



UNIVERSITI
TEKNOLOGI
MARA

Cawangan Negeri Sembilan
Kampus Rembau

2024

RONA TINTA

e-BULETIN
EDISI
2024

FAKULTI PENGURUSAN & PERNIAGAAN
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA
CAWANGAN NEGERI SEMBILAN, KAMPUS REMBAU



CHIEF EDITOR
SYAZLIANA KASIM

EDITORS
FARRAH OTHMAN
NOOR AZILLAH MOHAMAD ALI
SHAHRUL AMRI AB WAHAB
DR. HAFIZ ALI, M.

eISSN 2785-9126



9 772 785 912 007





PUSINGAN KERJA (JOB ROTATION) DALAM ORGANISASI

**SHARFIZIE MOHD SHARIP,
NOR'AZURAH MD KAMDARI & FARRAH
OTHMAN**

Pusingan kerja atau job rotation merupakan satu proses atau kaedah Dimana sesebuah organisasi memindahkan pekerja dari satu jabatan ke jabatan yang lain atau dari satu tugas/fungsi ke tugas/fungsi kerja yang lain. Secara dasarnya ianya bertujuan untuk memberikan peluang kepada pekerja mendapat dan menimba pengalaman dari pelbagai aspek disamping memberikan pengalaman bekerja yang berbeza. Selain itu ianya juga mampu memberikan pekerja satu kemahiran baru yang berkemungkinan tidak mampu diperolehi sekiranya mereka kekal berada dalam satu fungsi sahaja. Kebiasaannya, pusingan kerja ini dijalankan secara berkala dan salah satu daripada program *career development* untuk pekerja.

Secara logiknya pusingan kerja memberikan banyak manfaat kepada jabatan dan yang paling utama ianya mampu mengurangkan kebosanan dikalangan pekerja. Seperti sedia maklum, sesuatu pekerjaan yang dibuat berulang kali dalam satu tempoh masa yang panjang pasti akan mengundang rasa jemu atau bosan dan sekaligus mengakibatkan pekerja menjadi tepu dan tidak kreatif dalam melaksanakan tugas. Kadangkala kebosanan mengakibatkan pekerja menjadi lesu dan tidak bersemangat kerana sudah pasti dapat membayangkan kesudahan bagi setiap fungsi yang dilakukan. Selain itu, daya kreativiti turut menjadi rendah dan sudah pasti ianya mengakibatkan pekerja menjadi tidak serius atau mengambil mudah dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu, pusingan kerja juga memberi peluang kepada pekerja untuk memahami dengan lebih mendalam aspek organisasi dan perincian pelaksanaan setiap jabatan dengan lebih jelas dan mantap. Secara tidak langsung ianya memberikan gambaran pekerja untuk lebih bersedia sekiranya mendapat tawaran jawatan yang lebih tinggi dan bersesuaian dengan pengalaman yang dimiliki mereka. Tambahan pula, pusingan kerja juga diyakini mampu mengurangkan risiko yang bakal dihadapi oleh pengurusan sumber manusia seperti contoh apabila berlakunya pemberhentian pekerja yang kadang kala adalah diluar kawalan pengurusan, dengan adanya pekerja yang serba boleh dan pelbagai fungsi ianya mampu menminimakan risiko sebegini.

Di Malaysia, terdapat banyak pekerjaan yang terlibat dengan pusingan kerja seperti contoh di sektor kesihatan bagi bidang tugas doktor dan jururawat. Jika sebelum ini seseorang doktor atau jururawat berkhidmat di unit kecemasan, pusingan kerja membolehkan beliau ditugaskan untuk bekerja di Jabatan penjagaan intensif (ICU) bagi menguruskan pesakit dalam keadaan yang kritikal. Ini membolehkan pekerja memperolehi pengalaman dalam pelbagai situasi dan secara tidak langsung meningkatkan kecekapan dalam menguruskan pesakit yang kritikal. Bidang kerja pensyarah juga antara yang berpeluang mendapat peluang dalam pusingan kerja seperti contoh seseorang pensyarah sebelum ini mengajar dalam bidang Pemasaran dibawah Fakulti Pengurusan Perniagaan, dengan pusingan kerja beliau berpeluang untuk dipindahkan ke bahagian Pembangunan kurikulum untuk membangunkan silibus kurikulum, secara tidak langsung ianya dapat memperkayakan pengalaman dalam pembangunan kurikulum dan meningkatkan kualiti pengajaran.

Kesimpulannya, pusingan kerja dalam organisasi merupakan strategi yang berkesan untuk memperkaya pengalaman dan kemahiran pekerja. Melalui pendedahan kepada pelbagai jabatan dan tugas, pekerja bukan sahaja dapat mengelakkan kebosanan dan mengekalkan motivasi, tetapi juga memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai operasi keseluruhan organisasi. Ini seterusnya mempersiapkan mereka untuk tanggungjawab yang lebih besar dan peranan yang lebih mencabar.