

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah suatu sistem kegiatan kerja sama (*cooperative activities*) di antara sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya setiap organisasi akan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dari itu organisasi akan berusaha mengarahkan sumber daya yang ada serta mengombinasikannya untuk mencapai hasil yang maksimal dan mendapatkan keuntungan yang memadai seperti yang diinginkan. Salah satu aspek penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia (SDM).

Manusia pada dasarnya sebagai alat penggerak bagi kehidupan suatu organisasi yang memerlukan pengorganisasian sumber daya secara terarah agar dapat memberikan sumbangan positif bagi peningkatan produktivitas kinerja. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi, arti penting sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara sukarela dan secara positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan serta kesempatan-kesempatan dan dalam rangka usaha mereka mencapai kepuasan dari hasil pekerjaan, sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja akan menurun atau sebaliknya, salah satunya yaitu karena pegawai terus menerus melakukan

pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, sehingga pada suatu saat ia akan sampai pada titik jenuh dan pada akhirnya ia akan merasa bosan dan jenuh dalam bekerja. Kebosanan dan kejenuhan itu akan menjebak pegawai yang bersangkutan pada rutinitas kerja dan situasi kerja yang monoton, dan pada akhirnya kepuasan kerja pegawai menurun sehingga prestasi pegawai menurun. Untuk itu perlu diupayakan penyegaran-penyegaran untuk mengurangi dan bahkan meniadakan kebosanan dan kejenuhan tersebut sehingga pegawai dapat termotivasi untuk tetap bekerja mencapai prestasi kerja yang baik.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja yaitu dengan merotasi atau memindahkan karyawan secara berkala dari suatu pekerjaan/jabatan lain secara horizontal. Cara ini disebut rotasi jabatan atau dikenal juga dengan istilah *job rotation*, pergantian/perputaran jabatan, *rolling*, *transfer*, atau pindah posisi. Sistem rotasi jabatan mampu menjadi jalan keluar untuk mengatasi kebosanan dan kejenuhan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat termotivasi dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berupa kepuasan kerja.

Rotasi jabatan sesungguhnya sebagai salah satu cara mengembangkan kemampuan pegawai melalui proses pelatihan dan pendidikan, dimana karyawan ditugaskan memegang jabatan yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain dalam periode yang terukur normal. Di sini karyawan yang dirotasi akan berpindah dari satu pekerjaan yang terspesialisasi ke pekerjaan lain yang sebelumnya belum mereka ketahui. Sehingga selain karyawan memahami pelaksanaan berbagai tugas, juga

dimaksudkan agar karyawan memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai berbagai jabatan. Rotasi juga sekaligus merupakan suatu penghargaan atas prestasi kerja, disiplin dan pengabdian seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Pada organisasi pemerintah rotasi jabatan atau kebanyakan orang menyebutnya mutasi sudah menjadi hal yang lumrah terjadi. Waktunya juga tidak tentu tergantung dari kebijakan pemangku jabatan masing-masing. Mulai dari pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Rotasi jabatan ditujukan selain untuk menghindari kejenuhan dari pegawai, juga untuk langkah seleksi pegawai yang kompeten dalam beberapa jenis pekerjaan. Bagi pegawai, selain manfaat seperti yang dikemukakan diatas, rotasi jabatan juga menyebabkan pegawai lebih percaya diri dan mempunyai sudut pandang yang bersifat organisasional mengenai kantor, badan, dinas tempat mereka bekerja, karena ia mempunyai pengetahuan yang menyeluruh tentang unit kerja dalam tingkatan tersebut.

Seperti halnya yang terjadi di Kabupaten Sumenep, rotasi jabatan atau yang dikenal umum sebagai mutasi tidak luput dari agenda Pemkab Sumenep dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai terhadap pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing – masing. Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 tercatat 5 kali terjadi mutasi pegawai. Yaitu :

- 1) Tanggal 2 Pebruari 2012 sebanyak 183 pejabat eselon II hingga IV di lingkungan pemerintah kabupaten Sumenep.

(<http://antarajatim.com/lihat/berita/81633/bupati-sumenep-mutasi-183-pejabat-struktural>).

- 2) Tanggal 11 Oktober 2012 terjadi mutasi Sebanyak 148 pejabat mulai Eselon II hingga V.

[\(<http://www.sumenep.go.id/?page=detailberita.html&id=19700>\)](http://www.sumenep.go.id/?page=detailberita.html&id=19700).

- 3) Tanggal 22 Maret 2013 sebanyak 248 pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep dilakukan mutasi dan pengangkatan pejabat pejabat struktural Eselon II, III, IV, dan V.

[\(<http://www.sumenep.go.id/?page=detailberita.html&id=18657>\)](http://www.sumenep.go.id/?page=detailberita.html&id=18657).

- 4) Tanggal 11 Oktober 2013 sebanyak 148 pejabat Eselon II hingga V.

[\(<http://www.sumenep.go.id/?page=detailberita.html&id=19700>\)](http://www.sumenep.go.id/?page=detailberita.html&id=19700).

Tanggal 08 Januari 2014 terjadi mutasi yang dilakukan kepada 73 pejabat mulai pejabat eselon II, III dan IV.

(<http://www.sumenep.go.id/?page=detailberita.html&id=20084>).

Dalam kurun waktu tersebut , di tingkat pemerintahan kelurahan yang ada di Kabupaten Sumenep tercatat terjadi 4 kali terjadi mutasi pegawai diantaranya yaitu; di Kelurahan Karangduak pada tanggal 11 Oktober 2013 terdapat 1 orang atas nama Drs. Ec.R.Akh.Farhoddin, Dikelurahan Kepanjin pada tanggal 12 Oktober 2013 terdapat 1 orang atas nama Drs. Hosni Tambrin,MM, Di Kelurahan Bangselok pada tanggal 13 maret 2013 terdapat 1 orang, dan tanggal 15 Oktober 2012 terdapat satu orang masing – masing atas nama Hamit Arief dan Rosdawati.

Mutasi yang terjadi di jajaran pejabat Pemerintah Kabupaten Sumenep dilaksanakan mulai dari level pejabat yang bekerja pada dinas, atau instansi SKPD yang berada dalam wilayah otonomi daerah Kabupaten Sumenep. Termasuk Kantor Kelurahan yang merupakan level pemerintahan paling rendah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melayani

masyarakat yang berada di wilayahnya. Di Kabupaten Sumenep terdapat 4 Kelurahan yaitu; Kelurahan Kepanjin, Kelurahan Pajagalan, Kelurahan Karangduak dan Kelurahan Bangselok. Masing – masing Kantor Kelurahan setidaknya mempunyai pejabat struktural Eselon IV sebanyak 6 Orang. Jadi total jumlah pejabat struktural pada Kantor Kelurahan di Kabupaten Sumenep sejumlah 24 orang.

Beritik tolak dari latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang rotasi jabatan sebagai topik penelitian yang dikaitkan dengan kepuasan kerja pegawai di Kelurahan ke dalam judul “Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kelurahan - Kelurahan di Kecamatan Kota Kabupaten Sumenep”.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti, maka peneliti merumuskan masalah yaitu;

1. Bagaimana pengaruh rotasi jabatan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kelurahan – Kelurahan di Kecamatan Kota Kabupaten Sumenep?
2. Variabel manakah dari rotasi jabatan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kelurahan – Kelurahan di Kecamatan Kota Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh rotasi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Kota Kabupaten Sumenep.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rotasi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Kota Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, untuk mengetahui dan meningkatkan pemahaman peneliti mengenai rotasi jabatan dan kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat menambah wawasan dalam bidang sumber daya manusia.
2. Bagi kajian akademik, sebagai bahan informasi dan evaluasi pertimbangan dalam permasalahan – permasalahan kepegawaian khususnya mengenai rotasi jabatan dan kepuasan kerja pegawai.
3. Bagi pengembangan pengetahuan pada umumnya, dapat dijadikan referensi serta dapat merangsang ide – ide lain bagi pembaca untuk penelitian – penelitian berikutnya.