

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN METODOLOGI PENULISAN

A. Kajian Teoritis

1. Definisi Rotasi Kerja

Menurut Saryanto & Amboningtyas (2017) rotasi kerja merupakan proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal dimana jenis dan tanggung jawab pekerjaan baru tersebut ditanggung oleh karyawan yang berbeda. Pernyataan tersebut selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Rahayu (2017) yang menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan salah satu cara efektif yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia dengan cara mengalokasikan karyawan dari *work station* yang satu ke *work station* yang lainnya, atau dari tugas yang satu ke tugas yang lainnya dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Hendry (2017) rotasi kerja merupakan strategi yang dilakukan untuk menukarkan pekerjaan karyawan dengan jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk meningkatkan fleksibilitas hingga keterlibatan karyawan, mengembangkan pengalaman serta keterampilan, serta berdampak baik bagi peningkatan karir karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disintesis bahwa rotasi kerja merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan cara merotasi atau menukar pekerjaan para karyawannya yang masih dalam

satu perusahaan atau divisi yang sama, dimana para karyawan tersebut akan mendapatkan pengalaman serta tanggung jawab yang baru guna mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, serta sebagai ajang promosi bagi peningkatan karir dimana program rotasi kerja ini dilakukan dalam periode tertentu.

2. Manfaat Rotasi Kerja

Menurut Sari & Arianto (2020) rotasi kerja dapat digunakan sebagai salah satu program atau kegiatan yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi tingkat kebosanan para karyawannya karena aktivitas yang dilakukan hanya berulang-ulang dan tidak lagi menantang. Selain itu rotasi kerja juga dapat berguna untuk menambah pengalaman dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Sedangkan menurut Aini & Tulus (2015) rotasi kerja dimaksudkan untuk memberikan kesegaran kerja, mengurangi kejenuhan serta menambah keterampilan dan pengalaman bagi karyawannya. Dengan demikian apabila terdapat karyawan yang tidak masuk atau sedang cuti kerja, maka tugas dan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan oleh karyawan lain, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Rotasi kerja berkaitan erat dengan aktivitas karyawan dan berperan penting bagi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Dengan demikian dapat disintesis bahwa rotasi kerja memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun para karyawan. Sistem rotasi kerja yang dilakukan dapat mengembangkan potensi dan keterampilan karyawan mengenai hal baru serta dapat mengurangi kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton yang dilakukan dalam waktu lama, sehingga rotasi kerja dapat memberikan tantangan dan mendorong semangat kerja karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

3. Faktor-faktor Rotasi Kerja

Menurut Hakim & Cahyani (2017) faktor-faktor dilakukannya rotasi kerja antara lain:

- a) Rotasi kerja didasarkan atas peraturan dan kebijakan dari manajer, yang berarti bahwa pelaksanaan rotasi didasarkan atas perencanaan perusahaan menurut kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan dalam pedoman yang berlaku
- b) Rotasi kerja juga didasarkan atas prinsip *the right man on the right job*, yang artinya rotasi kerja dilakukan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- c) Rotasi kerja dilakukan sebagai tindakan guna meningkatkan moral dan motivasi kerja

- d) Rotasi kerja sebagai media kompetensi yang rasional, yang artinya pelaksanaan rotasi kerja ini didasarkan pada kompetensi yang rasional berupa penilaian prestasi kerja
- e) Rotasi kerja dilakukan sebagai langkah untuk promosi jabatan bagi karyawan di perusahaan
- f) Rotasi kerja dilakukan untuk mengurangi *labour turnover* atau intensitas suatu perusahaan dalam mengalami pergantian atau perputaran karyawan

Sedangkan menurut Wirawan (2015) terdapat beberapa sebab dan alasan dari pelaksanaan rotasi kerja, yaitu:

- a) Permintaan sendiri

Rotasi atas permintaan sendiri adalah rotasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan. Rotasi atas permintaan sendiri ini pada umumnya hanya kepada jabatan yang peringkatnya sama baiknya, artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Cara yang dilakukan oleh karyawan tersebut adalah mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasan kepada pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Adapun alasan-alasan tersebut dikarenakan kesehatan, fisik dan mental karyawan yang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan, misalnya

karyawan yang meminta dirotasikan dari dinas luar/lapaangan ke dinas kantor/dalam. Alasan lainnya adalah keluarga, kepentingan karyawan akan hubungan keluarganya yang memaksakan untuk bertugas dalam suatu daerah dengan keluarganya, misalnya harus merawat orang tua yang sudah lanjut usia. Selain itu, kerja sama juga dapat menjadi salah satu alasan dilakukannya rotasi kerja. Hubungan kerja dengan karyawan lain maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga diperlukan suatu penyesuaian ataupun perubahan posisi kerja, misalnya seorang karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perkelahian.

b) Alih Tugas Produktif

Alih tugas produktif adalah rotasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan dan kecakapannya. Alih tugas produktif ini didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja karyawan yang berprestasi baik akan dipromosikan, sedangkan karyawan yang tidak berprestasi dan tidak disiplin akan didemosikan. Alasan lain dari alih tugas produktif ini didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin karyawan.

Dari beberapa faktor di atas dapat disintesis bahwa alasan dilaksanakannya rotasi kerja didasarkan atas keinginan perusahaan dan atas keinginan karyawannya guna memenuhi kebijakan yang telah dibuat sebelumnya ataupun melatih kemampuan kerja karyawan untuk pengembangan karir. Dari kedua hal tersebut, sebaiknya sama-sama perlu dipertimbangkan dengan baik serta didukung oleh rasa tanggung jawab yang penuh sehingga pelaksanaan sistem rotasi kerja dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

4. Dasar-dasar Rotasi Kerja

Dalam melaksanakan rotasi kerja, terdapat beberapa dasar yang menjadi pertimbangan dan dijadikan sebagai pedoman untuk memilih karyawan yang akan dirotasikan. Menurut Malayu SP (2012) dasar-dasar dari rotasi kerja, yaitu:

- a) *Merit System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Sistem tersebut termasuk dasar rotasi kerja yang baik karena dapat meningkatkan semangat dan disiplin karyawan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat
- b) *Seniority System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari

jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru

- c) *Spoil System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan, sistem rotasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka

Dengan demikian dasar-dasar dari pelaksanaan rotasi kerja sangat bervariasi. Semua dasar rotasi tersebut dapat terjadi pada suatu perusahaan. Namun, sebaiknya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, maka penetapan rotasi kerja karyawan harus didasarkan pada pedoman yang bersifat ilmiah serta sesuai dengan kondisi riil di lapangan. Hal tersebut dilakukan guna meminimalisir permasalahan yang akan terjadi akibat kesalahan dalam penetapan rotasi kerja karyawan.

5. Cara-cara Rotasi Kerja

Terdapat beberapa cara yang dilakukan dalam pelaksanaan rotasi kerja pada perusahaan. Adapun cara-cara dalam pelaksanaan rotasi kerja menurut Hasibuan (2016) antara lain:

- a) Cara Tidak Ilmiah, yang dilakukan dengan:
- 1) Tidak didasarkan pada norma atau standar kriteria tertentu
 - 2) Berorientasi semata-mata pada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor riil

3) Berorientasi pada banyaknya anggaran yang tersedia,
bukan atas kebutuhan riil karyawan

4) Berdasarkan pada *spoil system*

b) Cara Ilmiah, dilakukan dengan:

1) Berdasarkan pada norma atau standar kriteria tertentu,
seperti analisis pekerjaan

2) Berorientasi pada kebutuhan yang riil atau nyata

3) Berorientasi pada formasi riil kepegawaian

4) Berorientasi pada tujuan yang beraneka ragam

5) Berdasarkan pada objektivitas yang dapat
dipertanggung jawabkan

Jadi, dapat disintesis bahwa terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan dalam melaksanakan rotasi kerja pada perusahaan. Cara tersebut terdiri dari cara ilmiah dan tidak ilmiah. Namun, untuk mendapatkan hasil yang optimal dan tidak mengakibatkan masalah yang fatal, maka penerapan rotasi kerja tersebut harus menggunakan cara yang ilmiah agar dapat diamati dan dinilai secara objektif.

6. Pengukuran Rotasi Kerja

Dalam menerapkan rotasi kerja pada perusahaan, harus dilakukan pengukuran yang tepat berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi. Dalam hal ini, karyawan hendaknya mengetahui indikator atau pengukuran dilakukannya perpindahan

posisi dalam bekerja agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan dan masalah dalam bekerja. Adapun pengukuran rotasi kerja menurut Veithzal & Rivai (2012) antara lain:

a) Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai tolak ukur dilakukannya rotasi kerja, karena pengalaman pegawai akan mempengaruhi hasil kerjanya. Apabila karyawan tidak memiliki pengalaman, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru.

b) Pengetahuan

Tolak ukur lain untuk dilakukan rotasi kerja yaitu dengan melihat pengetahuan karyawan. Semakin rendahnya pengetahuan yang dimiliki, akan membuat perusahaan untuk mengatasi hal tersebut salah satunya dengan melakukan rotasi kerja.

c) Kebutuhan

Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan akibat karyawan yang tiba-tiba mengundurkan diri. Karena hal tersebut, membuat perusahaan berhak untuk merotasi karyawannya. Jadi, secara tidak langsung rotasi kerja dapat didasarkan pada kondisi kerja di lingkungan perusahaan.

d) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama yang menjadi pertimbangan layak atau tidaknya dilakukan rotasi kerja. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang kurang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan tersebut akan ditempatkan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

e) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan salah satu poin utama yang dapat menjadi tolak ukur dalam penerapan rotasi kerja pada perusahaan. Apabila terdapat karyawan yang tidak memiliki rasa tanggung jawab yang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika menduduki posisi baru.

Dari penjelasan di atas dapat disintesis bahwa penerapan rotasi kerja dapat dipertimbangkan dan diukur pada lima aspek, yaitu pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja, dan tanggung jawab. Kelima aspek ini harus dimiliki oleh karyawan yang akan dirotasi, sehingga karyawan yang bersangkutan dapat lebih siap dalam melaksanakan pekerjaan dan menempati posisi baru.

7. Tahapan Rotasi Kerja

Menurut Maulana (2017) mengungkapkan bahwa terdapat tahapan melakukan tahapan rotasi kerja, yaitu:

a) Menanyakan pada Karyawan

Sebelum melakukan rotasi kerja, seorang manajer harus menanyakan terlebih dahulu kepada karyawan yang bersangkutan apakah mereka bersedia untuk dirotasi. Jika hal ini tidak dilakukan maka dapat memberikan akibat yang buruk bagi karyawan serta perusahaan karena dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada karyawan setelah perpindahan kerja sehingga produktivitas karyawan dapat menurun.

b) Melaksanakan Pengujian Karyawan Saat Merekrut.

Melaksanakan pengujian sebelum menerapkan rotasi kerja pada karyawan sangat penting dilakukan. Pengujian tersebut dapat berupa tes psikologi atau wawancara dengan atasan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kepribadian para karyawan secara langsung.

c) Menyediakan Pelatihan

Pelatihan sangat diperlukan bagi karyawan untuk menjaga performasi kerja terutama apabila karyawan akan

dipindahkan ke jenis pekerjaan yang berbeda dari sebelumnya.

d) Mengawasi Performa Karyawan

Pada saat melakukan rotasi, performa kerja karyawan harus tetap diawasi untuk melihat perkembangan karyawan tersebut setelah dipindahkan ke jenis pekerjaan lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa sebelum menerapkan sistem rotasi kerja pada karyawan sebaiknya perusahaan perlu menanyakan kesiapan dan kesediaan karyawan untuk melakukan rotasi, selain itu juga perlu dilakukan pelatihan untuk membantu proses adaptasi dengan pekerjaan baru. Perusahaan juga harus mengawasi kinerja karyawan yang telah dirotasi guna menjaga produktivitas perusahaan.

B. Kerangka Berpikir

Suatu perusahaan dituntut harus selalu melakukan inovasi dan perubahan guna meningkatkan daya saing dan strategi perusahaan. Penerapan strategi harus dipikirkan dengan matang agar dapat sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Strategi tersebut dapat berupa penguatan dari internal perusahaan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki, salah satunya dengan melalui penerapan rotasi kerja karyawan.

Rotasi kerja karyawan merupakan perpindahan kerja dari satu divisi ke divisi lain dalam suatu perusahaan secara horizontal maupun vertikal

dengan tujuan mengatasi kejenuhan karyawan dalam menyelesaikan bidang kerja yang sama serta dapat mengatasi kekosongan jabatan sehingga dapat diisi bila sewaktu-waktu diperlukan. Rotasi kerja merupakan salah satu bentuk pengembangan potensi karyawan yang efektif karena dengan melalui rotasi kerja, perusahaan dapat mengetahui potensi karyawan dan memberikan pengetahuan baru terkait bidang kerja lainnya sehingga karyawan tersebut tidak hanya menguasai satu bidang kerja saja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh penulis, terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam proses penerapan sistem rotasi kerja karyawan. Adapun masalah tersebut yaitu karyawan yang dirotasi mengalami kesulitan beradaptasi dengan pekerjaan baru akibat tidak adanya sosialisasi atau pemberitahuan terkait karyawan yang akan dirotasi sebelumnya. Hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak memiliki persiapan untuk melaksanakan rotasi kerja dan beradaptasi dengan bidang pekerjaan baru.

Selain itu, selama proses rotasi kerja tidak dilaksanakannya kegiatan pelatihan atau *training* mengenai bidang kerja baru kepada karyawan, sehingga karyawan yang dirotasi ke tempat kerja yang berbeda harus mempelajari bidang kerja baru dengan sendirinya tanpa ada bantuan pelatihan dari pihak perusahaan guna memberikan pengetahuan baru kepada karyawan yang bersangkutan sebelum akhirnya menempati posisi baru pada saat rotasi. Beberapa karyawan yang telah dirotasi banyak yang

mengeluhkan masalah ini, karena mereka mengalami kesulitan untuk mempelajari bidang kerja baru yang belum dikerjakan sebelumnya. Terbatasnya pengetahuan, keterampilan dan kesiapan dari karyawan yang dirotasi mengakibatkan penyelesaian kerja menjadi tidak efektif dan efisien.

Dari permasalahan di atas, penanganan yang paling tepat yaitu dengan menerapkan sistem rotasi menggunakan cara ilmiah. Berbagai aspek seperti pengetahuan, pengalaman, prestasi kerja serta tanggung jawab dapat menjadi pertimbangan dalam penetapan karyawan yang akan dirotasi. Segala prosedur dalam pelaksanaan rotasi kerja pun harus dilakukan dengan benar agar tidak terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Pihak perusahaan harus berkomunikasi kepada karyawan terkait pelaksanaan rotasi kerja yang melibatkan karyawan tersebut. Komunikasi dilakukan untuk mengetahui kepribadian dan kesiapan karyawan secara langsung. Selain itu, mengingatkan karyawan yang akan dirotasi kemungkinan tidak memiliki latar belakang yang sesuai dengan pekerjaan baru, perusahaan perlu memberikan pelatihan terkait bidang kerja tersebut agar karyawan mendapatkan pengetahuan sebelum dipindahkan untuk melaksanakan rotasi. Pelatihan tersebut dapat berguna untuk mendukung karyawan sehingga pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik serta mempercepat proses adaptasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan mencapai target yang telah ditentukan.

C. Metodologi Penulisan

1. Tempat dan Waktu

Penulis melakukan sebuah observasi pada:

Nama Perusahaan : PT Asuransi Bangun skrida

Bidang Perusahaan : Asuransi Umum

Alamat : Askrida Tower, Jl Pramuka Raya
Kav. 151, Jakarta Timur 13120

Telepon : (021) 8191212

E-mail : info@askrida.co.id

Bahwa penulis telah melakukan observasi yang juga menjadi lokasi praktik kerja lapangan di PT Asuransi Bangun Askrida terhitung sejak tanggal 08 Januari sampai dengan 05 Maret 2021. PT Asuransi Bangun Askrida (Askrida) merupakan suatu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang asuransi umum dengan menawarkan berbagai macam asuransi seperti asuransi perjalanan, asuransi kebakaran, asuransi kendaraan bermotor, asuransi uang dan asuransi *house hold*.

2. Metodologi Penelitian

a. Metode Deskriptif Analisis

Jenis metode yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian deskriptif analisis. Menurut Nurwicaksono & Amelia (2018) menyatakan bahwa deskriptif analisis merupakan sebuah penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan fenomena sesuai

dengan kondisi riil di lapangan, dengan mendeskripsikan dan membahas gagasan primer yang selanjutnya di konfrontasikan dengan gagasan primer yang lain dalam upaya melakukan studi berupa perbandingan, hubungan, dan pengembangan model.

b. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan Karya Ilmiah ini, penulis melakukan beberapa teknik untuk mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data penelitian analisis deskriptif menurut Kawasati (2015) adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian dari berbagai sumber, baik itu subyek maupun sampel penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang dapat digunakan yaitu observasi (pengamatan), wawancara, dokumentasi, dan diskusi terfokus (*focus group discussion*).

Menurut Semiawan (2010) menyatakan bahwa pada umumnya teknik pengumpulan data yang sering digunakan adalah triangulasi yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Alasan menggunakan triangulasi adalah bahwa tidak ada metode pengumpulan data tunggal yang sangat cocok dan dapat benar-benar sempurna, sehingga peneliti umumnya menggunakan teknik triangulasi dalam arti menggunakan observasi dan wawancara.

Berdasarkan teori di atas, jenis teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis selama penelitian, antara lain:

1. Studi Observasi (*Observation Research*)

Menurut (Suryanto, Edi dan Waluyo (2016) menyatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Sedangkan menurut Ketut Juliawati, Made Sutarna, & Gunatama (2015) menyatakan bahwa observasi adalah studi yang sengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikologis dengan jalan observasi dan pencatatan.

Tujuan dari sebuah observasi adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan teori. Menurut Hasanah (2017) observasi memiliki tujuan empiris dan tujuan bermacam-macam. Observasi juga memiliki fungsi yang bervariasi. Tujuan dari observasi berupa deskripsi, melahirkan teori dan hipotesis (pada penelitian kualitatif) atau menguji teori dan hipotesis (pada penelitian kuantitatif).

Teknik pengumpulan data dengan metode ini dilakukan dengan cara melaksanakan observasi langsung atau pengamatan langsung di lokasi, yaitu pada PT Asuransi Bangun Askrida.

Penulis mengamati secara langsung bagaimana penerapan sistem rotasi kerja karyawan.

2. Wawancara (*Interview*)

Menurut Poth, C. N., & Creswell (2017) wawancara merupakan sebuah teknik pengumpulan data melalui interaksi sosial yang berdasarkan pada pewawancara dan narasumber guna menghasilkan pengetahuan. Selain itu, menurut Leavy (2014) wawancara juga memberikan kesempatan lebih baik untuk mendapatkan informasi atau pengetahuan karena telah berpegang pada pertanyaan yang telah disisipkan sehingga menghasilkan hasil yang terstruktur.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara atau *interview* secara langsung kepada karyawan yang telah dirotasi mengenai penerapan rotasi kerja pada PT Asuransi Bangun Askrida. Adapun narasumber yang dilakukan wawancara yaitu Bapak Dedy Suherman salah satu karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida yang sedang melaksanakan rotasi. Wawancara ini dilakukan dengan menanyakan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan kasus yang akan dianalisis oleh penulis.

3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Azizah (2017) menyatakan bahwa studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh penulis untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara mengkaji beberapa referensi yang berkaitan dengan topik penelitian serta membantu penulis dalam penanganan analisa sistem rotasi kerja karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida, sehingga data yang ditetapkan dapat dianalisa dengan ilmiah.

c. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis SWOT (*Strenghts*, *Weakness*, *Opportunities*, dan *Threats*). Menurut Rozmi, A. N. A., Nordin, A., & Bakar (2018) adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi faktor internal dan eksternal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun teknik tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan kekuatan (*strenghts*) yang merujuk pada elemen internal organisasi yang dapat memudahkan pencapaian tujuan, kelemahan (*weakness*) yang merujuk pada elemen internal yang mengganggu keberhasilan organisasi, peluang (*opportunities*) aspek eksternal yang membantu organisasi mencapai tujuannya, dan hambatan (*threats*) aspek eksternal yang menjadi hambatan potensial dalam mencapai tujuan.