

Benefits Of Job Rotation: Systematic Literature Review (SLR)

Isymayati Ash Shiddiqy

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang
Email: isymayati.ash.2304138@students.um.ac.id

Sopiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang
Email: sopiah.fe@um.ac.id

Jalan Semarang No. 5 Malang

Korespondensi penulis: isymayati.ash.2304138@students.um.ac.id

Abstract: *The aim of this study is to analyze the benefits of having a rotational system of work in a company. The method used in this research is PRISMA. (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses). The data sources used were obtained through the Publish or Perish software that covers Google scholar and ScienceDirect with the search year range 2018-2023, then the results of 347 journals. Using the inclusion and exclusion criteria, then the 10 journal to be analyzed. The results of this literature review study show that with the rotation of work applied to the organization or company, many positive aspects are obtained such as increased employee motivation, reduced boredom, and improved employee performance.*

Keywords: *Benefits; Employee; Job Rotation.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keuntungan dari sistem rotasi kerja pada suatu perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses*). Sumber data yang digunakan diperoleh melalui software Publish or Perish yang melingkupi Google scholar dan ScienceDirect dengan rentang tahun pencarian 2018-2023, maka diperoleh hasil 347 jurnal. Dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi, maka diperoleh 10 jurnal yang akan dilakukan analisis. Hasil studi *literature review* ini menunjukkan bahwa dengan adanya rotasi kerja yang diterapkan pada organisasi atau perusahaan, banyak sisi positif yang didapatkan seperti motivasi karyawan yang meningkat, mengurangi rasa bosan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga rotasi kerja dapat berpengaruh baik untuk karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

Kata kunci: Manfaat; Karyawan; Rotasi Pekerjaan.

LATAR BELAKANG

Dalam suatu organisasi atau instansi, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sistem yang telah dirancang untuk tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu adanya dukungan dan keterlibatan dari sumber daya manusia pada suatu instansi atau organisasi dengan kemampuan dan kinerja yang baik dan cepat. Kinerja merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi yang digunakan sebagai pelaksana dalam suatu pekerjaan dengan tanggung jawab masing-masing dari tiap pegawai (Hapsari & Laura, 2022).

Pengambilan keputusan yang baik dan tepat dapat menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya dalam menganalisa suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Hal ini juga didukung dengan adanya kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Karyawan yang memiliki

skill tertentu akan lebih baik ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan skill yang dimiliki. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada kinerja yang baik dan maksimal sehingga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja (Hermawan et al., 2020).

Dalam meningkatkan kinerja, salah satu aspek penting yang harus diperhatikan adalah salah satunya kebijakan rotasi kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Rotasi kerja yang dimaksudkan disini adalah perpindahan posisi karyawan baik secara horizontal maupun vertical (Hermawan et al., 2020). Rotasi kerja merupakan kebijakan peralihan tugas kerja atau tempat kerja karyawan secara berkala (Foroutan et al., 2021). Rotasi kerja dilakukan untuk mencegah suatu kebosanan pada karyawan akibat rutinitas yang dilakukan secara berulang-ulang di waktu dan tempat yang sama. Dampak dari kejenuhan kerja pada karyawan adalah menurunnya produktivitas, emosi yang tidak terkontrol, sampai keinginan untuk resign dari perusahaan. Disamping itu, dengan adanya rotasi kerja juga dapat menjadi boomerang bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena dapat menimbulkan stres tambahan, ketidakpuasan yang lebih tinggi dan berkurangnya motivasi dikarenakan adanya tambahan tugas baru dari perotasian tersebut (Foroutan et al., 2021). Oleh karena itu, perlu adanya sistem rotasi kerja pada waktu yang tepat dan pada karyawan yang sesuai untuk mengurangi potensi-potensi kesalahan yang akan mengganggu keberlangsungan perusahaan.

Bedasarkan paparan di atas, tujuan dari penulisan jurnal ini adalah ingin mempelajari lebih detail terkait kelebihan dengan adanya rotasi kerja. Penulisan dalam jurnal ini menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses*).

KAJIAN TEORITIS

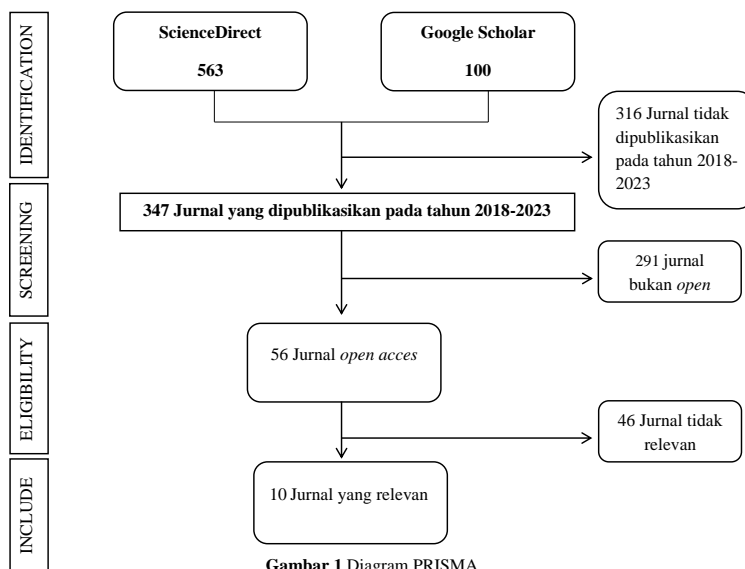
Rotasi Kerja

Menurut (Rahmawati et al., 2022), rotasi kerja merupakan suatu sistem yang didalamnya melibatkan suatu individu untuk dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan berikutnya. Rotasi kerja digunakan untuk memecahkan berbagai *problem* dalam praktik sehari-hari seorang karyawan/pegawai. Suatu organisasi atau perusahaan akan memiliki strategi tersendiri dalam membuat rancangan sistem rotasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review*) yang memiliki langkah-langkah dalam penelitian yakni identification, screening, eligibility dan include (Sastypratiwi & Nyoto, 2020). Jurnal yang digunakan dalam

literature review ini diperoleh melalui software Publish or Perish yang melingkupi Google scholar, dan ScienceDirect dengan menggunakan kata kunci *Job Rotation* dan didapatkan jurnal secara keseluruhan sebanyak 663. Dengan menggunakan persyaratan inklusi dan inklusi dengan beberapa syarat seperti pembatasan periode tahun antara 2018-2023, maka diperoleh 347 jurnal dan hanya jurnal yang open akses yang akan dipilih, maka tersaring menjadi 56 Jurnal. Setelah itu ditemukan hasil akhir jurnal dengan judul yang paling relevan dengan isi dan pembahasan menjadi 10 Jurnal.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil dari PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review*)

Tabel 1 Daftar Nama Jurnal Hasil Metode PRISMA

No	Penulis	Judul	Tahun	Penerbit
1	Foroutan et al.	The Ugly Side of Job Rotation	2021	Elsevier
2	Chen Wei	Can job rotation eliminate the Ratchet effect: Experimental evidence	2020	Elsevier
3	Battini et al.	Towards industry 5.0: A multi-objective job rotation model for an inclusive workforce	2022	Elsevier
4	Han et al.	Good vacation and job rotation systems were beneficial for the hemoglobin level of workers at high altitude, a cross-sectional study along the Qinghai Tibet railway, China	2020	Elsevier
5	Assunção et al.	A genetic algorithm approach to design job rotation schedules ensuring homogeneity and diversity of exposure in the automotive industry	2022	Elsevier
6	Finco et al.	Considering workers' features in manufacturing systems: A new job-rotation scheduling model	2020	Elsevier
7	Rinaldi et al.	Reducing the physical ergonomic risk by job rotation: A simulation-based approach	2021	Elsevier
8	Al-Romeedy	The role of job rotation in enhancing employee performance in the Egyptian travel agents: the mediating role of organizational behavior	2019	Emerald
9	Harsani et al.	Influence of Non-Physical Work Environment, Job Rotation, Demographic Characteristics on Career Development and Employee Achievement	2023	IJSET
10	Ondiba et al.	Effect of Cross Functional Job Rotation on Corporate Financial Performance of Commercial Banks in Kenya	2021	Scientific Research Publishing

Pertama, Foroutan et al., (2021), Tujuan dari penelitian yang dilakukan di Turki ini adalah ingin mengetahui dampak dari rotasi pekerjaan yang diterapkan kepada karyawan hotel. Ditemukan hasil bahwa karyawan yang sedang menjalani rotasi pekerjaan cenderung mengalami stres yang lebih tinggi, sehingga memunculkan perilaku-perilaku seperti kemarahan, sabotase dan kecemasan terkait pekerjaan. Dengan hasil yang diperoleh, maka para peneliti memberikan beberapa solusi terhadap pihak hotel agar manajemen industri memberikan perhatian yang besar, memantau dengan cermat, dan mencoba menciptakan lingkungan yang nyaman, manajemen hotel harus menjelaskan dengan jelas alasan rotasi. Karyawan yang merasa rotasi kerja ini bermanfaat bagi pertumbuhan mereka, mereka akan lebih termotivasi, sehingga mengurangi tingkat kemarahan, kecemasan dan perilaku sabotase. Dengan adanya program pelatihan yang jelas, menyiapkan strategi seperti menyusun deskripsi pekerjaan yang rinci dan jelas, menetapkan penilaian kinerja yang jelas, menyediakan bantuan berkelanjutan kepada karyawan yang dirotasi, maka karyawan akan menjadi lebih sadar akan manfaat dari rotasi kerja itu sendiri. Terakhir, hotel juga akan memperoleh manfaat melalui setiap langkah transisi pekerjaan mereka (Foroutan et al., 2021).

Urutan kedua ditempati oleh jurnal yang diteliti oleh Wei, (2020), dalam penelitian ini, disebutkan bahwa rotasi pekerjaan dapat menghilangkan efek ratchet. Dalam penelitian tersebut, peneliti menerapkan tiga perlakuan untuk mempelajari pengaruh rotasi pekerjaan terhadap efek Ratchet. Dalam perlakuan tanpa rotasi, dimana para pekerja ditempatkan di tempat kerja yang sama dalam berbagai tahapan, peneliti mengamati adanya efek ratchet yang parah. Dalam perlakuan rotasi eksogen, dimana semua pekerja mengetahui bahwa mereka akan dipindahkan ke tempat kerja lain pada tahap selanjutnya, efek ratchet hampir dihilangkan. Dalam perlakuan rotasi endogen di mana pekerja mengetahui bahwa perusahaan mempunyai pilihan yang mahal untuk merotasi antar tempat kerja, efek ratchet masih berkurang secara signifikan (Wei, 2020).

Urutan ketiga, jurnal yang ditulis oleh Battini et al., (2022) yang menyebutkan bahwa rotasi pekerjaan multi-tujuan yang baru sebagai wujud model pengembangan rotasi pekerjaan di era industri 5.0. Tujuan dari model yang diusulkan ini untuk mencapai berbagai tujuan penugasan kerja yang paling tepat dan rencana yang fleksibel untuk setiap pekerja dengan mempertimbangkan berbagai faktor sosio-teknik secara bersamaan: pengalaman pekerja, kapasitas dan keterbatasan fisik, risiko ergonomis postural, paparan kebisingan dan getaran serta kebosanan pekerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa rencana rotasi kerja yang fleksibel dapat memberi pekerja peluang untuk memperkaya kemampuan mereka dengan memperoleh pengalaman dalam berbagai tugas dalam waktu singkat sekaligus mengurangi rasa bosan dan meningkatkan motivasi dan kepuasan (Battini et al., 2022).

Keempat ditulis oleh Han et al., (2020) yang menyatakan bahwa rotasi pekerjaan memiliki manfaat untuk mengurangi secara signifikan resiko penyakit hiperhemoglobin yang dilakukan oleh para pekerja yang dirotasi kerja dari dataran tinggi ke daerah yang relatif rendah dengan rasio istirahat dan hasil kerja yang telah disesuaikan dengan variabel lainnya seperti usia, etnis, pendidikan, indeks masa tubuh, dll. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan cara intervensi untuk mencegah dampak buruk kesehatan akibat paparan hipoksia kronis bagi pekerja jangka panjang di dataran tinggi. Hasil yang didapatkan adalah sistem rotasi kerja yang baik dan sistem cuti oleh perusahaan perkertaapian nasional terbukti mempunyai efektivitas yang baik dan risiko hiperhemoglobin menurun secara signifikan pada pekerja (Han et al., 2020).

Kelima yaitu jurnal yang ditulis oleh Assunção et al., (2022), yang menyatakan bahwa untuk mencapai jadwal rotasi kerja yang baik, maka dibutuhkan formulasi untuk membantu pemimpin tim dalam jalur perakitan industri otomotif dengan tiga kriteria utama, yakni; 1) meningkatkan keragaman; 2) memastikan homogenitas; 3) dan mengurangi tingkat paparan. Formulasi yang digunakan mengandalkan algoritma genetika yang mempertimbangkan faktor risiko biomekanik (EAWS), kualifikasi pekerja, dan faktor resiko. Formulasi yang telah dikembangkan menghasilkan jadwal rotasi pekerjaan dengan mempertimbangkan kendala yang ada di jalur perakitan industri otomotif. Formulasi yang dikembangkan telah terbukti menjadi solusi andal untuk merancang rancangan rotasi pekerjaan, meningkatkan keragaman, mengurangi paparan dan menyeimbangkan homogenitas tim. Dari sudut pandang perusahaan, pendekatan tersebut dapat menjadi alat yang relevan untuk menghasilkan data penting dalam merancang sistem produksi baru dan mengelola investasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesehatan pekerja di tempat kerja (Assunção et al., 2022).

Keenam, jurnal yang ditulis oleh Finco et al., (2020) yang menyatakan bahwa rotasi pekerjaan dapat memberikan solusi terhadap populasi buruh yang menua di Eropa pada industri manufaktur. Dimana pekerja yang lebih tua tidak memiliki kemampuan fisik yang sama dengan pekerja yang lebih muda. Namun disisi lain, pekerja yang sudah tua mungkin menunjukkan tingkat ketrampilan yang lebih tinggi dalam melakukan beberapa tugas spesifik karena pengalaman mereka yang cukup. Dengan demikian, mereka dapat dipekerjakan dalam mengajar atau melatih pekerja muda atau yang tidak terampil, sehingga dalam penelitian ini, dikembangkan model jadwal rotasi pekerjaan baru yang berorientasi pada usia. Ditemukan bahwa rotasi pekerjaan dengan model yang diusulkan dapat diterapkan di semua konteks industri karena data yang diinput untuk memecahkannya dapat dengan mudah dikumpulkan dengan teknologi cerdas seperti smartwatch. Selain itu, kami telah menunjukkan kebutuhan untuk mengintergrasikan beberapa aspek untuk lebih baik merencanakan strategi rotasi

pekerjaan. Bahkan, hasil positif dapat dicapai dengan menyeimbangkan kompromi penting seperti yang dianalisis, yakni fisik dan tingkat pengalaman (Finco et al., 2020).

Ketujuh, jurnal yang ditulis oleh Rinaldi et al., (2021) yang menyatakan bahwa tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengevaluasi dan mengurangi risiko ergonomis dalam sistem nyata, mengurangi upaya ergonomis dengan teknik rotasi pekerjaan. Studi ini menunjukkan bagaimana simulasi dapat menjadi alat yang berguna untuk meningkatkan evaluasi risiko ergonomis dan untuk menilai berbagai solusi job rotation. Setelah melalui beberapa proses penelitian, hasil menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan merupakan sebuah solusi yang baik untuk mengurangi risiko ergonomis dan dapat mengatasi situasi berbahaya. Rotasi pekerjaan yang dituangkan dalam sebuah simulasi dapat memberikan pedoman praktis untuk pengalihan tugas dengan mempertimbangkan karakteristik fisik dan titik kritisnya (Rinaldi et al., 2021).

Kedelapan adalah jurnal yang ditulis oleh Al-Romeedy, (2019) yang menyatakan bahwa rotasi pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan beberapa peran mediasi perilaku organisasi. Penelitian ini memberikan banyak implikasi teoritis yang dapat digunakan oleh organisasi pariwisata, bahwa rotasi pekerjaan menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Al-Romeedy, 2019).

Kesembilan adalah jurnal yang ditulis oleh Harsani et al., (2023) yang menyatakan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh yang besar dalam perkembangan karir pegawai dan prestasi kerja karyawan. Rotasi kerja merupakan salah satu alternatif bagi pegawai yang sudah menganggap rotasi pekerjaan yang dilakukan sudah tidak menantang lagi, sehingga sebaiknya karyawan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan tingkat dan persyaratan ketrampilan yang sama. Pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan menimbulkan kebosanan, sehingga rotasi kerja menjadi salah satu pertimbangan yang penting sebagai solusi atas masalah yang terjadi (Harsani et al., 2023).

Yang kesepuluh adalah jurnal yang ditulis oleh Ondiba et al., (2021) yang menyatakan bahwa rotasi kerja adalah cara yang tepat untuk diterapkan pada kantor bank umum sebagai sarana pembelajaran bagi pegawainya. Melalui rotasi kerja, karyawan ditawarkan kesempatan untuk mempelajari ketrampilan penting yang dibutuhkan agar para karyawan dapat berkembang di perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan moral dan efikasi diri para karyawan sehingga menghasilkan peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Untuk itu, bank-bank komersil mendapatkan keuntungan dari pemanfaatan rotasi kerja dengan memiliki kemampuan untuk mempertahankan staf yang telah terampil dan mahir dalam berbagai operasi bank. Karyawan juga akan termotivasi dengan pekerjaannya karena lebih menarik dan tidak terikat dengan aktivitas kerja rutin (Ondiba et al., 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penerapannya, rotasi kerja sangat berguna untuk mengatasi beberapa masalah yang terjadi terkait dengan tugas dan pekerjaannya itu sendiri. Kesimpulan ini berdasarkan pada temuan dari sumber data yang didapat melalui software *Publish or Perish* yang mencakup *ScienceDirect* dan *Google scholar*. Berdasarkan tinjauan *literature* dari beberapa sekumpulan jurnal yang telah didapatkan, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya rotasi kerja yang diterapkan pada perusahaan-perusahaan, tingkat kebosanan pada karyawan dapat menurun, meningkatkan motivasi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya rotasi kerja, banyak sisi positif yang didapatkan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Perusahaan yang belum menerapkan sistem rotasi kerja, diharapkan untuk mulai merancang sistem rotasi kerja untuk para pegawai, mengingat banyaknya manfaat yang didapatkan melalui rotasi kerja. *Literature review* ini hanya mengulas tentang keuntungan-keuntungan dari sistem rotasi kerja saja, untuk kajian *literature review* selanjutnya bisa ditambahkan keterbatasan-keterbatasan dalam rotasi kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Romeedy, B. S. (2019). The role of job rotation in enhancing employee performance in the Egyptian travel agents: the mediating role of organizational behavior. *Tourism Review*, 74(4), 1003–1020. <https://doi.org/10.1108/TR-10-2018-0153>
- Assunção, A., Mollaei, N., Rodrigues, J., Fújão, C., Osório, D., Veloso, A. P., Gamboa, H., & Carnide, F. (2022). A genetic algorithm approach to design job rotation schedules ensuring homogeneity and diversity of exposure in the automotive industry. *Heliyon*, 8(5). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09396>
- Battini, D., Berti, N., Finco, S., Zennaro, I., & Das, A. (2022). Towards industry 5.0: A multi-objective job rotation model for an inclusive workforce. *International Journal of Production Economics*, 250(September), 108619. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2022.108619>
- Finco, S., Zennaro, I., Battini, D., & Persona, A. (2020). Considering workers' features in manufacturing systems: A new job-rotation scheduling model. *IFAC-PapersOnLine*, 53(2), 10621–10626. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2020.12.2819>
- Foroutan, T., Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2021). The ugly side of job rotation. *International Journal of Hospitality Management*, 95(November 2020), 102929. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102929>
- Han, S., Zhou, D., Ma, S., Wu, S., Shen, M., Fu, Y., Qiu, Y., Zhao, L., Han, S., Chen, Z., & Jia, G. (2020). Good vacation and job rotation systems were beneficial for the hemoglobin level of workers at high altitude, a cross-sectional study along the Qinghai Tibet railway, China. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 80(October). <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2020.103055>

- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1552–1569. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/3153>
- Harsani, M. R., Agusdin, & Suryatni, M. (2023). Influence of Non-Physical Work Environment , Job Rotation , Demographic Characteristics on Career Development and Employee Achievement. *IJISSET*, 10(01), 102–111. https://ijiset.com/vol10/v10s1/IJISSET_V10_I1_12.pdf
- Hermawan, S., Maulana, M. R., Adinda, K., Toriq Maulana, M., & Rachmadi Fauzan, R. (2020). Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan? In M. Toriq Maulana & F. Risqi Rachmadi (Eds.), *Umsida Press*. [press.umsida.ac.id. https://press.umsida.ac.id/index.php/umsidapress/article/view/978-623-6833-10-0](https://press.umsida.ac.id/index.php/umsidapress/article/view/978-623-6833-10-0)
- Ondiba, P. K., Cheruiyot, T., & Sulo, T. (2021). Effect of Cross Functional Job Rotation on Corporate Financial Performance of Commercial Banks in Kenya. *Journal of Financial Risk Management*, 10(02), 187–199. <https://doi.org/10.4236/jfrm.2021.102011>
- Rahmawati, R., Z Mulia, F., & Ramdan, A. M. (2022). Implementation Of Work Rotation And Discipline On Organizational Commitments At Pt. Silga Perkasa Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2029–2035. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v3i4.711>
- Rinaldi, M., Caterino, M., Fera, M., & Macchiaroli, R. (2021). Reducing the physical ergonomic risk by job rotation: A simulation-based approach. *IFAC-PapersOnLine*, 54(1), 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2021.08.070>
- Sastypratiwi, H., & Nyoto, R. D. (2020). Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review. *Jurnal Edukasi Dan Penelitian Informatika*, 6(2), 250–257. <http://dx.doi.org/10.26418/jp.v6i2.40914>
- Wei, C. (2020). Can job rotation eliminate the Ratchet effect: Experimental evidence. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 180, 66–84. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.10.001>