapi juga dapat menjaga dan mengembangkan tujuan profesional mereka sebelum menghadapi tantangan baru (Aziz, Anjani, and Muslim 2023).

Rotasi pekerjaan di MA YPK Cijulang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dengan menempatkan karyawan di posisi yang lebih sesuai, sehingga meningkatkan efisiensi dan *output* organisasi. Selain itu, rotasi menciptakan keseimbangan dengan memastikan bahwa setiap karyawan berada di posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi. Karyawan juga mendapatkan kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru, mengurangi kebosanan, dan meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk terus berupaya meningkatkan karier mereka (Aziz and Suryana 2024).

Selanjutnya, rotasi pekerjaan di MA YPK Cijulang juga digunakan sebagai penghargaan dan pengakuan bagi mereka yang berprestasi. Dengan menciptakan lingkungan yang kompetitif, rotasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras (Megantara, Suliyanto, and Purnomo 2019). Selain itu, proses ini membantu menyebarluaskan pengetahuan dan keterampilan, menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan, serta mengatasi perselisihan antar rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan optimal.

Faktor-Faktor yang Diperhatikan dalam *Job Rotation*

Dalam pelaksanaan program rotasi kerja, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan sejumlah faktor obyektif dan rasional. Menurut (Sastrohadiwiryo 2002), ada beberapa aspek utama yang perlu diperhatikan:

1. Kebijakan dan Peraturan Manajer

Program rotasi harus didasarkan pada kebijakan dan peraturan yang jelas dan tegas. Kebijakan ini harus memiliki alasan yang rasional, obyektif, dan ilmiah untuk memastikan bahwa rotasi meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja.

2. Prinsip "*The Right Man on the Right Job*"

Rotasi kerja bertujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan memindahkan karyawan ke posisi yang lebih cocok, organisasi dapat memperbaiki kesalahan dalam seleksi dan penempatan awal serta memastikan bahwa setiap karyawan berada di tempat yang tepat.

3. Meningkatkan Moral Kerja

Rotasi dapat membantu mengatasi kebosanan yang timbul dari pekerjaan yang monoton. Dengan memberikan variasi tugas melalui rotasi, karyawan dapat mempertahankan motivasi dan semangat kerja mereka, bahkan jika mereka sudah berada di posisi yang sesuai dengan keahlian mereka.

4. Media Kompetisi Rasional

Rotasi juga berfungsi sebagai alat untuk menciptakan persaingan sehat di antara karyawan. Dengan memindahkan karyawan ke posisi baru, mereka termotivasi untuk menunjukkan kemampuan terbaik mereka, yang pada akhirnya mempercepat pertumbuhan individu dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

5. Langkah untuk Promosi

Dalam rangka mempersiapkan karyawan untuk posisi yang lebih tinggi, rotasi memberi mereka kesempatan untuk mempelajari berbagai aspek pekerjaan yang akan mereka hadapi setelah promosi. Ini membantu karyawan lebih siap untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

6. Mengurangi Tingkat Absensi

Kebosanan yang ekstrem dengan pekerjaan dapat menurunkan motivasi dan menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Rotasi kerja merupakan solusi untuk masalah ini jika promosi tidak tersedia, membantu menjaga karyawan tetap terlibat dan termotivasi.

7. Koordinasi Program Rotasi

Program rotasi harus dilaksanakan dengan koordinasi yang baik, karena sering melibatkan perubahan posisi yang saling terkait. Koordinasi yang efektif memastikan bahwa manfaat dari program rotasi dapat dirasakan secara optimal di seluruh organisasi.

Menurut Hasibuan, rotasi kerja melibatkan dua jenis utama, yaitu: Rotasi Horizontal. Ini mencakup "rotasi tempat" dan "rotasi jabatan," yang melibatkan perubahan lokasi atau posisi tanpa perubahan jabatan. Rotasi ini sering dilakukan untuk mengatasi kebosanan, ketidakcocokan lingkungan, atau masalah kesehatan. Rotasi Vertikal, ini melibatkan perubahan posisi atau jabatan, seperti promosi (naik pangkat) atau demosi (turun pangkat). Rotasi vertikal disertai dengan perubahan tanggung jawab dan wewenang, dan bertujuan untuk memberikan pengalaman yang lebih luas kepada karyawan.

MA YPK Cijulang telah dengan cermat memperhatikan berbagai faktor penting dalam pelaksanaan program rotasi pekerjaan, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diuraikan oleh Siswanto (2003). Kebijakan dan peraturan rotasi di MA YPK Cijulang dirancang dengan jelas dan rasional, memastikan bahwa setiap keputusan diambil berdasarkan alasan ilmiah yang mendukung peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja. Prinsip "*the right man on the right job*" diterapkan untuk memastikan bahwa karyawan dipindahkan ke posisi yang paling sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi mereka, memperbaiki kesalahan seleksi awal, dan memastikan penempatan yang optimal.

Dalam upaya untuk meningkatkan moral kerja, MA YPK Cijulang menerapkan rotasi untuk mengatasi kebosanan dan menjaga motivasi karyawan dengan memberikan mereka variasi tugas. Program rotasi juga dirancang untuk menciptakan persaingan sehat di antara karyawan, mendorong mereka untuk menunjukkan kemampuan terbaik mereka dan mempercepat pertumbuhan individu. Selain itu, rotasi digunakan sebagai langkah persiapan untuk promosi, memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari berbagai aspek pekerjaan yang relevan dengan peran mereka yang akan datang. Untuk mengurangi tingkat absensi dan menjaga keterlibatan karyawan, MA YPK Cijulang menggunakan rotasi sebagai solusi terhadap kebosanan ekstrem dan masalah motivasi. Terakhir, koordinasi yang baik dalam pelaksanaan program rotasi memastikan bahwa semua perubahan posisi dilakukan dengan efisien, mengoptimalkan manfaat bagi seluruh organisasi.

D. KESIMPULAN

Peningkatan kinerja guru dan tenaga administrasi di lembaga pendidikan sangat penting untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Salah satu metode yang efektif dalam mencapai tujuan ini adalah melalui rotasi pekerjaan (*job rotation*). Rotasi pekerjaan tidak hanya membantu mengembangkan keterampilan dan fleksibilitas karyawan, tetapi juga mencegah kebosanan dan kejemuhan yang sering terjadi akibat rutinitas yang monoton. Di MA YPK Cijulang, rotasi pekerjaan sudah diterapkan, meskipun tidak sepenuhnya dilakukan secara rutin. Tantangan utama yang dihadapi adalah ketidaknyamanan karyawan yang telah lama berada dalam posisi tertentu, serta kurangnya pengalaman dan pengetahuan untuk menerima perubahan. Namun, rotasi pekerjaan tetap diakui memiliki banyak manfaat, seperti meningkatkan produktivitas, memperluas pengetahuan, dan meningkatkan semangat kerja.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam lembaga pendidikan juga diakui. Implementasi rotasi pekerjaan harus dilakukan dengan perencanaan dan koordinasi yang matang, serta mempertimbangkan berbagai faktor seperti kebijakan manajemen, prinsip "*the right man on the right job*," dan upaya untuk meningkatkan moral kerja dan mengurangi tingkat absensi. Secara keseluruhan, rotasi pekerjaan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga administrasi di lembaga pendidikan. Dengan penerapan yang tepat, rotasi pekerjaan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, serta mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan berkualitas.

E. REFERENSI

- Almasri, M. Nazar. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam." *Kutubkhanah* 19(2):133–51.
- Aziz, Nur, and Mutiara Anjani. 2024. "The Effect of Office Equipment on Employee Performance at the Kertajaya Village Office Cigugur District Pangandaran Regency." *JURNAL ILMIAH ILMU ADMINISTRASI* 14(1):1–10.
- Aziz, Nur, Mutiara Anjani, and Khidayat Muslim. 2023. "Efektivitas Program Bimbingan Konseling Pendidikan: Studi Di MAS YBH Cimindi." *Jurnal Pelita Nusantara* 1(3):343–49.
- Aziz, Nur, and Yana Suryana. 2024. "Integrated Learning Strategy Through Film Analysis as an Effort to Improve Students' Reading Interest at SMP Negeri 1 Cigugur." *Tibannadaru: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi* 8(1):20–28.
- Chrisvianty, Elta, Yasir Arafat, and Mulyadi Mulyadi. 2020. "Pengaruh Keterampilan Mengajar Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4(2):1634–43. doi: 10.31004/jptam.v4i2.628.
- Depdiknas. 2003. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional."
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Lasa, H. S. 2001. "Naskah Leksikon Kepustakawan Indonesia."
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Fuji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, Qurnia Fitriyanur, Ayudia Popy Sesilia, and Isti Mayasari. 2021. "Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja."
- Manshur, Mhd. 2024. "MUTASI, ROTASI, DEMOSI DAN PROMOSI." *Al-Mujahidah* 5(1):21–30.
- Manullang, Marihot. 2008. *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada Univ Press.

- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Vol. 72.
- Megantara, Ilma, Suliyanto Suliyanto, and Ratno Purnomo. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi* 21(1):462–77.
- Muhammad Isra, Ali Rahman, Muhammad Alwi, Hamdana, and Abdul Halik. 2024. "Dinamika Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Ekplorasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru." *Dialektika : Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2(2):16–26. doi: 10.35905/dialektika.v2i2.8181.
- Muspawi, Mohamad. 2021. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21(1):101–6.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. ALUMNI.
- Nurmalasari, Neneng. 2019. "Persepsi Guru Terhadap Pengaruh Suvervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran." *Thoriqotuna: Jurnal Pendidikan Islam* 2(1):103–19.
- Pradewo, Bintang. 2021. "Kemendikbudristek Ungkap Rata-Rata Skor Kompetensi Guru 50,64 Poin." *JawaPos.Com* 1.
- Rismawati, S. E., and S. E. Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Vol. 1. Celebes Media Perkasa.
- Saefullah, Encep, Arta Rusidarma Putra, and Gatot Hartoko. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Bumi aksara.
- Songko, Lujeng Tri. 2017. "Upaya Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah (TAS) Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Depok." *Hanata Widya* 6(2):22–28.