

Pelaksanaan Pusingan Tugas Terhadap Pekerja Dalam Peningkatan Produktiviti

Ahmad Nur Aizat Ahmad^{1,*}, Nurhusna Nor' Azman¹ & Md Fauzi Ahmad¹

¹Department of Production and Operations Management, Faculty of Technology Management and Business, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, Johor, 86400, MALAYSIA.

*Corresponding Author

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2021.02.01.045>

Received 01 March 2021; Accepted 30 April 2021; Available online 01 June 2021

Abstract: In facing the current wave in business, every business must think of strategic methods in facing competition. The implementation of job rotation for employees and employers is very important to ensure that the performance of employees is at a good level and is at a first class level. This study was conducted to identify the level of implementation of the job rotation system for an organization as well as to evaluate the impact of job rotation on employees and employers. This is because the current economic situation is not so good that management needs to be more careful in ensuring that employees are more dedicated and capable. The interview only involved an employee representative and an employer representative i.e. a manager, clerk secretary in the business. The interview method was used in this study and the data were analyzed and then conclusions were drawn. The results of this study found that there are several effects of job cycle that have been obtained from the implementation of job cycle on employees and employers. In the current situation of economic conditions as well as reducing operating costs, the company needs to carry out work rotation so that the company's operations are not disrupted even in the event of a shortage of employees. The respondents consisted of four food -based businesses, namely, Kentucky Fried Chicken Restaurant (KFC), Pizza Hut Restaurant, Azhar Manufacturing Sdn Bhd and Koperasi Jabatan Pertanian Berhad around Batu Pahat. It can be concluded that the work cycle method is very effective in dealing with a shortage of employees and can reduce the operating costs of a company.

Keywords: Lean, Arena simulation, Cycle time

Abstrak: Dalam menghadapi arus kerancakan dalam perniagaan, setiap perniagaan haruslah memikirkan kaedah strategik dalam menghadapi persaingan dalam perniagaan. Pelaksanaan pusingan tugas terhadap pekerja dan majikan amatlah penting untuk memastikan prestasi pekerja berada pada tahap yang baik serta berada pada tahap kelas pertama. Kajian ini telah dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti apakah tahap pelaksanaan sistem pusingan tugas bagi sesebuah organisasi serta

*Corresponding author: aizat@uthm.edu.my

menilai kesan pusingan tugas terhadap pekerja dan majikan. Hal ini kerana keadaan semasa ekonomi yang tidak begitu baik menyebabkan pihak pengurusan perlu lebih teliti dalam memastikan pekerja lebih berdedikasi dan berkebolehan. Temubual hanya melibatkan wakil pekerja dan wakil majikan iaitu seorang pengurus, kerani setiausaha dalam perniagaan tersebut. Kaedah temubual digunakan dalam kajian ini dan data – data dianalisis kemudian kesimpulan dibuat. Hasil kajian ini mendapati terdapat beberapa kesan – kesan pusingan tugas yang telah diperolehi daripada pelaksanaan pusingan tugas terhadap pekerja dan majikan. Dalam menghadapi keadaan ekonomi serta mengurangkan kos operasi, pihak syarikat perlu menjalankan pusingan kerja supaya operasi syarikat tidak terganggu walaupun dalam keadaan kekurangan pekerja. Responden terdiri daripada empat buah perniagaan berasaskan makanan iaitu, Restoran Kentucky Fried Chicken (KFC), Restoran Pizza Hut, Azhar Manufacturing Sdn Bhd dan Koperasi Jabatan Berhad di sekitar Batu Pahat. Kesimpulan dapat dibuat bahawa kaedah pusingan kerja sangat berkesan dipraktikkan dalam menghadapi keadaan kekurangan pekerja dan dapat mengurangkan kos operasi sesebuah syarikat.

Kata Kunci: Lean, Simulasi Arena, Kitaran masa

1. Pengenalan

Pada amnya, penggunaan sumber manusia di dalam sesebuah organisasi amat penting jika dibandingkan dengan sumber-sumber lain seperti modal dan mesin. Hal ini kerana apabila sumber manusia tidak dapat dikawal dengan bagus dan efektif bagaimana sumber lain dapat digunakan dengan bijak. Sekiranya sumber-sumber ini tidak dapat diaplikasikan dengan sempurna maka organisasi berpotensi untuk gagal bersaing dalam pasaran.

Antara cara yang boleh digunakan majikan untuk mempengaruhi prestasi pekerja berada pada tahap yang baik ialah melaksanakan pusingan tugas dan seksyen terhadap pekerjaanya. Pusingan tugas adalah satu pergerakan pekerja dari satu kerja ke satu kerja yang lain dalam organisasi yang sama. Pusingan tugas juga boleh membantu majikan untuk menilai seseorang pekerjaanya dari segi kelebihan dan kelemahan. Pusingan tugas juga boleh menyelesaikan masalah dalam organisasi. Pusingan tugas ini juga penting kepada majikan kerana mereka boleh memberikan sesuatu tugas mengikut tahap yang mereka rancang untuk sesebuah organisasi. Pusingan tugas juga sangat membantu pekerja untuk meningkatkan lagi kemahiran.

Pusingan tugas adalah salah satu kaedah di mana kakitangan mempelajari kemahiran kerja dari bahagian yang berlainan dan membuat beberapa perubahan Nafei (2014). Walaupun pusingan kerja ini boleh membantu dalam organisasi tetapi pihak organisasi perlu mengambil beberapa alternatif untuk mengelakkan daripada mengganggu perjalanan operasi organisasi.

Oleh itu, organisasi perlu memainkan peranan penting untuk bertindak menilai keberhasilan atau keberkesanan pusingan tugas kepada pekerja dan majikan supaya boleh menjadi salah satu kaedah yang boleh terus diguna pakai dalam mencapai objektif dan matlamat organisasi.

1.1 Latar Belakang Kajian

Pusingan tugas adalah satu sistem dimana pekerja akan bergerak dari satu tugas ke satu tugas yang berbeza. Pusingan kerja ini juga adalah satu cara supaya majikan dapat memberikan peluang kepada pekerja untuk menunjukkan prestasi yang tinggi dengan memperkayakan kemahiran, pengalaman, keupayaan dalam melaksanakan tugas yang berbeza. Pusingan kerja juga membolehkan majikan yang fleksibiliti untuk menyesuaikan diri dengan keperluan pelanggan dan mencapai banyak sumber manusia yang berbeza objektif. Bagi pekerja pula pusingan kerja ini berlaku adalah disebabkan seseorang pekerja dinaikkan pangkat ataupun apabila kekurangan pekerja di satu bahagian

dalam organisasi. Selain itu, pekerja juga boleh mengambil kesempatan dalam pusingan kerja ini untuk mencari pengalaman yang banyak. Ini telah terbukti di mana penyelidik dan pengamal telah lama mengiktiraf nilai tugas kerja dan pengalaman kerja sebagai satu sumber pembangunan kerjaya.

Melalui kajian lepas Zin (2003) mereka telah menyenaraikan beberapa cadangan mengenai pertimbangan pusingan kerja di dalam organisasi. Sebagai contoh pusingan kerja boleh digunakan dalam pembangunan kerjaya pekerja dari segi motivasi dan membantu memajukan organisasi. Pusingan kerja boleh menjadi sangat berharga dalam sesebuah organisasi kerana secara proaktif menguruskan pusingan adalah komponen meningkatkan kemahiran kerjaya individu.

Menurut kajian Khan *et al.* (2014), faktor yang boleh menaikkan lagi produktiviti sesebuah organisasi adalah melaksanakan pusingan tugas yang memerlukan latihan yang betul serta rakan kerjasama untuk menyokong pekerja dalam kedudukan yang sama. Pusingan tugas juga dimaksudkan sebagai langkah terancang seseorang pekerja dari satu kedudukan ke kedudukan yang berbeza pada tempoh yang direka dalam jabatan yang sama. Ia juga memerlukan pengalaman, peraturan, tanggungjawab dan kepakaran yang berbeza.

1.2 Pernyataan Masalah

Sesebuah organisasi mempunyai teknik pengurusan yang tersendiri dalam mengendalikan organisasi terutama sekali dalam pengurusan pekerja. Terdapat juga syarikat yang akan menggunakan teknik penerangan kerja dalam mengendalikan sumber manusia. Hal ini kerana apabila adanya penerangan mengenai kerja ia akan membantu organisasi dalam membuat penerangan berkaitan kewajipan, tugas dan juga fungsi kedudukan diberikan. Selain itu, ia juga berfungsi sebagai platform untuk majikan memberitahu hubungan tugas tersebut dengan misi organisasi. Masalah yang dihadapi pada masa sekarang ialah apabila pekerja telah diberikan sesuatu jawatan, pekerjaannya akan menjadi terhad. Ini boleh menyebabkan seseorang individu dalam organisasi tidak dapat menggunakan kepakaran yang mereka ada sepenuhnya kerana pekerjaannya tetap dan tidak berubah.

Matlamat utama kajian ini ialah untuk mengetahui tahap pelaksanaan pusingan kerja bagi sesebuah organisasi terutama dalam industri pembuatan bagi mengetahui sama ada organisasi menggunakan kaedah pusingan kerja. Selain itu, kajian ini juga ingin menilai kesan – kesan yang dihadapi oleh pekerja dan majikan melalui kaedah ini. Jadi beberapa masalah telah dikenal pasti dalam kajian ini. Kajian ini juga boleh memberikan sebab kaedah pusingan kerja tidak dijalankan. Apabila syarikat tidak menggunakan kaedah ini pekerja tidak berpeluang untuk membuat kerja lain untuk membantu organisasi dalam mencapai matlamat. Syarikat juga akan mendapat kerugian kerana tidak menggunakan sepenuh kemahiran yang dimiliki oleh pekerja.

Kaedah membuat pusingan kerja ini sudah sekian lama dijalankan, tetapi apa yang dilihat kajian pengaruh pusingan tugas kepada pekerja dan majikan sangat kurang dibuat menurut Zin (2003). Beliau telah pun mengkaji sejauh mana pusingan kerja diperkenalkan dan diamalkan di syarikat pembuatan auto Malaysia. Keberkesanan ini sukar dinilai disebabkan tidak begitu ramai yang mencuba untuk mengkaji pengaruh pusingan tugas terhadap pekerja dan majikan terutama di syarikat pembuatan di Malaysia.

2. Kajian Literatur

2.1 Pengenalan

Pusingan tugas merupakan kaedah yang dijalankan organisasi bagi memberikan latihan kepada pekerja untuk meningkatkan lagi prestasi kerja dalam pelbagai jabatan. Melalui pusingan tugas, pekerja boleh merasai pelbagai jenis tugasan dan memperolehi pelbagai kemahiran atau ilmu pengetahuan dalam tempoh masa yang tertentu. Seterusnya, perkerja dicabar dari segi fizikal dan

mental untuk melaksanakan tugas yang mungkin jauh berbeza daripada skop bidang tugas yang sering atau pernah dilaksanakan sebelum ini.

Menurut Mohan dan Gomathi (2015) melalui tugas baru yang diberikan pekerja akan lebih bersemangat dan akan bersungguh-sungguh untuk menyiapkan tugas yang akan diberikan majikan setelah melalui cabaran dalam pusingan tugas. Jadi apabila melaksanakan pusingan tugas ini pihak pengurusan akan lebih fokus kepada kualiti kerja pekerja berbanding kuantiti pekerja.

2.2 Definisi Pusingan Tugas

Pusingan tugas merujuk kepada pergerakan yang sistematik pekerja dalam membentuk satu pekerjaan lain. Pusingan tugas boleh memberikan peluang kepada seseorang pekerja melakukan pekerjaan yang berbeza. Oleh itu, kemahiran, pengalaman, motivasi, keupayaan intelek untuk lebih berinovasi akan dapat diperbanyakkan.

Pusingan kerja adalah reka bentuk kaedah kerja untuk membantu membangunkan produktiviti lebih berganda terutama bagi sumber manusia, manakala bagi pekerja ia memberikan kemahiran baik untuk menyediakan wawasan baru kepada pemikiran pekerja menurut Nafei (2014). Pusingan tugas juga boleh menjadikan pekerja dan majikan biasa dengan keupayaan masing-masing. Prestasi pekerja dan majikan lebih meningkat dalam jangka masa panjang.

Pusingan tugas boleh mengurangkan beban tugas yang diberikan kepada pekerja dan juga membolehkan pekerja di dalam organisasi berkenaan lebih mendalami selok belok organisasi apabila melalui bahagian-bahagian yang berbeza.

Menurut Wen *et al.* (2009), pusingan tugas dikenali sebagai latihan bersilang yang bererti pekerja sesuatu unit atau jabatan yang boleh mempelajari kerja pelbagai kemahiran dalam tempoh masa tertentu. Sistem ini juga dianggap sebagai pendekatan praktikal untuk memperkaya dan mengembangkan tugas. Takrifan pusingan tugas merujuk kepada professional seseorang pekerja pelan latihan silang yang mana boleh membantu mengembangkan wilayah kerja pekerja sambil meluaskan pengalaman kerja dan kemahiran serta merangsang semangat kerja.

Pusingan kerja adalah kaedah latihan organisasi untuk membangunkan pekerja dalam pelbagai jabatan yang membolehkan untuk mendapat kemahiran pekerjaan untuk tempoh masa tertentu dan juga menghapuskan keletihan disebabkan kerja yang sama. Cabaraan yang dihadapi oleh pekerja melalui pusingan tugas boleh menggalakkan mereka mendapat dan meningkatkan semangat dalam kerja menurut Mohan dan Gomathi (2015).

Pusingan tugas sangat penting kerana kepentingan telah pun diiktiraf di hampir setiap organisasi di seluruh dunia. Hal ini kerana, pusingan tugas adalah jalan terbaik untuk organisasi meningkatkan lagi prestasi kerja pekerja, pengurus dan eksekutif menurut Nafei (2014). Selain itu, pusingan tugas juga satu kaedah latihan yang bagus kerana pekerja berkhidmat dalam pekerjaan berbeza dan mendapat lebih banyak kemahiran yang pelbagai. Selain itu, besar kemungkinan akan menguntungkan syarikat dan juga pekerja.

2.3 Faedah Pusingan Tugas

Pihak pengurusan berusaha ingin meningkatkan prestasi syarikat dan juga ingin cuba mencapai target keuntungan yang telah dirancang setiap tahun. Oleh itu, bagi mencapai objektif yang dikehendaki adalah dengan melalui pusingan tugas yang mana pihak pengurusan akan menyediakan lebih banyak peluang untuk menggunakan bakat yang ada dalam diri pekerja untuk melakukan pelbagai tugas.

Pusingan tugas boleh memberikan faedah kepada kedua-dua pihak iaitu majikan dan pekerja. Pusingan tugas dikira juga sebagai alat untuk memberi keberkesanan kepada pembangunan kerjaya

individu. Pengalaman yang diterima membolehkan seseorang pekerja atau majikan membolehkan ia lebih ke hadapan berbanding dengan pekerja yang hanya melakukan pekerjaan yang sama sahaja. Seterusnya ia juga boleh membantu dalam mengurangkan kebosanan dan tekanan pekerja ataupun majikan.

2.4 Cabaran Pusingan Tugas

Apabila melaksanakan pusingan tugas terdapat beberapa cabaran yang perlu dihadapi oleh organisasi. Tidak semua pekerja boleh menerima apabila majikan melaksanakan pusingan tugas. Terdapat pekerja merasakan apabila perlu ditukarkan tugas mereka perlu bermula semula dari awal serta perlu belajar semula benda baru. Namun, pekerja hanya mengikut arahan yang diberikan oleh majikan. Cabaran lain ialah apabila organisasi meletakkan pekerja yang tidak terlatih dalam situasi yang berbahaya.

3. Metodologi Kajian

3.1 Peringkat Pertama

Kajian ini mengandungi tiga objektif iaitu melihat tahap pelaksanaan pertukaran tugas pekerja dalam organisasi. Objektif seterusnya ialah menilai kesan - kesan pusingan tugas terhadap pekerja dan menilai kesan - kesan pusingan tugas kepada majikan. Bagi mencapai objektif, fokus kajian tertumpu kepada perniagaan berasaskan makanan. Penyelidik akan memastikan peringkat pertama sebelum memulakan sesuatu kajian. Kajian yang dijalankan penyelidik adalah pelaksanaan pusingan tugas terhadap pekerja dan majikan. Penyataan masalah dapat dikenal pasti bagi menentukan hala tuju kajian. Apabila melaksanakan kajian ini terdapat beberapa persoalan yang telah dikenal pasti. Persoalan yang timbul dalam kajian ini ialah bagaimana tahap pelaksanaan sistem pusingan tugas bagi sesebuah organisasi terutama dalam perniagaan berasaskan makanan. Persoalan kedua pula ialah apakah kesan - kesan pusingan tugas terhadap pekerja dan persoalan yang ketiga ialah apakah kesan - kesan pusingan tugas terhadap majikan.

3.2 Peringkat Kedua

Peringkat ini akan menerangkan isi – isi penting yang akan ada dalam kajian. Bahagian ini akan menentukan jenis maklumat yang diperlukan dan kaedah bagi memperoleh maklumat. Bahagian ini juga akan menerangkan beberapa prosedur yang akan dilakukan untuk merancang dan melaksanakan proses pengumpulan data. Terdapat dua jenis data untuk mengumpulkan maklumat iaitu data primer dan data sekunder.

3.3 Peringkat Ketiga

Semasa kajian dijalankan di lokasi kajian, beberapa perkara telah diberi penekanan supaya kajian yang dilakukan mendapat impak yang positif. Proses pengambilan data akan dipastikan berjalan dengan tepat dan sekata. Data yang telah diperoleh akan dianalisis menggunakan 3 cara iaitu:

- a) Pengumpulan data: Data yang diperoleh daripada responden akan dikumpul mengikut objektif kajian.
- b) Paparan data: Data yang dipaparkan sama ada dalam bentuk jadual, graf, carta dan lain-lain.
- c) Membuat Kesimpulan: Kesimpulan akan dibuat berdasarkan data yang telah dianalisis.

Sasaran populasi kajian ini adalah pekerja yang bekerja di 4 buah perniagaan berasaskan makanan di sekitar daerah Batu Pahat Johor. Hal ini kerana kajian ini melibatkan pelaksanaan pusingan tugas dalam perniagaan berasaskan makanan. Pensampelan adalah proses pemilihan daripada sesuatu

populasi untuk dijadikan responden kajian. Sampel yang digunakan ialah convenience pensampelan di mana sampel tersebut tidak sengaja atau tidak teratur. Sampel untuk kajian ini ialah Restoran Kentucky Fried Chicken (KFC), Restoran Pizza Hut, Azhar Manufacturing Sdn Bhd dan Koperasi Jabatan Pertanian Parit Botak Batu Pahat Berhad. Responden kajian ini ialah pekerja di bahagian operasi dan majikan atau pengurus di bahagian pengurusan. Saiz pensampelan bergantung kepada ketetapan yang dianggarkan.

4. Keputusan dan Perbincangan

Pada peringkat ini penyelidikan akan melaporkan segala maklumat yang diperoleh daripada sesi temu bual yang telah dijalankan. Penyelidik akan menyusun maklumat yang diperoleh untuk menjawab objektif kajian. Analisis pada peringkat awal penyelidikan akan menerangkan mengenai latar belakang syarikat dan responden. Untuk kajian ini penyelidik akan menemu bual dua orang responden setiap firma perniagaan. Seorang responden berjawatan pengurus atau wakil majikan yang akan menjawab soalan berkenaan kesan pelaksanaan pusingan tugas terhadap majikan. Seorang lagi responden ialah seorang pekerja yang pernah mengalami pusingan tugas bagi menjawab soalan berkenaan kesan pelaksanaan pusingan tugas terhadap pekerja.

4.1 Keputusan

Berdasarkan analisis temu bual semi struktur yang telah dibuat terhadap 4 buah perniagaan berasaskan makanan menunjukkan bahawa keempat-empat buah perniagaan ini telah pun melaksanakan sistem pusingan tugas terhadap pekerja dan majikan. Selain itu, terdapat 7 kesan pelaksanaan pusingan tugas terhadap pekerja yang dapat diperoleh melalui temu bual semi struktur ini. Hasil mendapati keempat - empat buah perniagaan ini mempunyai pandangan masing-masing tentang kesan pelaksanaan pusingan tugas. Jadual 1 di bawah menerangkan kesan pelaksanaan pusingan tugas terhadap pekerja mengikut responden.

Jadual 1: Kesan pelaksanaan pusingan tugas terhadap pekerja mengikut responden

Bil	Kesan	R1	R2	R3	R4
1	Meningkatkan prestasi kerja	/	/	/	/
2	Menambah kepelbagaian kemahiran pekerja	/	/	/	/
3	Pengalaman bertambah	/	/	/	/
4	Menjadikan pekerja bermotivasi	/	/	/	
5	Menjadi pekerja yang berharga			/	
6	Tekanan kerja semakin berkurang		/	/	
7	Meningkatkan kepuasan melakukan tugas	/	/	/	/

Rujukan:

R1: Restoran Kentucky Fried Chicken (KFC)

R2: Azhar Manufacturing Sdn Bhd

R3: Restoran Pizza Hut

R4: Koperasi Jabatan Pertanian Berhad

Berdasarkan Jadual 1, kajian mendapati bahawa kekerapan data responden mengenai kesan pusingan tugas terhadap pekerja ialah meningkatkan prestasi pekerja. Seterusnya, data juga menunjukkan responden juga berfokus terhadap penambahan kepelbagaian kemahiran pekerja dan juga pengalaman kerja. Di samping itu, data juga menunjukkan kekerapan kepada kesan terhadap meningkatnya kepuasan pekerja dalam melakukan tugas. Hal ini disebabkan mereka pernah mengalami pusingan tugas semasa bekerja di syarikat berkenaan.

Kesan – kesan lain pula memberikan keputusan dengan kekerapan yang lebih rendah. Hasil kajian mendapati bahawa 4 perniagaan ini, melaksanakan pusingan tugas bergantung kepada pihak pengurusan syarikat berkenaan mengikut faktor – faktor yang menyebabkan boleh berlaku pusingan tugas. Berdasarkan jadual disebelah responden telah memberikan kekerapan dua kepada kesan terhadap menjadikan pekerja bermotivasi, dan tekanan kerja yang semakin berkurang. Kekerapan yang paling sedikit ialah menjadi pekerja yang berharga kepada syarikat kerana mereka perlu lebih bersaing.

(a) Menambah Kepelbagaian Kemahiran

Hasil kajian menunjukkan terdapat kesan pusingan tugas terhadap pekerja iaitu, membantu menambahkan kepelbagaian kemahiran pekerja. Apabila melaksanakan pusingan tugas seseorang pekerja akan mengetahui semua selok belok berkaitan tugas yang ada di syarikat berkenaan. Responden pertama iaitu seorang pekerja di bahagian sandaran (backup) memberitahu beliau mengetahui beberapa tugas di syarikat tersebut kerana tugas backup akan memastikan kerja dapat dilaksanakan dengan lebih cepat.

Selain itu, seorang responden bekerja sebagai seorang pekerja am berpendapat bahawa seseorang pekerja yang mengalami pusingan tugas akan mendapat kemahiran berlainan. Hal ini kerana pekerja berperanan sebagai backup sekiranya sesuatu bahagian tidak mencukupi pekerja. Selain itu, responden ini memberitahu sebelum dia menjadi seorang pemandu lori di syarikat berkenaan dia juga pernah bertugas dibahagian pemprosesan dan juga dibahagian pemasaran. Oleh itu, beliau telah mempunyai pelbagai kemahiran.

Seterusnya responden ketiga iaitu seorang yang bekerja di bahagian dapur berpendapat bahawa apabila adanya kepelbagaian kemahiran pekerja boleh membantu untuk memastikan kelancaran setiap bahagian dalam syarikat. Selain itu, beliau berpendapat pekerja juga akan mampu untuk mempelajari ilmu baru dengan melakukan sesuatu tugas yang berlainan.

Responden keempat juga berpendapat pusingan tugas boleh membantu pekerja dalam mendapatkan kepelbagaian kemahiran. Hal ini kerana pekerja boleh menggantikan pekerja lain melakukan tugas.

(b) Pengalaman Pekerja Bertambah

Hasil kajian mendapati responden berpandangan kesan pusingan tugas terhadap pekerja ialah pengalaman seseorang pekerja bertambah. Responden pertama berpandangan begitu kerana apabila seseorang pekerja ditawarkan ke jawatan yang lebih tinggi, iaitu jawatan pengurusan mereka sudah mempunyai pengalaman berada di bahagian operasi. Pengalaman diperoleh melalui pusingan tugas semasa berada di bahagian operasi.

Seterusnya, responden juga berpendapat apabila kita melakukan kerja yang sama kita tidak dapat merasai pengalaman melakukan tugas di bahagian lain. Apabila pekerja sudah dipindahkan kerja mereka sudah mempunyai sedikit pengalaman berkaitan tugas yang dilakukan sebelumnya. Apabila ada pekerja baru pekerja senior boleh membantu dalam memberikan tunjuk ajar.

Kenyataan ini disokong juga oleh responden ketiga dan keempat di mana pekerja juga boleh memperoleh ilmu dan pengalaman baru apabila syarikat melaksanakan pusingan tugas. Jadi pekerja lebih bersemangat dan bersungguh-sungguh melaksanakan tugas yang diberikan.

(c) Menjadikan Pekerja Bermotivasi

Hasil kajian mendapati kesan lain yang dihadapi oleh pekerja apabila terlibat dengan pusingan tugas ialah menjadikan pekerja lebih bermotivasi. Responden pertama memberitahu motivasinya semakin bertambah apabila mengalami pusingan tugas. Hal ini kerana apabila kita melakukan kerja

yang sama, tahap kebosanan akan bertambah. Jadi dengan adanya pusingan tugas pekerja akan bermotivasi diri untuk membuat sesuatu benda yang baru.

Seterusnya, responden juga berkata pekerja akan bermotivasi kerana adanya usaha untuk melaksanakan tugas baru dan ambil dari sudut positif apabila terlibatnya pusingan tugas.

“Ya, bila bagi tugas baru kita rasa kita kena belajar. Kita kena ambil dari sudut positif” – Responden

2

Responden ketiga pula mengatakan pekerja bermotivasi kerana pusingan tugas dapat mendidik setiap pekerja bersabar dan bijak mengawal emosi apabila melaksanakan tugas yang baru. Responden keempat tidak berpendapat sedemikian kerana motivasi hadir bergantung kepada pekerja itu sendiri.

“Terpulang kepada pekerja itu sendiri, kalau pekerja yang positif dia boleh motivate diri dia untuk mahir semua bidang dan berasa bangga” – Responden 4

(d) Meningkatkan Kepuasan Melakukan Tugas

Berdasarkan temubual yang telah dijalankan ialah kesan pusingan tugas terhadap pekerja ialah meningkatkan kepuasan hati melakukan tugas. Menurut responden pertama beliau sangat berpuas hati apabila melalui pusingan tugas kerana beliau dapat melakukan kerja dengan baik dan dapat banyak pengalaman. Selain itu, apabila melalui pusingan tugas kepuasan kerja akan tercapai. Kita boleh melakukan banyak kerja walaupun hanya membantu kerja rakan sekerja.

Selain itu, responden juga berpuas hati kerana dapat merasai sesuatu kerja yang pada asalnya seperti mudah untuk dilakukan tetapi hakikatnya susah. Jadi kita akan berasa puas apabila berjaya buat tugasan yang diberikan walaupun agak sukar. Sebagai contoh dibahagian pemasaran kita perlu belajar untuk memikat hati pembeli dengan mempromosikan produk yang dijual supaya pembeli tertarik untuk mencuba.

“Puas hati sangat – sangat. Bila kita sudah pernah rasa sesuatu benda itu, orang lain pun perlu rasa, jadi dia tahu juga kerja nampak senang tapi sebenarnya ada susah sikit di situ. Semua akan rasala” – Responden 2

Responden ketiga pula berpandangan beliau berpuas hati dengan pusingan tugas. Hal ini disebabkan beliau dapat membantu rakan sekerjanya dalam menyiapkan tugasan. Kepuasan diperoleh apabila dapat menyiapkan sesuatu dalam masa yang telah ditetapkan. Responden keempat juga dengan sistem pusingan tugas kerana beliau boleh membuat banyak kerja.

4.2 Perbincangan

Hasil kajian menunjukkan pihak pengurusan berpuas hati dengan sistem ini dan merasakan perlu jika organisasi tersebut menjalankan pusingan tugas. Hal ini kerana pihak pengurusan ingin memastikan pekerjaanya mengetahui selok belok perniagaan tersebut. Pihak pengurusan juga bertanggungjawab memberikan peluang kepada pekerja untuk meningkatkan potensi diri dengan merasai bertugasan di semua bahagian di dalam organisasi tersebut.

Pusingan tugas bukan saja memastikan pekerja menjadi terbaik tetapi juga memastikan pelanggan menerima perkhidmatan yang terbaik daripada syarikat atau perniagaan. Selain itu, terdapat dua faktor utama yang menyebabkan perniagaan – perniagaan melaksanakan pusingan tugas iaitu masalah kekurangan pekerja dan masalah disiplin pekerja.

Selain itu, hasil daripada analisis juga menunjukkan responden memang pernah mengalami pusingan tugas. Terdapat pelbagai kesan – kesan pusingan tugas terhadap pekerja yang utama apabila dilaksanakan pusingan tugas antaranya ialah meningkatkan prestasi pekerja, menambahkan kepelbagaian kemahiran pekerja, pengalaman pekerja bertambah, dan meningkatkan kepuasan

melakukan tugas. Setiap pekerja akan merasai kesan yang berlainan daripada pekerja lain berpandukan kepada kitaran pusingan tugas yang dialaminya.

Hasil akhir daripada analisis menunjukkan responden memang pernah mengalami pusingan tugas dan menjalankan pusingan tugas terhadap pekerjaanya. Terdapat pelbagai kesan – kesan pusingan tugas terhadap majikan yang utama apabila dilaksanakan pusingan tugas antaranya ialah prestasi pekerja meningkat, membantu majikan membuat penilaian pekerja, membantu majikan memenuhi kriteria – kriteria pekerja yang diinginkan dan mengurangkan masalah kebosanan pekerjaanya. Setiap majikan akan merasai kesan yang berlainan daripada majikan lain berpandukan kepada kitaran pusingan tugas yang dilaksanakan.

5. Kesimpulan

Analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahawa penyelidik berjaya menghuraikan hasil kajian berkenaan pusingan tugas dengan lebih jelas. Penyelidik juga berpendapat bahawa kajian ini dapat memberikan sumbangan kepada pihak pengurusan sesebuah perniagaan untuk menggalakkan lagi pelaksanaan sistem pusingan tugas. Berdasarkan kajian ini juga penyelidik dapat menyenaraikan terdapat beberapa kesan positif yang diperoleh melalui pelaksanaan pusingan tugas terhadap pekerja dan majikan.

Kesimpulannya, penyelidik berharap agar hasil kajian ini dapat memberikan sedikit manfaat dan motivasi kepada sesebuah organisasi perniagaan untuk menilai dan meningkatkan lagi pelaksanaan pusingan tugas sama ada dalam sektor swasta atau sektor awam kerana sistem ini sangat efektif. Kajian ini juga boleh dijadikan rujukan oleh pihak lain agar memudahkan untuk memahami apakah yang dimaksudkan dengan sistem pusingan tugas.

Penghargaan

Terima kasih kepada Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia atas sokongan dalam menyiapkan kajian ini.

Rujukan

- Baro, E.E (2012). Job rotation program evaluation: the Niger Delta University Library. *Aslib Proceedings: New information perspective* Vol. 64 No 4, 2012, pp.388- 404
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah penyelidikan Edisi Pertama Malaysia*: McGraw-Hill Malaysia Sdn. Bhd.
- Fontana, A. & Frey, J.H. (1994). Interviewing: The art of the science. In N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds), *Handbook of qualitative research* (pp 361-376). Thousand Oaks: Sage.
- Hall, L.W, (2010). Job rotation as a workplace learning tool in flinders University Library Graduate Trainee Librarian Program.
- Jans, N., & Frazer-Jans, J. (2004). Career development, job rotation, and professional performance. *Armed Forces & Society*, 30(2), 255-277.
- Khan, F., Rasli, A. M, Yusoff, R. M., Tariq, Rahman, A. U., & Khan, M. M. (2014). Job Rotation, Job Performance, Organizational Commitment: An Empirical Study On Bank Employees. *Journal of Management Info* 3(1), 33-46 (2014)
- Mohd Zin, M.L, (2003). The Relationship Between Job Rotation Practices And Employee Career Development Among Production Workers In Japanese Companies In Malaysia.
- Maliskin, R.M.(2002). Job Rotation In An Academic Library: Damned If You Do And Damned If You Don't Library, Vol 50 No.4, pp.673-80
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage

Nafei, W.A 2014. Do Job Rotation and Role Strees Affect Job Attitudes? A study From Eygyption Contex
American International Journal of Science Vol.3 No 1; January 2014