

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Job rotation (pemindahan kerja) adalah peningkatan variasi tugas yang dimiliki seseorang dengan cara memindahkan seorang untuk melakukan tugas yang lain yang berbeda dengan sebelumnya". Misalnya, seorang yang tadinya ditugaskan dibidang pemasaran kemudian dipindahkan di bagian lain, misalnya bagian produksi. dimana dalam hal ini memberikan tantangan baru dan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas.

Job rotation (pemindahan kerja) yang didasarkan pada keinginan karyawan pada umumnya hanya merupakan pemindahan pada jabatan yang sama. Alasan pemindahan tersebut misalnya karyawan tersebut merasa kurang tepat pada jabatannya atau kurang bisa kerja sama dengan kawan-kawan sepekerjaan atau dengan atasan langsungnya.

Job rotation (pemindahan kerja) karena keinginan perusahaan dapat terjadi karena dua sebab. Sebab pertama adalah untuk menjamin bahwa kepercayaan karyawan bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kekurangan kecakapan dalam jabatan yang lama. Sebab yang kedua adalah untuk mengurangi rasa bosan karyawan karena dianggap terlalu lama memegang jabatan yang sama.

Job Orientation (penempatan kerja) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

Job Orientation (penempatan kerja) ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau *The right man in the right place and the right man behind the right job.*”

Prinsip *Job Orientation* (penempatan kerja) yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal. bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang.

Pengembangan karir adalah fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap karyawan, terutama karyawan-karyawan baru. Karir merupakan sebuah gagasan bahwa orang selalu bergerak maju dan meningkatkan dalam pekerjaannya. Bergerak maju mengandung arti tuntutan gaji yang lebih besar, mengasumsikan tanggung jawab yang lebih banyak, dan mendapatkan status *prestise* atau gengsi, dan wewenang yang lebih banyak lagi.

Namun yang menjadi masalah adalah pengembangan karir yang diterapkan belum terlaksana dengan optimal terhadap *job rotation* dan *job orientation*. Ini disebabkan kurangnya pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan untuk berprestasi.