

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, persaingan bisnis yang ketat membuat organisasi berusaha meningkatkan kompetensi dengan menerapkan strateginya masing-masing. Salah satu strategi terpenting yang dilakukan yaitu meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang diinginkan agar dapat bertahan dan mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang penting karena merupakan pelaksana dalam menjalankan semua kegiatan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset yang perlu dikelola dan dievaluasi dengan baik dan benar.

Karyawan dapat menghasilkan suatu kreativitas dan inovasi yang dapat membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan hal-hal apa saja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut seperti dengan memberikan dedikasi dan komitmen untuk mendukung serta memotivasi para karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Menurut Prastyo, Hasiolan, & Warso (2016) karyawan sebagai sumber daya manusia harus di optimalisasi karena dapat menjadi titik sentral dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia diatur oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan salah satu bagian yang bertugas dalam aspek pengelolaan dan pengendalian karyawan. MSDM dapat mengelola dan menetapkan program dalam lingkup kepegawaian untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, salah satunya dengan menetapkan sistem rotasi kerja. Rotasi kerja merupakan suatu sistem yang biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan dengan memindahkan atau merotasi pekerjaan para karyawannya dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Sistem ini dilakukan untuk menghindari rasa bosan dan sifat monoton dari pekerjaan yang telah lama dilakukan, sehingga karyawan dapat mempelajari hal baru dan keluar dari zona nyaman. Dengan dilakukannya sistem rotasi kerja, dipercaya dapat mengatasi permasalahan atau kendala pada karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain itu, menurut Ardyanto (2020) rotasi kerja juga dapat bermanfaat sebagai proses penyaluran minat dan pengembangan karyawan, menciptakan suasana kerja yang baru, memudahkan identifikasi posisi dalam perusahaan, serta dapat menekan risiko terjadinya *turn over* pada karyawan.

Penerapan sistem rotasi kerja yang baik pada perusahaan tentunya bukanlah hal yang mudah, perlu dilakukan perencanaan dan persiapan yang matang agar pelaksanaan sistem rotasi kerja tersebut dapat berjalan dengan baik sehingga berdampak positif untuk ke depannya. Sebelum menerapkan sistem rotasi kerja terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan baik dari segi perusahaan maupun segi karyawan, karena tidak semua sistem rotasi kerja ini

cocok untuk semua perusahaan. Hal ini perlu dilakukan analisis terlebih dahulu apakah perusahaan tersebut mampu menerapkan sistem rotasi kerja atau tidak. Selain itu, perlu diamati juga mengenai analisis karyawan pada perusahaan, terkait semua informasi baik dari masa kerja hingga kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Analisis tersebut dapat berguna agar karyawan selalu siap ketika mendapatkan arahan dari atasannya untuk melaksanakan sistem rotasi kerja dengan waktu yang telah ditentukan.

PT Asuransi Bangun Askrida merupakan salah satu perusahaan asuransi yang juga menerapkan sistem rotasi kerja pada karyawannya. Tujuan dari diterapkannya sistem rotasi kerja pada PT Asuransi Bangun Askrida ini yaitu untuk menggantikan posisi karyawan yang akan *resign*, cuti besar, atau dimutasi, menyeimbangkan arus kerja, meningkatkan karir serta meminimalisir kejenuhan pada pekerjaan yang telah lama dilakukan. Namun, dalam pelaksanaannya sistem rotasi kerja yang dilakukan oleh PT Asuransi Bangun Askrida belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan narasumber yaitu Bapak Dedy Suherman sebagai salah satu karyawan yang sedang melaksanakan rotasi, narasumber menyatakan bahwa masih terdapatnya karyawan yang tidak mampu beradaptasi dengan posisi barunya dengan cepat, sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan pekerjaan baru. Para karyawan tersebut masih merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang masih asing dan belum pernah dilakukan sebelumnya. Karyawan harus menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan, kebijakan baru, bahkan

tanggung jawab baru. Selain itu, karyawan yang melaksanakan sistem rotasi kerja ini juga mengeluhkan mengenai kurangnya pengetahuan dan keterampilan saat melaksanakan pekerjaan barunya, sehingga karyawan terkadang merasa bingung bahkan terbebani dengan pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat menghambat produktivitas PT Asuransi Bangun Askrida.

Berdasarkan penjelasan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis memutuskan untuk menyusun sebuah Karya Ilmiah dengan judul **“Analisis Rotasi Kerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam Karya Ilmiah ini adalah **“Bagaimana Rotasi Kerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida?”**

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan dari Karya Ilmiah ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui bagaimana sistem rotasi kerja pada PT Asuransi Bangun Askrida
- b. Untuk menganalisis penerapan rotasi kerja pada perusahaan
- c. Untuk mengetahui manfaat dan kekurangan sistem rotasi kerja bagi karyawan dan perusahaan

2. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat yang didapatkan dari penulisan Karya Ilmiah ini antara lain:

a. Bagi Penulis

- 1) Menambah pengetahuan mengenai sistem rotasi kerja karyawan pada perusahaan
- 2) Mengetahui manfaat dan kekurangan mengenai penerapan sistem rotasi kerja karyawan

b. Bagi Fakultas Ekonomi

- 1) Memberikan pengetahuan ilmiah mengenai rotasi kerja karyawan pada perusahaan
- 2) Sebagai sarana referensi serta tambahan informasi bagi penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

c. Bagi Perusahaan

- 1) Memberikan saran dan masukan yang positif dalam penerapan sistem rotasi kerja karyawan agar dapat berjalan dengan baik
- 2) Sebagai sarana evaluasi untuk memperbaiki kekurangan dalam pelaksanaan sistem rotasi kerja karyawan bagi perusahaan