

Analisis Penerapan Rotasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Kayawan Pada PT. Chenda Safetyindo Kreasi

Dimas Mausul Haqiki¹, Sungkono^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
Email: mn21_dimashaqiki@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²

Abstrak

Karyawan merupakan sumber daya organisasi yang sangat penting karena mereka memainkan peran kunci sebagai pelaku dan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan memiliki efek yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis, sehingga untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, setiap organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui, mengevaluasi, dan menjelaskan dampak rotasi kerja terhadap peningkatan kompetensi karyawan serta cara-cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah wawancara, dan hasilnya bersifat deskriptif. Kesimpulannya, penerapan rotasi kerja pada perusahaan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawannya.

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan

Abstract

Workers are essential organizational resources because they play a key role as the actors and drivers of the organization, carrying out its objectives. This indicates that employee performance has a significant impact on a business's success; as a result, in order to maximize corporate goals, every organization will make an effort to increase staff performance. The purpose of this study is to ascertain, evaluate, and elucidate the impact of work rotation on the enhancement of employee competence as well as the ways in which job rotation enhances employee performance. Interviewing is the method employed, and the outcome is descriptive. In conclusion, the application of job rotation in companies can affect the performance of their employees.

Keywords: Work Rotation, Employee Performance, Company

Article Info

Received date: 10 June 2024

Revised date: 18 June 2024

Accepted date: 27 June 2024

PENDAHULUAN

Semakin banyak bisnis yang dilakukan antar perusahaan dalam periode Revolusi Industri 4.0 saat ini. Mereka harus dapat memenuhi harapan pelanggan mereka dalam menghadapi semakin banyaknya saingan dengan menawarkan layanan yang lebih unggul dari mereka. Sebuah bisnis atau organisasi perlu memanfaatkan semua sumber dayanya, terutama sumber daya manusianya, mengingat banyaknya saingan. Oleh karena itu, bisnis didesak untuk mengelola bawahan mereka; dengan melakukan hal tersebut, mereka dapat memastikan bahwa tugas-tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal dan dengan hasil yang diinginkan. Perusahaan memahami bahwa karyawan mampu bekerja keras dan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia ialah untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan perspektif para pekerja. Salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia adalah mengubah atau merotasi pekerjaan personil di dalam organisasi.

Pekerja adalah sumber daya organisasi yang penting karena mereka memainkan peran kunci sebagai pelaku dan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia dalam suatu bisnis memerlukan pertimbangan yang cermat terhadap masalah kompetensi dan kinerja karyawan, seperti yang dicatat oleh Nuriati (2023) Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan memiliki efek yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis, sehingga untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, setiap organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal ini, penulis memilih PT Chenda Safetyindo Kreasi, sebuah Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3), sebagai subjek penelitian. Kinerja karyawan di perusahaan yang menyediakan jasa ini sebagian besar tidak berkembang atau statis pada awalnya. Pada

kenyataannya, hal ini tampaknya berjalan cukup baik dalam hal kompetensi karyawan. Karyawan yang berkinerja efektif adalah karyawan yang menghargai etika pada orang lain, termasuk etika atasan terhadap bawahan dan sebaliknya, serta sesama rekan kerja. Fenomena yang ditemukan dalam temuan penelitian penulis kali ini adalah bahwa sejumlah faktor, seperti kedisiplinan, komunikasi antar pribadi, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan kompetensinya, mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menjadi kurang baik.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi di PT. Chenda Safetyindo Kreasi:

1. Kurangnya Komunikasi antar Karyawan pada Departemen yang berbeda
2. Bobot atau Beban Kerja yang tidak merata antar karyawan
3. Kurangnya disiplin kerja pada karyawan berupa keterlambatan masuk kantor
4. Kurang cepat dalam mengomunikasikan informasi pada perubahan persyaratan dokumen
5. Kurang maksimal dalam menuntaskan suatu pekerjaan.
sama.

KAJIAN TEORI

***Grand Theory* Manajemen**

Dalam buku "Dasar-Dasar Manajemen, Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien", Wijaya & Rifa'i (2016:15) mendefinisikan manajemen sebagai proses membujuk orang lain untuk melakukan sebuah tindakan tertentu dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan.

Rohman (2017:10) dalam Buku Dasar-Dasar Manajemen mendefinisikan manajemen sebagai suatu usaha untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dengan cara mengorganisasikan, mengendalikan, membagi pekerjaan secara profesional dan proporsional, merencanakan, mengkoordinasikan, mengintegrasikan, dan mempekerjakan sumber daya yang sudah ada untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama.

Sebaliknya, seperti yang dinyatakan dalam buku Pengantar Manajemen Indartono (2016:2), manajemen adalah tindakan mengorganisasikan, merencanakan, menyusun staf, memimpin, dan mengawasi orang-orang dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Merencanakan, mengkoordinasikan, menyusun staf, memimpin, dan mengawasi adalah beberapa tugas manajemen.

Berdasarkan dari beberapa pendapat yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa manajemen ialah suatu kegiatan yang melibatkan pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan, dan pengawasan individu-individu dalam perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien untuk menggapai satu tujuan tertentu.

***Middle Theory* Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional, Masram & Mu'ah (2017:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah sebuah proses menangani berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pekerja, buruh, manajer, dan anggota tenaga kerja lainnya untuk mendukung kegiatan operasional organisasi atau perusahaan dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan buku karangan Bukit et al. (2017:11-12), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kegiatan atau suatu sistem manajemen yang menemukan dan mempekerjakan orang-orang yang siap, mau, dan mampu berkontribusi dengan baik sehingga mereka dapat berkolaborasi secara efektif untuk mencapai tujuan-tujuan di tingkat individu maupun organisasi.

Sementara itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai penerapan berbagai fungsi dan juga kegiatan untuk menjamin bahwa sumber daya manusia bisa digunakan secara efisien dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan juga masyarakat. Marnis & Priyono (2017:4) menyatakan bahwa MSDM adalah pengakuan terhadap betapa pentingnya tenaga kerja di dalam sebuah organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan andil dan kontribusi yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dijelaskan, manajemen sumber daya manusia ialah proses penanganan berbagai hal yang berkaitan dengan pekerja, buruh, manajer, dan karyawan lain dalam rangka untuk mendukung kegiatan operasional organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Applied Theory Rotasi Kerja dan Kinerja Karyawan**Rotasi Kerja**

Suwardi et al. (2023) mendefinisikan rotasi pekerjaan sebagai pergeseran atau pemindahan peran dalam pangkat atau lokasi yang sama dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan mengurangi kejenuhan karyawan dalam bekerja. Salah satu aspek dari proses pengembangan individu dalam sebuah organisasi atau instansi adalah rotasi pekerjaan.

Menurut Setya (2022), rotasi pekerjaan mengacu pada pergeseran peran karyawan dari satu tugas ke tugas lainnya. Seseorang dipindahkan ke posisi baru yang biasanya memiliki kualifikasi dan jumlah tenaga kerja yang sama ketika satu aktivitas menjadi terlalu mudah.

Hapsari & Laura (2022) mendefinisikan rotasi pekerjaan sebagai proses pemindahan karyawan ke posisi yang paling sesuai dengan bakat dan preferensi mereka untuk memaksimalkan kinerja dan meningkatkan kinerja organisasi.

Pendapat di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa rotasi pekerjaan, yang bertujuan untuk meningkatkan perspektif, pengetahuan, dan kemampuan karyawan serta membantu mereka mengatasi kejenuhan dalam bekerja, adalah proses pemindahan pekerja secara horizontal dari satu pekerjaan atau posisi ke pekerjaan atau posisi yang lain tanpa mengakibatkan perubahan gaji, pangkat, atau golongan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, seperti yang didefinisikan oleh Anwar Parbu (2013) dalam Rizki Maharani (2021), adalah hasil kerja yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan sebelumnya.

Cindrawasih (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

Sementara itu, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, menurut buku dari Masram & Mu'ah (2017:139)

Dari beberapa definisi yang telah dijabarkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja ialah hasil kerja dan juga perilaku yang sudah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan secara kualitatif dengan metode berupa deskriptif. Responden disebut juga dengan subjek penelitian, merupakan beberapa pihak yang akan dijadikan sampel oleh peneliti dalam suatu penelitian. Namun pada penelitian kualitatif, responden lebih condong ke sumber data karena pengumpulan data dilakukan melalui wawancara. Responden memiliki karakteristik subjek yang diperlukan. Subjek penelitian atau responden ini berperan memberikan beberapa informasi atau jawaban terkait data yang dibutuhkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang akan menjadi subjek survei adalah orang-orang yang pernah atau sedang bekerja langsung di PT. Chenda Safetyindo Kreasi. Lokasi penelitian yaitu dilaksanakan pada PT. Chenda Safetyido Kreasi yang beralamat di Jln. Lingkar Tanjungpura, Ruko 3 Bisnis Center Blok B-26, Tanjungpura, Kec. Karawang Barat., Karawang, Jawa Barat 41316

HASIL

Hasil penelitian yang sudah dilakukan di lapangan, ada beberapa temuan yang telah ditemukan dengan apa yang peneliti butuhkan. Sejalan dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu, Untuk Mengetahui, Menganalisis dan Menjelaskan adanya pengaruh rotasi kerja dalam mengembangkan kompetensi karyawan, dan Untuk Mengetahui, Menganalisis dan Menjelaskan bagaimana rotasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, data yang sudah didapatkan tersebut sangat peneliti butuhkan. Berikut adalah alur dan hasil dari wawancara dalam mendapatkan data yang dibutuhkan.

1. Berapa kali anda terkena rotasi kerja dan mengapa anda dirotasi?

Informan B: "Saya baru sekali ini mengalami rotasi kerja karena memang program dari perusahaan agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya"

2. Bagaimana perasaan saat anda tahu akan terkena rotasi kerja?
Informan A: “Jujur kaget aja sih, karena langsung mengerjakan pekerjaan yang sebelumnya belum kita tau”
3. Menurut Anda, perlu atau tidak dilakukannya rotasi kerja?
Informan A: “Menurut saya sih perlu ya, karena memang agar karyawan bisa paham proses pekerjaan yang satu dengan yang lain”
4. Apakah dengan rotasi yang diterapkan pengetahuan Anda lebih bertambah?
Informan C: “Tentu nya iya, kita yang di rotasi sebenarnya seneng dapet kerjaan yang baru di perusahaan, Cuma ya harus adaptasi lagi biar tidak ada proses atau prosedur pekerjaan yang terlewat”
5. Menurut Anda, apakah ada tambahan pengalaman dari rotasi yang diterapkan?
Informan C: “Ada, dari segi pengetahuan dari pekerjaan itu sendiri dan beban kerja yang baru itu jadi pengalaman baru bagi saya”
6. Jika tidak dirotasi dalam jangka panjang, apa yang mungkin akan terjadi?
Informan B: “Tidak apa, namun sebetulnya saya ingin merasakan pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai yang lain, jadi saya juga ingin mendapatkan pengalaman yang sama dengan karyawan yang di rotasi.
7. Apa yang membuat anda kejenuhan dalam bekerja?
Informan A: “Kalau pekerjaan bagian saya, yang membuat jenuh itu ketergantungan oleh pekerjaan dari karyawan yang lain karena saya bisa melanjutkan pekerjaan jika pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan lain telah selesai.
8. Apakah setelah dilakukannya rotasi kerja, kinerja anda jadi lebih meningkat?
Informan B: “Iya tentu, saya jadi lebih bersemangat karena ingin mempelajari hal-hal baru yang belum saya dapatkan, apalagi ilmu dari pekerjaan baru itu”
9. Menurut anda sendiri, ada atau tidak pengaruh rotasi ini terhadap kinerja?
Informan C: “Ada, dan bisa saya rasakan karena ini jadi pengalaman saya mendapat keahlian baru dan saya sendiri senang akan hal itu”

PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara yang tadi sudah dilakukan oleh peneliti, maka dapat dijabarkan beberapa pembahasan yang dilandaskan oleh tujuan dari penelitian ini yaitu **Untuk Mengetahui, Menganalisis dan Menjelaskan adanya pengaruh rotasi kerja dalam mengembangkan kompetensi karyawan dan Untuk Mengetahui, Menganalisis dan Menjelaskan bagaimana rotasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan**

Di dalam bagian pembahasan ini, peneliti akan membahas terlebih dahulu pengaruh rotasi kerja yang memiliki dampak kepada kinerja karyawan. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh beberapa informan pada sesi wawancara yang telah dilakukan, beberapa informanyaitu informan B dan Informan C pada nomor pertanyaan 8 dan 9 bahwa mereka merasa kinerjanya telah meningkat setelah dilakukannya rotasi kerja oleh perusahaan. Peningkatan ini dikarenakan informan tersebut telah mendapat pengalaman yang baru, selain itu mereka juga mendapat pekerjaan yang membuat mereka bersemangat untuk mempelajari pekerjaan barunya tersebut. Jadi bisa disimpulkan bahwa rotasi kerja yang dilakukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, peneliti akan mencoba menjelaskan bagaimana rotasi kerja tersebut diterapkan dalam perusahaan. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, penerapan rotasi kerja ini dikarenakan adanya beberapa karyawan yang merasa jenuh pada pekerjaannya. Selain itu beberapa karyawan tersebut tidak menikmati pekerjaan yang mereka tekuni. Ini menjadikan motivasi karyawan untuk datang ke tempat kerja menjadi berkurang, yang pada akhirnya mereka datang terlambat di tempat kerja. Rotasi kerja ini juga berguna sebagai *punishment* bagi karyawan tadi yang bermasalah dengan sikap dan kinerjanya yang menurun akibat kejenuhan yang dialami.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dari pembahasan yang sudah diuraikan oleh peneliti, dapat dibuat kesimpulan bahwa penerapan rotasi kerja pada perusahaan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawannya. Selain itu, adanya motivasi tambahan dari karyawan karena bersemangat dengan pekerjaan yang baru mendukung dalam berpengaruhnya rotasi kerja terhadap kinerja karyawan

REFERENSI

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir PUBLISHING.
- Cindrawasih, Y. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Skv Sejahtera Surabaya*.
- Hapsari, N., & Laura, N. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Perilaku Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 1552–1569.
- Indartono, S. (2016). *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Marnis, & Priyono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Masram, H., & Mu'ah, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Nuriati, Firman. A. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal The Manusagre*, 1, 649–662.
- Rizki Maharani, N. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt. Midi Utama Indonesia, Tbk)*.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Inteligencia Media.
- Setya, R. T. (2022). *Pengaruh Rotasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Palembang)*.
- Suwardi, R. A., Modding, B., & Azis, N. (2023). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Mutasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku. *Journal On Education*, 6, 4066–4082.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen. Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efesien* (S. Saleh, Ed.). Perdana Publishing.