

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan bisnis dan manajemen modern memaksa organisasi bisnis untuk lebih “Smart” dalam mengelola SDM dan organisasinya. Pengelolaan SDM dan organisasi menjadi kunci sukses eksistensi suatu organisasi bisnis (*Key Success Factor*) yang sangat dominan, mengingat kondisi saat ini perubahan bisnis sangat bergejolak dan “diskontinyu” serta *unpredictable*, maka perlu didukung oleh sumberdaya manusia berkualitas dan memiliki keunggulan kompetitif yaitu *multiskilling knowledge* yang menjadi kekuatan bagi organisasi untuk menghadapi tantangan usaha.

Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja. Hasibuan (2007:94) mengemukakan kinerja sebagai prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Tidak dapat dipungkiri dalam setiap organisasi atau perusahaan hampir selalu ditemukan permasalahan kerja sehingga memungkinkan karyawan tersebut tidak bisa mempunyai kinerja yang baik dan tentu saja hal ini bisa mengancam kinerja organisasi, seperti ketidaksesuaian kemampuan dengan posisi pekerjaan, ketidaknyamanan bekerja, kebosanan dengan pekerjaan, kurangnya tantangan kerja, terjadinya konflik dengan rekan kerja, serta karyawan dengan masa kerja

Imalinda Deryane, 2014

PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANEKA TAMBANG UNIT BISNIS
PERTAMBANGAN EMAS POS NANGGUNG BOGOR JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan jabatan tertentu belum berarti mampu membuat karyawan dapat bekerja maksimal karena dengan pengalaman kerja saja belum cukup tanpa diimbangi dengan peningkatan kualitas pendidikan dan keahlian karyawan

Begitu pula pada karyawan di PT. Aneka Tambang (ANTAM) yang merupakan perusahaan pertambangan terdiversifikasi yang terintegrasi secara vertikal dengan orientasi ekspor pun sering terdapat permasalahan kerja yang diindikasikan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Pada wawancara pada tanggal 13 maret 2014, menurut bapak Herizon Darussalam selaku *Safety & Environment Manager* PT ANTAM, ditemukan fakta yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan yaitu (1) jumlah karyawan yang absen cukup tinggi pada kuartal I tahun 2014. Masalah absensi ini dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Tabel 1.1
Absensi karyawan PT ANTAM Kuartal I 2014

Absensi	Januari	Februari	Maret	April
Jumlah ketidakhadiran	11.85%	14.10%	09.43%	11.11%
Jumlah kehadiran	89.15%	85.90%	90.77%	88.89%
Jumlah	100%	100%	100%	100%

Selain itu, (2) adanya perselisihan antar karyawan yang berdampak buruk pada kinerja karyawan. (3) perusahaan mencatat kerugian pada kuartal I 2014 sebesar 272,6 miliar. Hal ini dikarenakan hasil produksi yang tidak sesuai target. Dapat dilihat dari tabel 1.2 hasil produksi yang masih fluktuatif.

Tabel 1.2**Rencana dan Realisasi Produksi Batu Basah Tahun 2013**

Produk	Bulan	Rata-Rata Target Produksi	Realisasi
Batu Basah	Januari	31. 358 wmt	30.948 wmt
	Februari	31. 358 wmt	31. 365 wmt
	Maret	31. 358 wmt	34. 846 wmt
	April	31. 358 wmt	33. 289 wmt
	Mei	31. 358 wmt	33. 857 wmt
	Juni	31. 358 wmt	30. 708 wmt
	Juli	31. 358 wmt	32. 167 wmt
	Agustus	31. 358 wmt	26. 243 wmt
	September	31. 358 wmt	32. 592 wmt
	Oktober	31. 358 wmt	33. 192 wmt
	November	31. 358 wmt	33. 743 wmt
	Desember	31. 358 wmt	29. 288 wmt

Sumber : Humas PT. ANTAM

Tabel 1.3**Rencana dan Realisasi Produksi Logam Emas Tahun 2013**

Produk	Bulan	Rata-Rata Target Produksi	Realisasi
Logam Emas	Januari	141, 76 kg	137, 01 kg
	Februari	141, 76 kg	134, 75 kg
	Maret	141, 76 kg	177, 41 kg
	April	141, 76 kg	152, 66 kg
	Mei	141, 76 kg	143, 56 kg
	Juni	141, 76 kg	111, 16 kg

	Juli	141, 76 kg	119, 58 kg
	Agustus	141, 76 kg	122, 62 kg
	September	141, 76 kg	126, 42 kg
	Oktober	141, 76 kg	207, 50 kg
	November	141, 76 kg	161, 55 kg
	Desember	141, 76 kg	128, 53 kg

Sumber : Humas PT. ANTAM

Tabel 1. 4

Rencana dan Realisasi Produksi Logam Perak Tahun 2013

Produk	Bulan	Rata-Rata Target Produksi	Realisasi
Logam Perak	Januari	1.177, 05 kg	1. 135, 71 kg
	Februari	1.177, 05 kg	989, 88 kg
	Maret	1.177, 05 kg	1. 327, 87 kg
	April	1.177, 05 kg	1. 242, 96 kg
	Mei	1.177, 05 kg	1. 061, 19 kg
	Juni	1.177, 05 kg	952, 81 kg
	Juli	1.177, 05 kg	1. 116, 67 kg
	Agustus	1.177, 05 kg	1. 082, 04 kg
	September	1.177, 05 kg	1. 328, 74 kg
	Oktober	1.177, 05 kg	1. 924, 54 kg
	November	1.177, 05 kg	1. 527, 61 kg
	Desember	1.177, 05 kg	1. 283, 36 kg

Sumber : Humas PT. ANTAM

Fenomena menurunnya kinerja pegawai perlu mendapatkan penyelesaian secara serius, karena jika hal tersebut dibiarkan maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

PT. ANTAM sebagai organisasi berinisiatif dan responsif memenuhi harapan karyawan dalam meningkatkan kinerja dengan menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan. Rotasi kerja adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horinzontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja, dan meningkatkan pengetahuan, serta keahlian karyawan (Hariandja, 2006:157).

Jorgensen (2005:1721) dalam jurnal yang berjudul *Characteristics of Job Rotation in the Midwest US Manufacturing Sector* mengemukakan *job rotation is considered as a method of job design by which employees learn job skills from different parts and relieve exhaustion due to repeated tasks by changing those.*

Rotasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karena melalui rotasi kerja karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga akan bekerja dengan energik, antusias, dan penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan merasakan kebosanan dan malas dalam bekerja, sehingga mereka tidak bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengembangan dengan rotasi kerja merupakan salah satu dari pengembangan sumber daya manusia (Hasibuan, 2007:83). Menurut Lasa Hs (2005:78) untuk mengembangkan sumber daya manusia, selain dengan pendidikan dan pelatihan dapat juga dilakukan dengan rotasi kerja dan magang.

Rotasi kerja membantu karyawan memperoleh apresiasi yang menyeluruh terhadap tujuan pekerjaan, meningkatkan pemahaman fungsi pekerjaan yang berbeda, mengembangkan jaringan kontak dan meningkatkan keterampilan pemecahan masalah serta pengambilan keputusan. Tetapi dalam praktiknya ada

permasalahan potensial dari keputusan rotasi jabatan baik bagi karyawan maupun bagi unit kerja yang ditinggalkan, dimana rotasi jabatan bisa menimbulkan gejala kecil dan gejala besar jika konsep dasar merotasi karyawan tidak memiliki konsistensi yang tegas dan jelas.

Berdasarkan uraian mengenai rotasi kerja, diduga faktor tersebut memegang peranan dalam mempengaruhi fenomena tingkat kinerja karyawan di PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat. Oleh karena itu, pihak manajemen PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat perlu memperhatikan pelaksanaan rotasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.ANEKA TAMBANG UNIT BISNIS PERTAMBANGAN EMAS POS NANGGUNG BOGOR JAWA BARAT”**.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja karyawan PT. ANTAM yang jika berdasarkan pemaparan pada latar belakang diatas bisa dikatakan menurun.

Turunnya kinerja karyawan itu sendiri bisa terjadi karena dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Penurunan kinerja dapat menjadi indikasi bahwa dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan

semangat kerja. Penurunan semangat kerja bisa diakibatkan rotasi kerja yang belum dilaksanakan dengan maksimal sehingga terjadi kejenuhan pada karyawan.

Seperti dikatakan oleh Adomi (2005:66), rotasi kerja merupakan perpindahan karyawan untuk meningkatkan keefektifan dan produktivitas karyawan dalam organisasi dan hal ini akan membantu karyawan dalam mempelajari keahlian baru, mengurangi kebosanan dan menghilangkan ketidakpuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan tujuan dari rotasi kerja yang dikemukakan Hasibuan (2003:102) yaitu (1) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (2) menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, (3) memperluas atau menambah pengetahuan karyawan, (4) menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap pekerjaannya, (5) memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi, (6) untuk pelaksanaan sanksi atau hukuman atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan, (7) untuk memberikan pengakuan atau imbalan terhadap prestasinya, (8) sebagai alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.

Dengan berdasarkan pada teori yang mengatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan PT. ANTAM yang disebabkan oleh rendahnya pelaksanaan rotasi kerja.

Adapun rumusan masalah berdasarkan identifikasi masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran efektivitas rotasi kerja pegawai di PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh kajian secara ilmiah tentang bagaimana rotasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat.

Secara khusus, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran efektivitas rotasi kerja pegawai di PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja pegawai di PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat.

D. Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian diatas tercapai, maka penelitian ini memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis kegunaan penelitian ini adalah sebagai sarana untuk menambah referensi dan bahan kajian teori ilmu administrasi yang telah ada sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif. Selain untuk pengetahuan, penelitian inipun akan bermanfaat bagi peneliti karena akan menambah ilmu yang berkaitan dengan rotasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, kegunaan penelitian ini adalah (1) sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan metodologi penelitian, (2) sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai, (3) sebagai masukan bagi pegawai guna meningkatkan keterampilannya agar dapat menjadi pegawai yang produktif di PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat, dan (4) sebagai referensi bagi peneliti lain maupun mahasiswa lainnya yang membutuhkan referensi dalam menerapkan teori-teori yang berkaitan dengan rotasi kerja dan kinerja pegawai pegawai khususnya yang terjadi di PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pos Nanggung Bogor Jawa Barat.