

BAB V

Bab V merupakan akhir dari keseluruhan kajian terhadap permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam bab ini akan dijelaskan kembali hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan dan saran sebagai hasil dari proses yang sudah dilaksanakan selama penelitian sesuai dengan metode penelitian dengan pendekatan deskriptif. Oleh karena itu, pada bab ini akan dikemukakan mengenai kesimpulan, implikasi dari penelitian serta beberapa rekomendasi yang relevan dengan penelitian ini.

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa rotasi kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan efektif adalah sebagai berikut :

1. Rotasi kerja yang dilaksanakan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDM) bukanlah sesuatu hal yang baru. Hampir seluruh pegawai pernah mengalami rotasi kerja yang mana dilakukan ketika pegawai tersebut sudah bekerja selama 3 – 4 tahun, maka akan keluar surat keputusan mengenai rotasi kerja atau perpindahan pegawai dari satu unit ke unit lainnya dengan catatan setara, bukan promosi atau penurunan pangkat.
2. Seperti apa yang dikatakan oleh Bapak Albertus selaku Kepala Pusat, setiap pegawai di PPSDM Aparatur memiliki potensi untuk menambah wawasan ke ranah yang lebih luas. Selain mendapatkan pengalaman baru, pegawai juga dituntut untuk lebih memperluas wawasan melalui kinerja di bagian/unit baru melalui rotasi. Rotasi bukanlah memindahkan pegawai karena kinerjanya yang buruk, melainkan untuk membuka jalan bagi setiap pegawai dalam menambah ilmu, wawasan, pengalaman serta suasana baru.

Silviana Mega Destanty, 2019

EFEKTIVITAS ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

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

3. Efektivitas yang dimaksud disini adalah ketercapaian suatu tujuan sesuai dengan rencana dan kebutuhan yang diperlukan, baik dalam penggunaan data, sarana maupun waktu. Rotasi kerja melalui wawancara dan data yang diperoleh, di katakan efektif karena kegiatan rotasi kerja ini sudah sesuai dengan apa yang telah direncanakan, di rapatkan oleh para kepala di PPSDM dan sudah dianalisis akan seperti apa atau bagaimana untuk setiap pegawai yang mengalami rotasi. Rotasi kerja tidak menghambat ataupun menjadi kesulitan bagi para pegawai yang mengalami, karena dengan mereka merasakan rotasi, pegawai akan menerima pekerjaan baru serta wawasan baru yang nantinya akan membantu dalam pengembangan karir mereka. Kinerja pegawai yang mengalami rotasi juga akan meningkat seiringnya waktu, karena adanya bantuan serta pemberian arahan oleh kepala sub-bidang maupun pegawai lainnya yang berada dalam satu bagian/unit.

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Efektivitas Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PPSDM Aparatur, maka diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Dengan menentukan efektivitas ini, kita akan mengetahui sejauh mana sebuah organisasi telah mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan sampai evaluasi yang sudah ditentukan.
2. Untuk rotasi kerja, dimana pegawai mengalami perpindahan dari satu unit ke unit lainnya yang sama adalah untuk mengembangkan kemampuan setiap pegawai. Karena rotasi kerja bukan hanya untuk menghilangkan kejenuhan atau mengubah suasana kerja, tetapi dapat membantu setiap pegawai memperluas wawasan mereka.

3. Untuk kinerja pegawai, maka kepala sub-bidang memantau setiap pekerjaan dan memberi arahan jika pegawai yang di rotasi mengalami kesulitan. Dengan itu, kinerja pegawai khususnya yang mengalami rotasi akan membaik dan semakin terbiasa dengan pekerjaan barunya, berbagai pelatihan juga disediakan untuk pegawai yang membutuhkan pelatihan, bisa melalui diklat ataupun coaching.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan simpulan dan implikasi diatas, peneliti menyusun beberapa rekomendasi bagi lembaga sebagai masukan ataupun bahan pertimbangan di masa mendatang berkaitan dengan permasalahan yang telah diteliti, diantaranya:

1. Bagi Pihak Lembaga

Hasil temuan dalam penelitian sudah menunjukkan bahwa rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di PPSDM Aparatur ini dinyatakan efektif. Untuk tetap melaksanakan rotasi kerja dan dapat mengembangkannya dengan lebih baik lagi, ada beberapa usulan sebagai berikut :

- a) Mengadakan rapat evaluasi dengan para petinggi bagi pegawai yang mengalami rotasi kerja, sehingga dapat dinilai kinerja pegawai tersebut selama mengalami rotasi kerja.
- b) Memonitoring setiap kinerja pegawai khususnya yang mengalami rotasi kerja, agar nantinya jika akan kekurangan dapat diperbaiki melalui coaching atau pelatihan yang dikhususkan dengan bidang garapannya.
- c) Menanyakan ketersediaan pegawai yang akan mengalami rotasi, karena tidak semua pegawai akan siap dengan perubahan baru dan tugas yang baru. Pegawai yang tidak siap mengalami rotasi, akan sulit untuk beradaptasi serta melakukan pekerjaan dengan semestinya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari jika penelitian yang dilakukan dalam mengkaji efektivitas rotasi kerja terhadap kinerja pegawai masih memiliki kekurangan. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan jika penelitian ini dijadikan acuan atau pembelajaran untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kualitatif deskriptif maka data penelitian yang diperoleh adalah data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi kepada Kepala Pusat, Kepala sub-bidang serta pegawai yang mengalami rotasi kerja. Hasil melalui data yang diperoleh berupa kejelasan serta proses rotasi kerja, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan dapat dinyatakan efektif atau tidaknya rotasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun rekomendasi bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat lebih mengembangkan lagi mengenai rotasi kerja ini. Bisa dengan memperluas menjadi mutasi ataupun tetap rotasi tetapi dengan skala yang lebih besar dan persoalan yang lebih kompleks.