

STRATEGI ROTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI KOPERASI SERBA USAHA JASA MULYA RAMBI GUNDAM

Taufan Dwi Susilo¹, Ahmad Kusno², Mutifatus Aida³

¹Manajemen, Fak. Ekonomi, Universitas PGRI Argopuro Jember,
taufandsusilo90@gmail.com

²Manajemen, Fak. Ekonomi, Universitas PGRI Argopuro Jember
kusnoa623@gmail.com

³Manajemen, Fak. Ekonomi, Universitas PGRI Argopuro Jember,
mutifatusaida@gmail.com

Abstraksi

Koperasi hanya menerapkan rotasi pekerjaan pada jangka waktu tertentu sebagai program rutin berdasarkan waktu yang ditentukan. Ini karena rotasi karyawan menyebabkan banyak karyawan menjadi jenuh dan tidak puas, yang pada gilirannya menyebabkan karyawan bosan dan membutuhkan perhatian untuk pengembangan SDM. Untuk mencapai koperasi optimalisasi, model rotasi pekerjaan yang tepat harus digunakan untuk menjalankan program ini. Program rotasi pekerjaan harus dibuat dengan perencanaan yang matang. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Koperasi serba usaha Jasa Mulya Rambu Gundam melakukan rotasi karyawan karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka, mengurangi stres, menghilangkan kejenuhan dari pekerjaan yang monoton, dan meningkatkan kualitas karyawan untuk memenuhi kebutuhan karir mereka.

Kata kunci: *rotasi kerja, produktivitas karyawan.*

Abstract

Cooperatives only apply job rotation at a certain period of time as a routine program based on a specified time. This is because employee rotation causes many employees to become bored and dissatisfied, which in turn causes boredom and requires attention to human resource development. To achieve cooperative optimization, an appropriate job rotation model must be used to run this program. The job rotation program must be made with careful planning. This research was conducted using a qualitative descriptive research method. The Jasa Mulya Rambu Gundam multi-business cooperative rotates employees because it provides opportunities for employees to develop their skills, reduces stress, relieves boredom from monotonous work, and improves the quality of employees to meet their career needs..

Keywords: *job rotation, employee productivity.*

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang baik adalah lingkungan bisnis yang dapat memotivasi karyawannya untuk berprestasi. Faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk berprestasi adalah dengan menawarkan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan profesional. Dengan pengembangan karir, karyawan dapat meningkatkan peluang mereka untuk mendukung karir mereka di masa depan. Selain itu, pengembangan karir juga membawa manfaat dan keuntungan bersama bagi perusahaan dan karyawan.

Karyawan sangat penting untuk perusahaan atau organisasi untuk mencapai visi dan misi mereka. Karyawan yang tidak dikelola dengan baik menyebabkan produktivitas karyawan yang buruk, yang pada gilirannya menghambat kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah turnover. Kepergian seorang karyawan mempengaruhi produktivitas, terutama pada individu tertentu, dan mengurangi efektivitas dan efisiensi kerja. Akibatnya, produktivitas organisasi menurun. Rotasi pekerjaan, yang dapat meningkatkan produktivitas, adalah kebijakan manajemen yang umum digunakan oleh organisasi.

Rotasi kerja harus direncanakan dengan baik dan dilakukan secara berkala agar karyawan tidak terkejut atau mempersiapkan diri untuk pekerjaan baru. Pindah ke divisi atau bidang pekerjaan, naik jabatan (promosi), dan turun jabatan adalah beberapa bentuk rotasi kerja yang paling umum. Ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan Koperasi Jasa Mulya Rambli Gundam.

Karyawan sebagai sumber inspirasi dan penyegar dari kebosanan bekerja Rotasi karyawan juga dapat menghambat peningkatan produktivitas. Namun, pergantian karyawan yang terlalu cepat juga dapat menyebabkan karyawan tidak tahu seberapa dalam posisi mereka. Oleh karena itu, setiap upaya untuk meningkatkan jumlah karyawan dengan menggunakan rotasi pekerjaan harus melihat kelebihan dan kekurangan dari metode tersebut. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah prestasi kerja.

Untuk mencapai tujuan bisnis atau organisasi, produksi adalah kuncinya. Produksi sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk bertahan di masa mendatang. Produksi adalah tingkat penggunaan input atau sumber daya secara efektif. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis tertarik dan terdorong untuk melakukan penelitian tambahan tentang masalah kekurangan sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi rotasi berdampak pada produktivitas karyawan Koperasi Serba Usaha Jasa Mulya Rambli Gundam.

Rotasi kerja

Mutasi, pemindahan, transfer, atau rotasi jabatan adalah istilah lain untuk rotasi kerja. Rotasi kerja adalah perpindahan posisi pekerjaan karyawan secara berkala secara horizontal tanpa mengubah gaji atau pangkat dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan dan memudahkan penggantian jabatan yang kosong.

Rotasi jabatan adalah ketika seorang karyawan berpindah dari satu posisi ke posisi lain. Sebenarnya, pekerjaan-pekerjaan ini tidak berubah; hanya para pekerja diberi kesempatan untuk menerapkan berbagai keterampilan mereka untuk mengatasi sifat monoton dari pekerjaan yang sangat terspesialisasi. Menurut Handoko (2000), rotasi pekerjaan bertujuan untuk memungkinkan karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain.

Rotasi kerja adalah proses pemindahan fungsi dan tanggung jawab. Ini dilakukan untuk memberikan pengetahuan tentang berbagai tugas yang dilakukan oleh organisasi sehingga jabatan yang kosong dapat dengan mudah digantikan.

Sutrisno (2009) mendefinisikan rotasi kerja sebagai perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat pekerjaan yang sama sebelum pindah ke posisi lain. Sebaliknya, Robins (2006) mendefinisikan rotasi kerja sebagai perpindahan rutin karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan mengurangi kebosanan.

Hariandja (2006) menyatakan bahwa rotasi kerja adalah proses perpindahan posisi secara horizontal yang bertujuan untuk mengurangi kejenuhan kerja dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Wahyudi (2002) menyatakan bahwa rotasi kerja adalah mutasi individu yang dilakukan secara horizontal tanpa mengubah hal-hal yang terkait.

Tujuan dan Manfaat Rotasi Kerja

Rotasi kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Ini akan meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan dan mengurangi kejenuhan karena karyawan tidak perlu bekerja pada satu pekerjaan terlalu lama.

Menurut Wahyudi (2002), ada dua tujuan utama rotasi kerja: a. Menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab tenaga kerja dan organisasi saat ini untuk menjamin kondisi kerja yang stabil (personal stability); dan b. Memberikan kesempatan untuk berkembang sebagai seorang profesional. Tenaga kerja didorong atau dimotivasi untuk mengejar karir yang lebih tinggi, yang juga berarti menggunakan bakat mereka dengan semangat. Pengetahuan organisasi harus diperluas dan ditingkatkan.

Manfaat dari rotasi kerja adalah sebagai berikut (Wahyudi, 2002):

- a. memberikan pemahaman yang luas tentang organisasi dan sudut pandang yang bersifat organisasional.
- b. Karena manajer telah menemukan banyak masalah yang dihadapi organisasi, mereka harus mendorong kerja sama antar departemen dan unit kerja.
- c. Memberikan perspektif baru kepada unit kerja secara teratur.
- d. Meningkatkan fleksibilitas organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia.
- e. Memiliki kemampuan untuk menilai prestasi secara komparatif secara lebih objektif.
- f. Mendapat manfaat dari pelatihan kerja dalam situasi tertentu

Memindahkan karyawan ke posisi dan tugas yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan semangat mereka adalah dasar dari pemikiran rotasi pekerjaan, menurut Hasibuan (2009). Organisasi harus menetapkan standar dasar sebelum memulai siklus kerja.

Adapun dasar rotasi kerja terbagi menjadi tiga landasan utama, yaitu sebagai berikut:

- a. Sistem Merit: Sistem kinerja adalah sistem transfer kerja yang berorientasi pada hasil yang berbasis ilmiah. Karena sistem ini memiliki kemampuan untuk meningkatkan disiplin dan moral karyawan dan meningkatkan produktivitas, ia menciptakan siklus kerja yang baik.
- B. Sistem Senioritas: Sistem ini memindahkan jabatan berdasarkan usia, pengalaman, dan senioritas. Sistem ini tidak objektif karena keterampilan dialihkan berdasarkan usia kerja dan mungkin tidak dapat berfungsi di pekerjaan baru.
- c. Sistem Kekerabatan: Sistem ini menggunakan kekerabatan saat memindahkan pekerjaan. Sistem pengalihan pekerjaan ini tidak efektif karena bergantung pada suka atau tidak suka.

Indikator Rotasi Kerja

Saydam (2006) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur turnover karyawan, antara lain:

- a. Kelelahan karyawan: karyawan yang telah bekerja di tempat kerja yang lama mungkin merasa jenuh dan lelah saat melakukan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Jika kebosanan ini tidak diatasi segera, masalah baru akan muncul, seperti penurunan kinerja karyawan.

b. Bakat karyawan

Agar karyawan dapat menghasilkan manfaat bagi organisasi, mereka membutuhkan tempat kerja atau posisi yang sesuai dengan keahliannya. Jika seseorang tidak

melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka atau jika tingkat kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan perusahaan terlalu tinggi, orang tersebut merasa tidak layak untuk pekerjaan tersebut.

c. Lingkungan Kerja:

Lingkungan kerja yang menyenangkan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan semangat memastikan output yang optimal.

Faktor Penyebab dan Alasan Rotasi: Berikut ini adalah beberapa faktor yang mendorong rotasi karyawan dalam suatu organisasi:

a. Permintaan sendiri

Dengan persetujuan pimpinan organisasi yang bersangkutan dan atas permintaan karyawan sendiri, rotasi sukarela dilakukan untuk jabatan yang sama, sehingga wewenang dan tanggung jawab tetap sama.

b. Kesehatan: Karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya karena kondisi fisik dan mental yang buruk. Misalnya, karyawan yang menginginkan mutasi ke kantor atau internal

c. Keluarga: Kepentingan karyawan terhadap hubungan keluarganya memaksanya untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan keluarganya, seperti merawat orang tua.

d. Kerja sama: Hubungan kerja dengan karyawan lain dan atasannya dapat mempengaruhi produktivitas, sehingga diperlukan komunikasi intens diantara keduanya.

Tahapan Rotasi Kerja

a. Tanyakan kepada karyawan apakah mereka bersedia pindah dari pekerjaan mereka saat ini ke pekerjaan baru sehingga mereka tidak merasa terpaksa dan kinerja mereka tidak terpengaruh. Jika karyawan ingin beralih pekerjaan, mereka juga bisa mendapatkan bonus tambahan.

b. Melakukan ujian atau tes serupa dengan yang dilakukan saat merekrut karyawan baru Hal ini diperlukan agar rotasi pekerjaan sesuai dengan karakter.

c. Berikan pelatihan jika perlu agar karyawan dapat dengan cepat dan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja baru mereka.

d. Membantu karyawan berteman dengan kolega untuk mengurangi stres, terutama ketika mereka berpindah ke kelompok kerja yang sangat berbeda.

e. Catat kinerja karyawan dengan mencatat apa yang mereka lakukan di tempat kerja baru mereka.

Produktivitas kerja

Ardana (Itafia et al., 2014:2) mengatakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan hasil yang diperoleh dengan memperhitungkan partisipasi karyawan dalam satuan waktu. Memaksimalkan output dan memanfaatkan sumber daya manusia adalah dua cara untuk meningkatkan produktivitas dengan mengurangi semua biaya. Produksi menunjukkan efisiensi dan efektifitas kerja secara keseluruhan.

Nitisemito (dalam Nur'ain, 2012:13) menyebutkan beberapa komponen yang dapat mempengaruhi baik peningkatan maupun penurunan produktivitas karyawan, termasuk kepemimpinan, kompensasi, pengendalian lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, ruang kerja, absensi, beban kerja, kepegawaian, dan proses seleksi. Menurut Sutrisno dalam Timbunani (2015:28), indikator produktivitas tenaga kerja termasuk:

1. kemampuan
2. Untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat untuk bekerja

Produksi kerja adalah perbandingan jumlah kerja yang digunakan untuk membuat keluaran. Produksi output tersebut disebut produktivitas tenaga kerja, menurut Statistik Tenaga Kerja Bureau dari Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat. Namun, produktivitas tenaga kerja tidak dapat mengidentifikasi kontribusi khusus dari setiap tenaga kerja atau faktor produksi lainnya. Sebaliknya, ia mengukur hubungan antara jam kerja yang dihabiskan untuk produksi output dan output output. Sumber daya manusia adalah komponen organisasi yang paling strategis. Hanya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas, tetapi mereka juga dapat menyebabkan banyak pemborosan dan inefisiensi. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah tujuan yang paling strategis karena meningkatkan produktivitas faktor produksi lainnya sangat bergantung pada kemampuan tenaga kerja untuk menggunakannya (Siagian, 2002).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:147), metode deskriptif adalah metode analisis data yang menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa membuat kesimpulan yang dapat diterima untuk umum atau generalisasi.

Tujuan penelitian kualitatif, menurut Yuswan (Bungin 2001), adalah untuk memberikan deskripsi yang lebih rinci, jelas, dan akurat. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan peneliti akan bersifat deskriptif dan akan mencakup semua gejala, fakta sosial, dan makna dari informasi yang ditemukan selama penelitian. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif karena pola pikir tidak mudah diamati secara langsung dan tidak mudah diukur secara kuantitatif (Montessori 2006:5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan proses mengumpulkan data dari cara observasi, interview, dan pencatatan dokumen dapat di peroleh hasil sebagai berikut.

Koperasi Serba Usaha Jasa Mulya Rambli Gundam berupaya agar karyawan yang terdapat di dalamnya memiliki produktivitas yang dapat memberikan kemajuan terhadap koperasi itu sendiri. Setiap karyawan di tuntut memiliki kemampuan serta inovasi yang dapat menjadikan koperasi serba usaha jasa mulya rambli gundam semakin maju. Dalam hal ini, koperasi mengadakan rotasi karyawan untuk menambah pengetahuan karyawan, menghilangkan kebosanan dalam bekerja, memberikan penghargaan atas prestasi mereka dan tentunya mendorong mereka untuk meningkatkan semangat kerja melalui kompetisi antar karyawan.

Alasan turnover karyawan di Koperasi Serbaguna Mulya Rambli Gundam:

1. Beri karyawan Anda kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka.
2. Mengurangi stres karyawan.
3. Hilangkan kebosanan karyawan Anda dengan pekerjaan yang monoton
4. Meningkatkan kualitas pegawai sesuai kebutuhan pegawai dalam pengembangan karir pegawai.

Strategi rotasi yang diterapkan oleh koperasi universal Mulya Rambli Gundam adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang telah mengabdikan selama 5 tahun akan diganti dan diberikan program istirahat yang layak agar tidak bosan dalam bekerja.
2. Karyawan yang telah bekerja

kurang dari 5 tahun terus dirotasi ke unit atau departemen dengan tujuan yang lebih tinggi dan mendapat dukungan dari karyawan yang telah bekerja lebih lama.

3. Adanya penghargaan dan hadiah bagi yang mencapai tujuan dan memenuhi SOP perusahaan.

Pengukuran Produktivitas Karyawan Koperasi Jasa Mulya Rambli Gundam

Pada dasarnya koperasi membutuhkan jawaban apakah turnover karyawan yang diterapkan oleh Koperasi Serbaguna Mulya Rambli Gundam dapat meningkatkan produktivitas karyawan atau sebaliknya. Dalam hal ini perlu dilakukan pengukuran produktivitas karyawan koperasi. Dan ternyata menurut data koperasi, ada cara mengukur produktivitas pekerja secara shift. Metode umpan balik memungkinkan karyawan menerima umpan balik dari rekan kerja di atas dan di bawah mereka. Produktivitas karyawan juga diukur dengan memantau kinerja dan hasil seluruh karyawan. Selain itu, hasil pemantauan dijadikan sebagai bahan evaluasi yang nantinya menjadi acuan bagi koperasi dalam mengukur produktivitas pegawainya.

KESIMPULAN

Rotasi pekerjaan adalah kegiatan sumber daya manusia di mana tugas, tanggung jawab, dan status kepegawaian karyawan disesuaikan dengan situasi tertentu sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan dapat memberikan kontribusi kerja yang sebaik mungkin kepada perusahaan. Dalam penelitian ini, diharapkan bahwa produktivitas karyawan akan meningkat sebagai hasil dari pergantian personel yang dilakukan oleh Koperasi Multi Usaha Mulya Rambli Gundam, dan karyawan akan lebih termotivasi untuk menempati posisi yang diinginkan. Karena kegiatan bergilir ini memungkinkan mereka untuk menjadi lebih inovatif dan berhasil dalam karir mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani D, Ratnasari S, Tanjung R. 2020. Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi* 9(3): 480-493.
- Asbari M, Purwanto A, Santoso B. 2020. Pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja inovatif pada industri manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas* 7(1):62-69
- Astuti RW. 2020. Pengaruh pendidikan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 10(1):24-29.
- Ghozali I, Fuad. 2014. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program LISREL 9.10 Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Rokhman, Wahibur. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kudus: Nora Media Enterprise.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Hariandja, M.T.E. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Saydam, Ghozali. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Binarupa.
- Edwin, B. Flippo. 2013. Personel Management (Manajemen Personalia). Jakarta: Erlangga.
- Itafia, Yanti, et al, (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Nur'aini, (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Holland Bakery Pekanbaru. UN SUSKA Riau.
- Tinambunan, Agung Halomoan, (2015). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan "X". Universitas HKBP Nommensen Medan