

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN ROTASI JABATAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS II TELUK BAYUR

Hazizil Hakim¹, Bunga Puja Adinda², Ryandi Aditya³, Yulia Hanoselina⁴

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

ARTICLE INFO

Article history:

Received Desember 2024

Revised Desember 2024

Accepted Desember 2024

Available online Desember 2024

hazizilhakim876@gmail.com

¹,

bungapuja75@gmail.com²,

ryandiaditya@gmail.com³,

yuliahanoselina@fis.unp.ac.id

⁴



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan rotasi jabatan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas II Teluk Bayur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan di lapangan yang menunjukkan bahwa pelaksanaan rotasi jabatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai belum berjalan secara efektif. Beberapa permasalahan yang ditemukan di antaranya adalah banyaknya pegawai yang akan memasuki masa pensiun, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja pegawai. Selain itu, keterbatasan penerimaan pegawai baru oleh pemerintah pusat juga menjadi kendala, di mana dalam beberapa tahun terakhir, perekrutan dibatasi maksimal dua pegawai per tahun. Kondisi ini menyebabkan penurunan kinerja instansi akibat keterbatasan jumlah sumber daya manusia. Salah satu solusi yang diterapkan oleh KSOP Kelas II Teluk Bayur untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah memberikan kebebasan kepada pegawai yang berminat untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan (diklat) guna meningkatkan kompetensi mereka. Kemudian Kantor juga menyediakan fasilitas diklat yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kompetensi pegawai.

Kata kunci: Efektivitas, Rotasi Jabatan, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dan menentukan dalam setiap organisasi. Komponen yang menentukan apakah sebuah organisasi berhasil atau tidak berhasil atau tidak itu ialah sumber daya manusia. Meskipun organisasi tersebut lengkap dengan sistem, peralatan maupun infrastrukturnya, tanpa sumber daya manusia dengan keterampilan yang cukup untuk mendukungnya, organisasi tidak akan bertahan. Untuk mencapai percepatan penyelesaian tugas diorganisasi serta memperluas sistem sarana pendukung yang ada maka sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan. Oleh karena itu, suatu organisasi hendaknya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan dan perkembangan organisasi.

Dalam sebuah organisasi faktor krusial yang harus diurus dengan baik adalah pegawai. Ketika pegawai yang ada dalam organisasi tidak terkelola secara efektif maka akan berujung pada penurunan efektivitas kinerja organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif

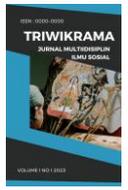
harus diawali dengan perekrutan pegawai, penyeleksian, penempatan pegawai, rotasi dan mutasi pegawai, serta promosi jabatan sesuai dengan kemampuannya untuk memastikan kinerja yang optimal dari pegawai tersebut (Haryadi, 2009). Karena kedudukan dan peran yang penting, pegawai diharapkan untuk selalu menunjukkan kesetiaan dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pegawai dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi atau instansi dengan hasil yang maksimal. Apabila efektivitas kinerja pegawai atau karyawan dilakukan secara maksimal serta adanya dukungan yang baik, maka tujuan dari organisasi atau instansi tersebut akan tercapai. Afrizal (2009) dan Niswaty, Mano, & Akib (2015) berpendapat "Efektivitas ialah ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Dengan banyaknya tujuan yang tercapai, semakin efektif suatu kegiatan".

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas II Bayur merupakan unit pelayanan yang bergerak di bidang kepelabuhanan. KSOP Kelas II Teluk Bayur berperan sebagai badan pengawas yang berperan penting dalam menjaga stabilitas, kelancaran arus barang dan penumpang, serta keselamatan kapal. Selain berperan sebagai otoritas pengatur, KSOP Kelas II Teluk Bayur didasarkan pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Otoritas Pelabuhan dan Otoritas Pelabuhan. KSOP Kelas II Teluk Bayur bertugas memantau dan menegakkan undang-undang keamanan laut yang relevan, mengoordinasikan kegiatan pemerintah di pelabuhan, dan mengatur, mengendalikan, dan memantau kegiatan pelabuhan di pelabuhan yang dioperasikan secara komersial.

Seiring dengan semakin kompleksnya misi KSOP Kelas II Teluk Bayur setiap tahunnya, tantangan dan permasalahan pun semakin kompleks. Salah satu tantangannya adalah seputar sumber daya manusia. Lembaga tersebut memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk melaksanakan proses pelayanan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja KSOP Kelas II Teluk Bayur. Salah satu bentuk pengelolannya adalah dengan melakukan rotasi jabatan pegawai.

Rotasi jabatan pegawai adalah perpindahan seorang pegawai dari satu posisi atau tugas ke posisi lain dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (2000), rotasi jabatan adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Pegawai yang dimutasi akan ditempatkan pada posisi baru, namun dengan tanggung jawab yang berbeda. Siagian (2008) sebagaimana dikutip dalam Anggeriantio (2013) menyatakan bahwa rotasi jabatan atau pengalihan tugas merupakan tugas baru yang tanggung jawab, hierarki jabatan, dan pendapatannya relatif konsisten dengan jabatan sebelumnya orang lain. Di sisi lain, Robbins (2008) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan adalah perpindahan karyawan secara berkala dari satu tugas ke tugas lainnya, dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui perubahan tugas.

Pelaksanaan rotasi jabatan pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut McClelland yang dikutip oleh Rivai (2010), kemampuan merupakan karakteristik pribadi yang mendasar dan sangat berkorelasi dengan kinerja yang unggul. Di sisi lain, Armstrong (Tahir, 2014) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan kualitas pribadi yang diperlukan untuk berhasil



dalam pekerjaan. Tujuan penerapan rotasi pekerjaan adalah agar karyawan dapat memperluas pengetahuannya, mengasah keterampilannya, dan meningkatkan kualitasnya secara keseluruhan. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **Efektivitas Pelaksanaan Rotasi Jabatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyarahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Bayur.**

METODE PENELITIAN

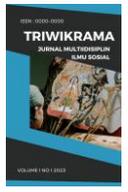
Metode penelitian diartikan sebagai metode dan prosedur yang terstruktur dan terorganisir untuk mempelajari suatu masalah tertentu, yang dimaksudkan sebagai solusi terhadap masalah yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono Bogdan dan Biklen (2020: 7), metode penelitian deskriptif kualitatif mengumpulkan data dalam bentuk kata-kata dan gambar, dan tidak terfokus pada angka-angka. Data yang diperoleh dengan metode deskriptif kualitatif berwujud kata-kata pribadi tertulis dan lisan serta perilaku observasi yang dihasilkan dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan datanya meliputi pengumpulan data primer seperti observasi, wawancara, dan data sekunder melalui penelitian kepustakaan. Metode kualitatif diartikan sebagai tahapan pengujian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan orang serta perilaku yang diamati. Penelitian ini bertujuan menggunakan metode kualitatif untuk mendeskripsikan dan memberikan fakta mengenai efektivitas pelaksanaan rotasi jabatan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Bayur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Rotasi Jabatan pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Bayur.

Rotasi jabatan pegawai adalah proses perpindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain di banyak lokasi berbeda. Tujuannya agar pegawai memperoleh pengetahuan yang lebih luas di berbagai bidang di luar pekerjaan utamanya dan menghindari kebosanan. Rotasi jabatan pegawai juga merupakan salah satu cara untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan penuh semangat, karena memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilannya, memberikan tantangan baru dan menjaga motivasi nyata dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sastrohadiwiryono yang dikutip dalam tesis Neni Kurniati (2008: 9), rotasi jabatan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang meliputi pengalihan fungsi, tanggung jawab dan status pegawai dalam situasi tertentu yang bertujuan untuk mendatangkan kepuasan kerja yang mendalam dan meningkatkan optimalisasi prestasi kerja. Selain itu, Hariandja dan Marihot Tua Effendi (2005: 157) berpendapat bahwa rotasi jabatan adalah suatu proses perpindahan jabatan secara horizontal dengan tujuan untuk mengatasi rasa bosan dalam bekerja serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Prinsip rotasi pekerjaan yang dijelaskan oleh Hasibuan (2009) adalah merotasi pegawai pada posisi yang tepat, sesuai dengan pekerjaannya untuk meningkatkan motivasi dan



produktivitas. Prinsip ini menekankan pentingnya menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan potensinya. Oleh karena itu, rotasi pekerjaan tidak hanya membantu mengoptimalkan kinerja karyawan tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mencegah kejenuhan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai bidang kepegawaian di Kantor KSOP Kelas II Teluk Bayur, dijelaskan bahwa rotasi jabatan dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kinerja pegawai. Rotasi ini dianggap perlu karena adanya beberapa permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai. Adapun permasalahan yang sering dihadapi oleh pegawai antara lain:

- Aktivitas kerja yang monoton dan repetitif, yang menyebabkan kejenuhan sehingga berdampak pada penurunan semangat kerja pegawai.
- Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya, yang mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas pegawai.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) menerapkan sistem rotasi jabatan yang terpusat dan terstruktur. Sistem ini merupakan mekanisme di mana perpindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain diatur secara sistematis dan terpusat dengan tujuan meningkatkan kinerja, mengembangkan kompetensi, serta mencegah kejenuhan dalam bekerja. Proses rotasi jabatan dimulai dengan pengajuan nama pegawai dan jabatan yang akan dirotasi. Pengajuan dilakukan dua bulan sebelum pelaksanaan rotasi. Setelah pengajuan diterima, instansi mengadakan rapat internal yang melibatkan kepala seksi terkait untuk menentukan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya. Dalam rapat ini, dilakukan penilaian menyeluruh terhadap kompetensi pegawai dengan mempertimbangkan pendidikan dan pelatihan (diklat), sertifikat, ijazah, serta pengalaman kerja relevan. Hasil penilaian ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk menentukan penempatan posisi baru, sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemendagri) serta Kementerian Perhubungan. Setelah rapat pimpinan dan staf bagian kepegawaian, penempatan pegawai ditentukan berdasarkan kompetensi mereka. Pelaksanaan rotasi jabatan diawali dengan penerbitan Surat Perintah Tugas (SPT) dan Surat Keputusan (SK), yang kemudian diajukan ke pusat untuk penetapan akhir pelaksanaan rotasi pegawai.

Efektivitas Pelaksanaan Rotasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Bayur.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, rotasi jabatan pegawai dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga diharapkan penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang ada. Namun, pelaksanaan rotasi jabatan tersebut belum berjalan efektif karena masih terdapat berbagai permasalahan yang memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu masalah yang dihadapi oleh pegawai pada kantor KSOP Kelas II Teluk Bayur adalah banyaknya pegawai yang akan memasuki masa pensiun, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu,

keterbatasan penerimaan pegawai yang dilakukan oleh pemerintah pusat juga menjadi kendala, di mana dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah hanya merekrut maksimal dua pegawai setiap tahunnya. Kondisi ini menghambat peningkatan kinerja instansi karena jumlah sumber daya manusia yang terbatas. Akibatnya, instansi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pegawai yang kompeten dan berpotensi mengurangi efektivitas operasional secara keseluruhan.

Di era globalisasi dan digitalisasi yang berkembang pesat, instansi pemerintahan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Begitu pula dengan pegawai, mereka harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk meningkatkan kinerja. Pada Kantor KSOP Kelas II Teluk Bayur, banyak pegawai yang mendekati usia pensiun, sehingga mereka mengalami kendala dalam penggunaan teknologi digital untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja mereka. Selain itu, pegawai yang telah memasuki usia pensiun sering kali menghadapi kesulitan dalam menggunakan teknologi untuk melaksanakan tugas. Akibatnya, pekerjaan yang memerlukan penggunaan teknologi sering dialihkan kepada pegawai yang lebih muda. Kondisi ini menyebabkan peningkatan beban kerja pada pegawai yang lebih muda, yang pada gilirannya berpotensi menurunkan kualitas kinerja mereka akibat kelebihan beban kerja.

Kekurangan jumlah pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas II Teluk Bayur menjadi salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Banyaknya pegawai yang memasuki usia pensiun berdampak signifikan terhadap kualitas kinerja, sehingga mengakibatkan kesulitan dalam mengisi kekosongan jabatan. Kondisi ini memengaruhi pelaksanaan rotasi jabatan, karena rotasi memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai untuk menduduki posisi tertentu. Kurangnya pegawai yang memenuhi kualifikasi kompetensi untuk jabatan-jabatan tersebut menghambat efektivitas rotasi, serta berpotensi memengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang matang, termasuk strategi untuk pengembangan kompetensi pegawai dan pengisian jabatan yang tepat, agar rotasi jabatan dapat berjalan dengan optimal tanpa mengganggu operasional organisasi.

Sebagai salah satu solusi, kepala kantor memberikan kebebasan bagi pegawai yang ingin mengikuti program pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan kompetensi mereka. Kantor juga menyediakan fasilitas diklat yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kompetensi pegawai, namun partisipasi dalam program ini sepenuhnya bergantung pada inisiatif individu pegawai untuk mengikuti pelatihan yang tersedia.

KESIMPULAN

Rotasi jabatan pegawai adalah proses perpindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain di banyak lokasi berbeda. Tujuannya agar pegawai memperoleh pengetahuan yang lebih luas di berbagai bidang di luar pekerjaan utamanya dan menghindari kebosanan. Prinsip rotasi jabatan pegawai yang dijelaskan oleh Hasibuan (2009) adalah merotasi pegawai pada posisi yang tepat, sesuai dengan pekerjaannya untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas. Prinsip ini menekankan pentingnya menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan potensinya.

Dalam pelaksanaan rotasi jabatan pegawai masih belum berjalan secara efektif dikarenakan banyaknya pegawai yang akan memasuki masa pensiun, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, keterbatasan penerimaan pegawai yang dilakukan oleh pemerintah pusat juga menjadi kendala, di mana dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah hanya merekrut maksimal dua pegawai setiap tahunnya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja instansi karena jumlah sumber daya manusia yang terbatas.

Salah satu solusi yang dilakukan oleh kantor KSOP kelas II teluk bayur dalam mengatasi permasalahan tersebut yaitu kepala kantor memberikan kebebasan bagi pegawai yang ingin mengikuti program pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk meningkatkan kompetensi mereka. Kantor juga menyediakan fasilitas diklat yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kompetensi pegawai, namun partisipasi dalam program ini sepenuhnya bergantung pada inisiatif individu pegawai untuk mengikuti pelatihan yang tersedia.

REFERENSI

- Anadiyah, N. (2022). Dampak Rotasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia Malang. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(1), 193-205.
- Hermawan, S., Maulana, M. R., Adinda, K., Maulana, M. T., & Fauzan, R. R. (2020). *Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan?*. Umsida Press, 1-51
- Niswah, A. A., & Atieq, M. Q. (2023). Efektivitas pelaksanaan mutasi pegawai negeri sipil (pns) di badan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan Kabupaten Kudus. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 79-102.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan
- Purwantini, N. (2023). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Efektivitas Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Batam*(Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen)
- R. A., Modding, B., & Azis, N. (2023). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Mutasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Maluku. *Journal on Education*, 6(1), 4066-4082