

LAPORAN PENELITIAN TERAPAN

PENERAPAN ROTASI KERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL TERHADAP

EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KERJA DI PT DAMI INTERNASIONAL

GRUP



MOHAMMAD MIZAN HANAFI

20211124

PROGRAM STUDI BISNIS DIGITAL SARJANA TERAPAN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2025

HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN PENELITIAN TERAPAN

PENERAPAN ROTASI KERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL
TERHADAP EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KERJA DI PT DAMI
INTERNASIONAL GRUP



Disusun Oleh:

Nama : Mohammad Mizan Hanafi
No. Mahasiswa : 20211124
Program Studi : Bisnis Digital

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
pada tanggal: *04 Februari 2025*

Dosen Pembimbing

(ANDRIASTUTI SURATMAN)

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN
LAPORAN PENELITIAN TERAPAN

Telah dipertahankan/diuji dan disahkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Terapan Bisnis Digital, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Nama : Mohammad Mizan Hanafi
No. Mahasiswa : 20211124
Program Studi : Bisnis Digital

Yogyakarta, 21 Februari 2025

Disahkan oleh:

Penguji 1: Andryastuti Suratman, S.E., M.M.

()

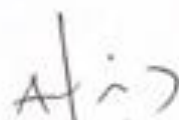
Penguji 2: Tri Lestari Wahyuning Utami, S.E., M.Sc.

()

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Bisnis Digital



(Arief Darmawan, S.E., MM.)



BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

Bismillahirrahmannirrahim,

Pada Semester Ganjil 2024/2025, hari Selasa, 11 Februari 2025, Program Studi Bisnis Digital Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian **Tugas Akhir** yang disusun oleh :

Nama : Mohammad Mizan Hanafi

NIM : 20211124

Judul : Penerapan Rotasi Kerja Karyawan di Era Digital terhadap Efektivitas dan Efisiensi Kerja di PT Dami Internasional Grup

Dosen Pembimbing : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Berdasarkan hasil rapat Panitia Ujian, maka mahasiswa tersebut dinyatakan:

LULUS / ~~TIDAK LULUS~~

Nilai : **A/B**

Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan, akan diadakan pembetulan dan perbaikan sebagaimana mestinya.

Dosen Penguji

Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Tri Lestari Wahyuning Utami, S.E., M.Sc.

Mengetahui
Universitas Islam Indonesia – Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Kaprodi D4 Bisnis Digital



Asisw Darmawan, S.E., M.M.

ABSTRAK

PENERAPAN ROTASI KERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KERJA DI PT DAMI INTERNASIONAL GRUP

Oleh:

Mohammad Mizan Hanafi

Penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup melibatkan pemindahan karyawan secara berkala dari satu tugas ke tugas lainnya dan dilakukan sesuai dengan kebijakan dari manajemen operasional perusahaan. Dengan demikian tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi penerapan rotasi kerja karyawan di era digital terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup.

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Informan penelitian terdiri dari manager operasional dan beberapa karyawan. Objek penelitian ini berupa penerapan rotasi kerja karyawan di era digital terhadap efektivitas dan efisiensi kerja di PT Dami Internasional Grup dengan teknik yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*, teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, uji keabsahan data dengan *Triangulasi*, serta teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup melibatkan penentuan PIC (*Person In Charge*) untuk setiap klien. Setiap karyawan akan diberikan deskripsi pekerjaan yang jelas, sehingga mereka tahu peran dan tanggung jawabnya. Proses pengambilan keputusan rotasi kerja ini diputuskan dan diatur oleh manajer operasional secara keseluruhan. Sistem evaluasi di PT Dami Internasional Grup berupa dilakukannya *tasking* dan kemudian *breafing*. Penerapan rotasi kerja disini sangat sering dilakukan, tanpa jadwal tetap, dengan menyesuaikan urgensi maupun kebutuhan klien. Perusahaan menggunakan teknologi digital seperti “NOTED” dan “Geather.io” dalam rotasi kerja. Rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup dianggap efektif dan efisien karena meskipun jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan ini relatif sedikit, namun rotasi kerja tetap dapat memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan kebutuhan organisasi, sehingga hasil yang dicapai tetap optimal.

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Era Digital, Efektif dan Efisien

ABSTRACT

THE IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE JOB ROTATION IN THE DIGITAL ERA CONCERNING WORK EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY AT PT DAMI INTERNASIONAL GROUP

By:

Mohammad Mizan Hanafi

The implementation of job rotation at PT Dami Internasional Group involves periodically transferring employees from one task to another, in accordance with the company's operational management policies. Therefore, the aim of this study is to identify the implementation of employee job rotation in the digital era concerning work effectiveness and efficiency, as well as to identify the factors influencing the success of job rotation implementation at PT Dami Internasional Group.

This research employs a descriptive qualitative method. The research informants consist of the operational manager and several employees. The object of this research is the implementation of employee job rotation in the digital era concerning work effectiveness and efficiency at PT Dami Internasional Group, using the Purposive Sampling technique. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation, with data validity testing through Triangulation, and data analysis using the Miles and Huberman model.

The results indicate that the implementation of job rotation at PT Dami Internasional Group involves the assignment of a PIC (Person In Charge) for each client. Each employee is provided with a clear job description, ensuring they understand their roles and responsibilities. The decision-making process regarding job rotation is determined and managed entirely by the operational manager. The evaluation system at PT Dami Internasional Group includes tasking followed by briefings. Job rotation is frequently carried out without a fixed schedule, adapting to urgency and client needs. The company utilizes digital technology such as "NOTED" and "Geather.io" for job rotation. Job rotation at PT Dami Internasional Group is considered effective and efficient because, despite the relatively small number of employees, job rotation ensures that each individual is placed in the right position according to their skills and organizational needs, thus achieving optimal results.

Keywords: Job Rotation, Digital Era, Effective and Efficient

PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN

“Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa laporan penelitian terapan ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Februari 2025

Penulis



Mohammad Mizan Hanafi

MOTTO

Sesuatu yang kamu beli mungkin akan habis, tapi sesuatu yang kamu beri akan kekal.

(Alm. Ibu Hifi Mascuriyah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Penerapan Rotasi Kerja Karyawan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja di PT Dami Internasional Grup”. Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Bapak Prof. Fathul Wahid, ST., M. Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta segenap jajaran kepengimpinannya.
3. Bapak Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia beserta segenap jajaran kepengimpinannya.
4. Bapak Arif Hartono, SE., M.Ec., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen FBE UII beserta segenap jajaran kepengimpinannya.

5. Bapak Arief Darmawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Bisnis Digital FBE UII.
6. Bu Andryastuti Suratman, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan Tugas Akhir ini.
7. Orang Tua dan keluarga tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan moral, dan materiil serta motivasi yang tiada henti, sehingga proses penulisan Tugas Akhir ini berjalan dengan lancar.
8. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan kebersamaan, dukungan, dan support sehingga proses penulisan Tugas Akhir ini.
9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan dalam bentuk apapun dalam proses penyelesaian Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan Tugas Akhir ini di masa mendatang.

Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan pembaca, serta dapat menjadi referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR	iv
ABSTRAK	v
PERNYATAAN BEBAS PENJIPLAKAN	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TOEORI	8
2.1 Rotasi Kerja Berbasis Digital	8
2.2 Efektivitas dan Efisiensi Kerja	18
2.3 Era Digital dan Transformasi Digital	18
2.4 Penelitian Terkait.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Tipe Penelitian.....	29
3.2 Sumber Data.....	30
3.3 Teknik Pengumpulan Data	31
3.4 Validasi Data	33
3.5 Metode Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Deskripsi Perusahaan	37
4.2 Analisis Data dan Pembahasan	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	73
Lampiran 1 Sertifikat Magang	73

Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Interview.....	74
Lampiran 3 Hasil Interview Informan	76
Lampiran 4 Dokumentasi Foto.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Struktur Perusahaan	41
-------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peta Lokasi Kantor Damirich Creative Labs.....	40
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan. Perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan ini agar tetap kompetitif. Salah satu strategi yang sering diterapkan adalah rotasi kerja karyawan. Rotasi kerja memungkinkan karyawan untuk memperoleh pengalaman baru, meningkatkan keterampilan, dan memberikan perspektif yang lebih luas terhadap bisnis perusahaan. Di era digitalisasi dimana kemajuan teknologi yang semakin pesat mendorong setiap individu untuk mengiringi kemajuan tersebut. Sumber daya manusia dan pola pikir menjadi tantangan terbesar dalam dunia kerja serta pemerintahan saat ini terlebih di era digitalisasi, sumber daya manusia dihadapkan pada perkembangan teknologi. Setiap organisasi baik pemerintahan, industri, perusahaan, akademisi maupun komunitas semakin bergantung pada data dan teknologi informasi komunikasi guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas. Digitalisasi tidak hanya bergantung pada teknologi yang tepat, akan tetapi juga dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang mampu dan proses yang tepat serta sarana dan prasarana yang tepat (Woi, 2022). Era Digitalisasi ditandai dengan semakin

berkembangnya teknologi informasi dimana organisasi maupun perusahaan di era sekarang ini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan relatif cepat sehingga persaingan di dunia kerja semakin ketat dan memberi dampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Perusahaan atau organisasi tentunya akan mencoba beradaptasi dengan perkembangan tersebut dan melakukan peningkatan kerja untuk bisa mencapai tujuan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Rotasi kerja karyawan dianggap sebagai salah satu cara efektif untuk mengembangkan kompetensi karyawan. Dalam era digital yang terus berkembang pesat, peran SDM semakin strategis. Dulu, sumber daya manusia hanya sebatas administrasi personalia, pengelolaan absensi, dan proses penggajian. Namun, di era digitalisasi seperti sekarang ini peran manajemen sumber daya manusia telah berubah menjadi lebih strategis dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Karyawan dengan keahlian yang tepat dan kemampuan adaptasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan teknologi yang cepat. SDM yang berkualitas dapat dengan cepat mempelajari teknologi baru dan menerapkannya dalam pekerjaan. Dalam era digital, perusahaan perlu menjadi lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan. SDM yang memiliki fleksibilitas tinggi dapat dengan mudah beralih dari satu tugas ke tugas lainnya dan bekerja dalam tim yang berbeda. Namun, biasanya dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang mengalami kejenuhan

atau rasa bosan atas pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu perusahaan dalam hal ini adalah pimpinan harus mempunyai solusi untuk mengatasi hal tersebut, salah satunya adalah dengan melakukan rotasi kerja.

Dalam era digital saat ini, penerapan teknologi informasi telah menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Perusahaan jasa konsultan bisnis dan manajemen dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan digital guna memberikan layanan yang optimal. Digitalisasi proses kerja, terutama dalam hal penugasan kerja karyawan, menjadi kunci utama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Penerapan sistem penugasan kerja yang tepat, berbasis teknologi digital, diharapkan mampu mempercepat alur kerja, meningkatkan produktivitas, serta mempermudah monitoring dan evaluasi kinerja. Namun, adopsi teknologi ini memerlukan pendekatan yang terstruktur agar mampu memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana penerapan penugasan kerja dalam era digital dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja di perusahaan jasa konsultan bisnis dan manajemen.

Penelitian ini difokuskan pada upaya memahami bagaimana teknologi digital dapat mempermudah dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga akan menggali berbagai hambatan yang dihadapi dalam implementasinya, serta mencari solusi yang efektif untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi tersebut

PT Dami Internasional Grup merupakan perusahaan konsultasi bisnis dan management yang membantu perusahaan mikro dan makro. Dengan memiliki beberapa Layanan seperti AFTAM (*Accounting, Finance, Tax, Audit, Management*) dan Non AFTAM (*Business Development Services Hot, Sales Marketing Services, Human Resources Services, Information Technology Services, Legal Services, Appraisal Services, Training Development Services*) dan dengan memiliki banyak pengalaman lebih dari 20 tahun sehingga memberikan hasil kerja yang cepat dan akurat adalah komitmen perusahaan kepada seluruh klien. Hal ini telah menjadi budaya perusahaan sebagai perusahaan konsultan bisnis terintegrasi yang profesional.

PT. Dami Internasional Grup ini juga, ahli profesional di berbagai bidang karena memiliki beragam layanan. Hal ini mendorong perusahaan untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal dengan dukungan konsultan bisnis yang memiliki keahlian di bidang tertentu untuk setiap jenis layanan yang akan diberikan kepada klien. Dan juga PT. Dami Internasional Grup memiliki latar belakang pengalaman di industri bisnis selama lebih dari 30 tahun.

Manajemen operasional di PT Dami Internasional Grup merupakan peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dengan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, manajer operasional dapat memastikan bahwa perusahaan dapat menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, efisien, dan mampu bersaing di pasar. Hal ini menunjukkan keseriusan perusahaan dalam

memberikan pelayanan terbaik bagi *klien* dengan menghadirkan konsultan bisnis yang berpengalaman.

Saat ini PT Dami Internasional Grup menerapkan sistem manajemen operasional dengan rotasi penugasan atau rotasi kerja. Penerapan rotasi kerja ini melibatkan pemindahan karyawan secara berkala dari satu tugas ke tugas lainnya. Tugas yang dimaksud disini adalah ketika karyawan A diberi tugas untuk menangani suatu perusahaan dalam bidang Akuntansi, kemudian karyawan B diberi tugas untuk menangani suatu perusahaan dalam bidang IT (*Information Technology*), dan karyawan C diberi tugas untuk menangani suatu perusahaan dalam bidang *Sales Marketing*. Dari ketiga karyawan tersebut memiliki tugasnya masing-masing, dan akan dilakukan rotasi penugasan atau rotasi kerja sesuai dengan kebijakan dari manajemen operasional PT Dami Internasional Grup. Namun, apakah penerapan sistem manajemen operasional tersebut sudah efektif dan efisien di era digital ini?.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait Penerapan Rotasi Kerja Karyawan di Era Digital terhadap Efektivitas dan Efisiensi Kerja di PT Dami Internasional Grup.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan rotasi kerja karyawan berbasis digital terhadap efektivitas dan efisiensi kerja di PT Dami Internasional Grup?
2. Apa yang menjadi tolak ukur efektivitas dan efisiensi rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup?

1.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang hanya membahas terkait sistem manajemen operasional perusahaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan. Pembahasannya fokus pada aspek efektivitas dan efisiensi penerapan rotasi kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengidentifikasi penerapan rotasi kerja karyawan di era digital terhadap efektivitas dan efisiensi kerja di PT Dami Internasional Grup
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia
 - b. Memperkaya literatur tentang penerapan rotasi kerja dalam era digital
2. Secara praktis
- a. Memberikan rekomendasi bagi PT Dami Internasional Grup dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui penerapan rotasi kerja
 - b. Menjadi bahan referensi bagi perusahaan lain yang ingin menerapkan praktik serupa
 - c. Menjadi bahan referensi yang lebih mendalam bagi penelitian selanjutnya terkait topik yang dibahas

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Rotasi Kerja Berbasis Digital

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia sangatlah penting dan merupakan hal yang mendasar dari suatu perusahaan maupun organisasi yang dapat menyangkut keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia disini berupa karyawan ataupun manusia yang dipekerjakan pada sebuah perusahaan maupun organisasi sebagai penggerak, pemikir, serta perencana. Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) sangat berperan dalam kemajuan suatu perusahaan maupun organisasi. Namun setiap sumber daya manusia memiliki kemampuan, sifat, dan pola pikir yang berbeda-beda. Oleh karena itu, setiap organisasi maupun perusahaan sangat membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu fungsi organisasi yang berfokus pada pengelolaan karyawan, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, hingga pemberhentian. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagaimana memanfaatkan individu-

individu yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan maupun organisasi tersebut (Anadiyah & Hidayati, 2023).

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Menurut (Nurjaman et al., 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Sistem MSDM yang terdiri dari berbagai elemen MSDM, seperti praktik, merupakan subsistem dari sistem manajemen.
- b. Karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan; dengan kata lain, mereka adalah sumber daya yang strategik.
- c. Subsistem sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas.
- d. Semua definisi di atas berfokus pada kesesuaian antara MSDM dan strategi manajemen. Para pendukung cara berpikir ini percaya bahwa praktik MSDM yang optimal akan bervariasi dengan strategi manajemen. Mereka menekankan pentingnya bagaimana strategi dan sistem MSDM cocok.
- e. Fokus pada efek yang mempengaruhi kinerja organisasi

Adapun fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sofie, 2018), yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam

membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Dengan memperhatikan aspek seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki tim kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Dengan memanfaatkan praktik MSDM yang tepat, organisasi dapat menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik, meningkatkan daya saing, dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

2. Pengertian Rotasi Kerja

Secara umum, rotasi kerja merupakan sebuah strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas, dan

menjaga keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Rotasi kerja adalah praktik manajemen sumber daya manusia yang melibatkan pemindahan karyawan secara periodik dari satu tugas ke tugas lainnya dalam suatu organisasi. Dalam era digital yang terus berkembang, rotasi kerja telah mendapatkan perhatian yang semakin besar sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Berikut ini adalah pengertian rotasi kerja menurut beberapa ahli yaitu:

Menurut (Robbins, 2003) rotasi kerja adalah pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain. Ketika satu aktivitas tidak lagi menantang, karyawan tersebut dipindah ke pekerjaan lain, biasanya pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan-persyaratan keterampilan yang sama.

Menurut Azhari, rotasi kerja dapat didefinisikan sebagai peralihan pekerjaan individu pada suatu perusahaan dengan tingkat yang sama dari posisi sebelumnya ke posisi lainnya. Rotasi kerja dilaksanakan dengan tujuan melakukan penghindaran terjadinya pegawai yang jenuh terhadap rutinitas pekerjaan yang dapat memberikan rasa bosan serta mempunyai fungsi atau tujuan agar individu dapat mendalami dan menguasai pekerjaan lainnya pada bidang yang berbeda dalam perusahaan. Masing-masing pegawai dapat merasakan jenuh dalam bekerja khususnya yang tidak dilakukan rotasi kerja (Adilla & Budiono, 2022).

Menurut Chaerudin, rotasi pekerjaan meliputi pemberian serangkaian tugas kepada di wilayah fungsional yang berbeda di dalam organisasi yang secara khusus bersifat mendatar daripada vertikal dan melakukan tugas dari posisi lini menuju posisi staf (Chaerudin, 2019).

Menurut Novianti, Rotasi kerja merupakan salah satu bagian fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan yang pada umumnya meliputi kegiatan mencari, menempatkan, dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan secara efektif dan efisien (Novianti, 2019). Selain itu, menurut Riniwati, mengatakan rotasi pekerjaan dilakukan oleh para manajer dalam perusahaan dengan tujuan agar terjadi perluasan kerja, pertumbuhan psikologis, kepuasan kerja dan lainnya yang dimana karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya tanpa merubah jenjang kepangkatan, posisi atau jabatan karyawan lainnya (Riniwati, 2016).

Berdasarkan berbagai pendapat ahli, maka rotasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu praktik dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan pemindahan seorang karyawan secara berkala dari satu tugas ke tugas lain dalam suatu organisasi, umumnya pada tingkat jabatan yang sama.

3. Manfaat Rotasi Kerja di Era Digital

Rotasi kerja, atau pertukaran peran secara berkala, semakin relevan di era digital yang dinamis ini. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penerapan rotasi kerja bagi perusahaan maupun karyawan di era digital:

a. Manfaat Bagi Perusahaan

- 1) Dengan merotasi karyawan, perusahaan dapat memanfaatkan berbagai keterampilan digital yang dimiliki karyawan, seperti analisis data, pengembangan perangkat lunak, atau pemasaran digital.
- 2) Rotasi kerja membantu perusahaan mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi besar dalam bidang digital yang mungkin belum terlihat sebelumnya.
- 3) Menggabungkan karyawan dari berbagai latar belakang dalam satu proyek dapat menghasilkan ide-ide inovatif yang memanfaatkan teknologi digital.
- 4) Karyawan yang telah terpapar berbagai teknologi digital akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat.
- 5) Karyawan yang telah mempelajari berbagai proses bisnis dapat mengidentifikasi peluang untuk mengotomatiskan tugas-tugas yang berulang menggunakan teknologi digital.
- 6) Rotasi kerja mendorong penggunaan alat-alat digital yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

- 7) Karyawan yang telah terbiasa dengan perubahan akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis yang dinamis.
 - 8) Perusahaan yang memiliki karyawan yang fleksibel dan adaptif akan lebih tahan terhadap disrupsi digital.
- b. Manfaat Bagi Karyawan
- 1) Karyawan yang mengikuti program rotasi akan memiliki keterampilan digital yang relevan dengan pasar kerja saat ini.
 - 2) Pengalaman dalam berbagai peran dan proyek digital akan membuat profil karier karyawan lebih menarik bagi pemberi kerja.
 - 3) Perusahaan dapat menyediakan akses ke berbagai platform pembelajaran online untuk mendukung pengembangan keterampilan digital karyawan.
 - 4) Berinteraksi dengan tim digital dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dari rekan kerja yang memiliki keahlian khusus.
 - 5) Karyawan yang memiliki keterampilan digital yang beragam akan
 - 6) Rotasi kerja dapat mempersiapkan karyawan untuk menjadi pemimpin digital di masa depan.

Untuk memaksimalkan manfaat rotasi kerja tersebut di era digital, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penerapan rotasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Tentukan keterampilan apa saja yang perlu dimiliki karyawan di masa depan.
- b. Membuat rencana rotasi yang jelas, termasuk durasi, kriteria pemilihan, dan evaluasi.
- c. Manfaatkan teknologi seperti LMS (Learning Management System) untuk memudahkan proses pelatihan dan pengembangan.
- d. Sesuaikan program rotasi dengan kebutuhan bisnis yang terus berubah.
- e. Melakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur efektivitas program rotasi.

4. Tantangan dalam Menerapkan Rotasi Kerja di Era Digital

Meskipun rotasi kerja menawarkan banyak manfaat, namun dalam penerapannya juga dihadapkan pada beberapa kendala, terutama di era yang semakin kompleks seperti sekarang ini. Berikut adalah beberapa tantangan utama yang sering dihadapi:

- a. Hambatan budaya perusahaan: Keengganan karyawan untuk berubah atau prioritas yang berbeda-beda.
- b. Kurangnya perencanaan yang matang: Tujuan yang tidak jelas, sumber daya yang terbatas, dan kurangnya integrasi sistem.

- c. Teknologi dan infrastruktur: Keterbatasan teknologi, kurangnya integrasi sistem, dan biaya yang tinggi.
- d. Hambatan karir: Ketidakjelasan jalur karir, persepsi negatif, dan biaya pelatihan.
- e. Biaya: Biaya pelatihan, penurunan produktivitas sementara, dan persaingan untuk mendapatkan talenta digital.
- f. Perubahan yang cepat: Teknologi dan kebutuhan bisnis berubah dengan sangat cepat, sehingga sulit untuk merancang program rotasi yang tetap relevan.
- g. Keterampilan yang sangat spesifik: Beberapa keterampilan digital sangat spesifik dan membutuhkan waktu yang lama untuk dikuasai, sehingga sulit untuk merotasi karyawan secara cepat.
- h. Ketergantungan pada teknologi: Jika rotasi melibatkan penggunaan teknologi baru, maka diperlukan pelatihan yang intensif dan dukungan teknis yang memadai.
- i. *Remote Work*: Jika perusahaan menerapkan model kerja jarak jauh, maka koordinasi dan kolaborasi antar tim yang berbeda lokasi menjadi lebih kompleks.
- j. *Cybersecurity*: Rotasi karyawan dapat meningkatkan risiko keamanan siber jika tidak dikelola dengan baik.

2.2 Efektivitas dan Efisiensi Kerja

Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya.

Efektivitas kerja secara sederhana dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini berarti, pekerjaan yang dilakukan tidak hanya selesai, tetapi juga menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan dan target yang telah ditentukan sebelumnya.

Efisiensi kerja mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Ini mencakup mengatur waktu, mengelola proyek, dan mengidentifikasi cara-cara untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat

Efisiensi kerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin, baik itu waktu, tenaga, atau sumber daya lainnya, tanpa mengurangi kualitas hasil akhir.

2.3 Era Digital dan Transformasi Digital

Era digital adalah periode di mana teknologi digital telah mengubah cara hidup, bekerja, dan berinteraksi manusia. Internet, perangkat mobile, dan teknologi informasi lainnya telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Sedangkan transformasi digital adalah proses adaptasi bisnis dan organisasi

terhadap era digital. Ini melibatkan penggunaan teknologi digital untuk mengubah cara kerja, produk, layanan, dan model bisnis.

Era digital dan transformasi digital adalah tren yang terus berkembang. Organisasi maupun perusahaan yang mampu beradaptasi dan memanfaatkan teknologi secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif di masa depan. Era digital ditandai dengan perubahan yang cepat dan disruptif. Rotasi kerja memungkinkan karyawan untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan ini, karena mereka telah terpapar pada berbagai tugas dan teknologi.

Melalui rotasi, karyawan dapat mempelajari berbagai keterampilan digital yang dibutuhkan untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Rotasi kerja membuat organisasi lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan. Karyawan yang memiliki berbagai keterampilan dapat dengan mudah berpindah ke peran yang berbeda sesuai kebutuhan bisnis. Dengan mengekspos karyawan pada berbagai perspektif dan tugas, rotasi kerja dapat mendorong munculnya ide-ide baru dan inovasi.

Dalam konteks perusahaan jasa konsultan bisnis dan manajemen, transformasi digital mencakup penggunaan perangkat lunak manajemen proyek, sistem penugasan kerja online, serta aplikasi kolaborasi untuk memfasilitasi pengelolaan tugas dan tim. PT. Dami Internasional Grup mengemukakan bahwa transformasi digital di tempat kerja meliputi penerapan teknologi digital untuk mengotomatisasi proses bisnis, meningkatkan komunikasi, dan mendukung kolaborasi. Menurut PT. Dami Internasional Grup, penerapan teknologi digital

dapat membantu perusahaan dalam memantau kinerja karyawan, mengelola proyek dengan lebih efisien, dan memudahkan proses pengambilan keputusan.

2.4 Penelitian Terkait

Beberapa penelitian terdahulu menjadi rujukan penulis untuk membedakan penelitian dilakukan. Tujuannya untuk memperkaya teori yang digunakan dalam melakukan kajian penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Pada bagian ini penulis mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sobandi, 2018) untuk menganalisis pertimbangan yang diterapkan perusahaan dalam melakukan rotasi, kendala apa saja yang dihadapi saat melakukan rotasi karyawan, mengetahui posisi yang riskan ketika dilakukan rotasi karyawan, serta menemukan dampak, baik dampak positif ataupun dampak negatif diadakannya rotasi kerja. Desain/metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dan pendekatan deskriptif. Sumber data adalah data primer dengan melakukan wawancara dan observasi, serta data sekunder yang berupa dokumentasi dari buku-buku, artikel dan penelitian terdahulu. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja karyawan terdapat beberapa yang harus dipertimbangkan, diantaranya perencanaan strategis, kriteria dan indikator yang terukur, dan prospektif pada pengembangan SDM. Adapun kendala yang dihadapi saat melakukan rotasi karyawan adalah ketidaknyamanan karyawan di tempat barunya. Selain itu posisi yang riskan ketika dilakukan rotasi kerja karyawan adalah ketika kepala toko

melakukan cut dimana penanggung jawab toko menjadi berkurang sehingga tidak ada pengganti untuk memegang kendali. Adapun dampak baik adalah rotasi karyawan mengurangi tingkat kejenuhan dan dampak negatifnya pegawai yang dirotasi lambat dalam memahami, pekerjaan barunya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Junaedi et al., 2024), untuk melihat pengaruh dari rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Andrasentra Propertindo, Tbk., baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, dengan sampel seluruh karyawan sebanyak 50 responden. Hasil uji analisis regresi berganda sebesar $Y = 5,810 + 0,315 X_1 + 0,533 X_2$. Pada hasil uji korelasi memiliki leak interval diantara (0,800 - 1,000), dan uji determinasi mempunyai kontribusi variabel X_1 terhadap Y sebesar 71,2%, X_2 terhadap Y sebesar 76,8%, dan secara bersama-sama X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 80,3% yang berarti variabel independen mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel dependen. Hasil uji t rotasi kerja didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,899 > 2,010$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, uji t motivasi kerja diperoleh hasil ($12,608 > 2,010$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dan hasil uji f sebesar ($95,809 > 3,18$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Graha Andrasentra Propertindo, Tbk secara parsial dan secara simultan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Anadiyah & Hidayati, 2023), untuk mengetahui dampak akibat penerapan rotasi kerja dan bagaimana cara mengatasinya. Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan data primer berupa observasi dan wawancara, sedangkan data sekunder berupa data mutasi dan rotasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia per Oktober 2021 - Oktober 2022. Hasil penelitian yaitu bahwa Rotasi kerja yang diberlakukan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja dan dirasa perlu adanya penerapan prinsip minimalis pada rotasi kerja di perusahaan sesuai dengan SOP, karyawan PT. Pos Indonesia Malang perlu diberikan pelatihan tahu arahan terkait pekerjaan di tempat kerja/divisi yang baru, selalu dilakukan evaluasi kerja setelah di tempat/divisi yang baru agar prestasi kerja karyawan optimal, memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya baik fisik maupun nonfisik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Maidy & Dirbawanto, 2022) untuk menganalisis penerapan rotasi kerja dalam pengembangan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCU - Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu dengan menyajikan hasil analisis pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dan mengkaji masalah secara kasus perkasus yang didapatkan melalui berbagai sumber penelitian dan dijabarkan secara deskriptif sesuai dengan kejadian yang sebenarnya di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan terus menerapkan rotasi kerja agar karyawan dapat lebih banyak

mendapatkan pengalaman untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki pada unit kerja yang berbeda. Secara tidak langsung PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan juga membuka lowongan kerja bagi karyawan yang ingin terus belajar dan mengembangkan kemampuan diri dengan pencapaian-pencapaian yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penerapan rotasi kerja yang dilakukan oleh PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan terbagi menjadi dua yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat yang tujuannya agar seluruh karyawan mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam beradaptasi serta kemampuan bersosialisasi dengan baik maupun mempengaruhi performa karyawan lainnya untuk menjadi lebih baik. PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan disarankan untuk lebih memperhatikan manajemen waktu pelaksanaan rotasi kerja karyawannya supaya tidak terjadi kesalahan yang sama dalam pemerataan rotasi kerja sehingga karyawan tidak mengalami kejenuhan dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Manopo et al., 2018), untuk melihat pengaruh rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado dengan menggunakan indikator-indikator yang terkandung. Populasi dalam penelitian berjumlah 30 orang dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado yang berjumlah 30 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan

yaitu analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan. Secara parsial rotasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja dan karakteristik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen sebaiknya lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut penerapan atau melakukan beberapa perubahan dalam penerapan rotasi kerja agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Rahman & Solikhah, 2016), untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Taruna Sejahtera dengan jumlah 172 karyawan. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini sejumlah 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji t_{test} , F-test, koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 23. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = -12,335 + 0.364X_1 + 0.296X_2 + 0.235X_3 + 0.05$. Hasil uji t_{test} menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F-test menunjukkan bahwa rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,883 ini berarti kontribusi variabel independen (rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 88,3% sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Rohmah, 2021), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan jumlah populasi sebanyak 106. Karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampel sebanyak 106 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS. Hasil menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Ayu & Hastuti, 2023), penelitian ini menggunakan metodologi korelasi kuantitatif. Dengan menggunakan metode pengumpulan data, seperti observasi, pencatatan, dan survey, serta menggunakan teknik kuantitatif untuk menguji pengaruh/hubungan antara faktor independen dan variabel dependen, penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Berdasarkan temuan analisis data, kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno jauh lebih baik jika mereka termotivasi. Rotasi kerja mempunyai dampak yang cukup baik terhadap kinerja pustakawan selain sebelumnya. Dalam situasi ini, peluang pengembangan diri, pengakuan, dan insentif semuanya mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pustakawan. Selain itu, rotasi pekerjaan mungkin menawarkan keragaman tugas yang akan memperluas pengalaman pustakawan, yang akan membantu mereka berfungsi lebih baik. Untuk lebih memahami nilai motivasi dan rotasi pekerjaan dalam meningkatkan kinerja pustakawan, manajemen perpustakaan dan lembaga lain yang sebanding dapat memperoleh manfaat besar dari mengetahui temuan penelitian ini. Selain itu, menurut temuan pengujian, rotasi mempunyai dampak besar terhadap kinerja, dengan signifikansi sebesar (0,001 0,05). Rotasi mempunyai besaran sebesar 0,469 (46,9%), yang berarti bahwa rotasi sebesar 1 satuan akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan tingkat kinerja sebesar 0,469 satuan. Hal ini dapat diartikan bahwa rotasi mempunyai dampak yang baik dan cukup besar terhadap kinerja UPT pustakawan di Perpustakaan Proklamator Bung Karno. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menciptakan

praktik dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien bagi perpustakaan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan perpustakaan dan mempermudah tercapainya tujuan strategis UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisna et al., 2018), untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Ciawi. Metode yang digunakan adalah metode Penelitian asosiatif, pengumpulan datanya berupa observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Probability Sampling yaitu Simple Random Sampling. Adapun korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Rank Spearman, dengan jumlah sampel sebanyak 55 (lima puluh lima) orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel rotasi kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,490 pada kategori hubungan sedang, dan signifikan. Signifikan artinya korelasi ini signifikan pada level/ taraf 1%. Pada penelitian ini rotasi kerja mempengaruhi kinerja sebanyak 24,01%. Saran dalam penelitian ini yaitu perlu ditingkatkan lagi pada dimensi pengalaman, rotasi sebaiknya dilakukan berdasarkan lamanya waktu dan pengalaman kerja, karena pengalaman pegawai akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan. Serta seharusnya dalam rotasi kerja lebih disesuaikan dengan latar belakang pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2018), untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan dengan adanya penerapan rotasi kerja pada UPT.

Perpustakaan UIN Ar-raniry. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perpustakaan yang berjumlah 24 orang, yang terdiri dari pegawai perpustakaan 8 (delapan) orang, karyawan 9 (sembilan) orang, tenaga kontrak 3 (tiga) orang dan tenaga sukarela 4 (empat) orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi yang analisisnya menggunakan rumus regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan data nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,667 menunjukkan hubungan yang kuat atau tinggi antara rotasi kerja dan kinerja karyawan, dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,445, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 44,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hasil nilai F_{hitung} besarnya 17,620 lebih besar dari F_{tabel} besarnya 4,30, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X (rotasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai penerapan penugasan kerja berbasis digital di perusahaan jasa konsultan bisnis dan manajemen serta pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam proses, pengalaman, dan perspektif karyawan terkait penerapan teknologi digital dalam penugasan kerja.

Pendekatan kualitatif juga memungkinkan penggalian informasi yang lebih kaya melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, sehingga dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan sistem penugasan kerja berbasis digital.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan jasa konsultan bisnis dan manajemen berpusat di Yogyakarta. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut telah menerapkan sistem penugasan kerja berbasis digital dalam aktivitas operasionalnya. Dengan demikian, lokasi ini dianggap representatif untuk mengkaji bagaimana penerapan penugasan kerja digital mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara mendalam dengan informan kunci, seperti karyawan dan manajer operasional. Selain itu, data primer juga diperoleh melalui observasi langsung terhadap pelaksanaan penugasan kerja berbasis digital di perusahaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan sebagai referensi dalam memperkuat data. Diperoleh dari berbagai dokumen dan literatur yang relevan, seperti dokumentasi, buku, jurnal, dan artikel terkait penerapan penugasan kerja digital serta efektivitas dan efisiensi kerja.

Dalam menentukan informan, peneliti menggunakan pengambilan sampel data secara *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan melalui pertimbangan tertentu, yang mana pertimbangan tertentu ini seperti partisipan tersebut yang dianggap lebih mengetahui tentang apa yang diharapkan atau sebagai pemimpin sehingga akan memudahkan peneliti dalam menjelajahi objek dan situasi sosial yang akan diteliti. Dengan memiliki kriteria sebagai informan yaitu:

1. Informan mengetahui, menguasai dan memahami tentang sesuatu secara enkulturasi sehingga pengetahuannya bukan hanya sekedar diketahui namun juga dihayati.

2. Informan masih dalam golongan yang masih berkecimpung dan terlibat dalam kegiatan yang diteliti.
3. Informan bersedia dan memiliki waktu untuk dimintai suatu informasi.
4. Informan menyampaikan informasi dengan sebenarnya tanpa rekayasa pribadi.
5. Informan hendaknya memiliki hubungan yang cukup asing dengan peneliti sehingga akan memberikan informasi secara valid dan dapat dijadikan sebagai narasumber.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Karena peneliti merasa sampel yang diambil paling mengetahui tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Penggunaan *purposive sampling* dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk dapat mengetahui bagaimana penerapan rotasi kerja karyawan di era digital terhadap efektivitas dan efisiensi kerja di PT Dami Internasional Grup.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Dalam hal ini data penelitian tidak hanya ditemukan pada manusia, tetapi juga dapat ditemukan melalui sumber lain seperti rekaman, foto, maupun dokumen tertulis lainnya. Berikut ini adalah uraian terkait teknik pengumpulan data:

1. Observasi

Peneliti melakukan observasi langsung di lokasi penelitian untuk mengamati pelaksanaan penugasan kerja berbasis digital. Observasi ini mencakup bagaimana karyawan mengakses sistem, proses penugasan, kolaborasi antar tim, serta bagaimana monitoring tugas dilakukan.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan informan kunci untuk menggali informasi mendalam mengenai pengalaman, pandangan, dan pendapat terkait penerapan penugasan kerja berbasis digital. Pertanyaan yang diajukan difokuskan pada bagaimana sistem penugasan digital mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi terhadap dokumen-dokumen perusahaan, seperti kebijakan penugasan kerja, laporan kinerja, dan dokumentasi penggunaan sistem digital. Studi ini bertujuan untuk mendukung temuan yang diperoleh dari wawancara dan observasi.

3.4 Validasi Data

Untuk memastikan keabsahan data dalam penelitian ini, digunakan teknik triangulasi. *Triangulasi* merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu selain di luar data yang didapat untuk keperluan pengecekan ataupun sebagai alat perbandingan terhadap data yang diperoleh. Triangulasi dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan hasil observasi dan studi dokumentasi.
2. Mengonfirmasi temuan dengan berbagai informan untuk memastikan konsistensi dan validitas data.
3. Melakukan pengecekan ulang interpretasi hasil wawancara kepada informan untuk memastikan bahwa pemahaman peneliti sejalan dengan maksud yang disampaikan oleh informan.

Selain itu, peneliti juga melakukan *member check*, yaitu meminta konfirmasi dari informan terkait hasil wawancara yang telah diinterpretasikan untuk memastikan tidak ada kesalahan persepsi.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilaksanakan sebelum peneliti terjun ke lapangan, selama peneliti mengadakan penelitian di lapangan, sampai dengan pelaporan hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilaksanakan sebelum peneliti.

Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan bahan lainnya secara sistematis, sehingga mudah dipahami dan hasilnya dapat dikomunikasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasikan data, menguraikannya menjadi unit-unit, melakukan sintesis, menyusunnya ke dalam pola, memilih hal-hal yang penting dan akan diteliti, serta membuat simpulan yang dapat disampaikan kepada orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang menyatakan bahwa kegiatan dilakukan secara interaktif dalam analisis kualitatif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Kegiatan dalam model analisis data Miles dan Huberman yaitu:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari analisis data. Peneliti perlu memilih data mana yang akan dikodekan, mana yang akan ditarik keluar, dan pola meringkas sejumlah potongan atau apa perkembangan ceritanya merupakan pilihan analisis, reduksi data merupakan bentuk penyempitan, pemilihan, pemfokusan, pembuangan, dan pengorganisasian data sedemikian rupa, di mana simpulan akhirnya dapat dideskripsikan dan diverifikasi. Reduksi data mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi

data "mentah" yang terjadi pada catatan lapangan tertulis. Reduksi data berarti meringkas, memilih hal-hal yang utama, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data lebih lanjut, dan mencarinya jika diperlukan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data dalam konteks ini berarti kumpulan informasi yang disusun yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Setelah data direduksi, langkah selanjutnya dalam analisis data adalah model reduksi. Dalam penelitian kualitatif, teks naratif paling sering digunakan untuk menyajikan data. Melihat data memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan langkah lebih lanjut berdasarkan apa yang sudah dipelajari.

3. *Verification* / Kesimpulan

Kegiatan utama ketiga dalam analisis data adalah penarikan simpulan/verifikasi. Peneliti perlu mengambil inisiatif sejak awal untuk mencegah data menjadi sampah yang tidak berarti. Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/validasi harus dimulai dari awal, kendali ada di tangan peneliti, dan langkah demi langkah penarikan kesimpulan sudah dimulai dari awal. Artinya, jika prosesnya benar dan data yang dianalisis

memenuhi kriteria kecukupan dan kesesuaian, maka kesimpulan awal akan dapat diandalkan.

Selain itu, perlu diingat bahwa reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan merupakan segitiga yang saling berhubungan. Menurut Miles dan Huberman dalam analisis data terdapat penarikan simpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang diajukan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, jika kesimpulan yang diajukan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, maka kesimpulan yang diajukan menjadi kesimpulan yang dapat diandalkan.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Perusahaan

PT. Dami Internasional Grup merupakan perusahaan konsultasi bisnis dan management yang membantu perusahaan mikro dan makro. Dengan memiliki beberapa layanan seperti AFTAM (*Accounting, Finance, Tax, Audit, Management*) dan Non-AFTAM (*Business Development Services Hot, Sales Marketing Services, Human Resources Services, Information Technology Services, Legal Services, Appraisal Services, Training Development Services*) dan dengan memiliki banyak pengalaman lebih dari 20 tahun sehingga memberikan hasil kerja yang cepat dan akurat adalah komitmen perusahaan kepada seluruh klien. Hal ini telah menjadi budaya perusahaan sebagai perusahaan konsultan bisnis terintegrasi yang profesional.

PT. Dami Internasional Grup ini juga, ahli profesional di berbagai bidang karena memiliki beragam layanan. Hal ini mendorong perusahaan untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal dengan dukungan konsultan bisnis yang memiliki keahlian di bidang tertentu untuk setiap jenis layanan yang akan diberikan kepada klien. Dan juga PT. Dami Internasional Grup memiliki latar belakang pengalaman di industri bisnis selama lebih dari 30 tahun. Hal ini

menunjukkan keseriusan kami dalam memberikan pelayanan terbaik bagi klien dengan menghadirkan konsultan bisnis yang berpengalaman.

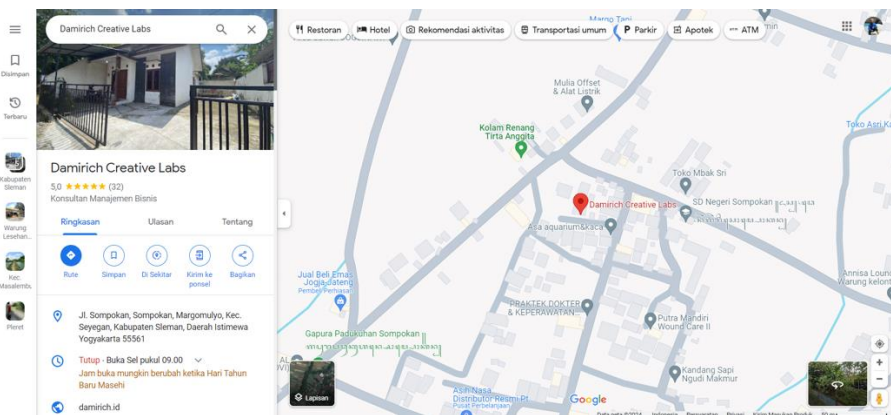
PT. Dami Internasional Grup mulai berdiri sejak tahun 2021 yang didirikan oleh Bapak Dede Kusumadipraja A.Ak., MBA., Akuntan., CMH., CH., CHT. IBH., CHFrp., CPMM. IARFC., CPS., CBC. IPBC., CNLP., CLC., CFTax., CHRA., CFLS., CFR., Cert.SAP. Jabatan beliau di PT. Dami Internasional Grup sebagai Chief Executive Officer (CEO). Selain itu, beliau juga memiliki pengalaman sebagai praktisi di dunia akuntansi, perpajakan, audit kurang lebih selama 20 tahun dan juga pernah menjadi tenaga pengajar di salah satu perguruan tinggi swasta. Para supervisor yang ada di Damirich memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan memiliki keahlian di bidangnya masing-masing.

Damirich Group adalah *Professional Integrated Business Consulting Company* yang berfokus pada penyediaan layanan profesional dibidang AFTAM dan bidang Non-AFTAM seperti BDSM, HRIT, dan LATD. Damirich menjadi solusi yang tepat, karena *damirich.id* tidak hanya teoritis, namun juga terbukti dan berpengalaman, serta kami mampu menjaga kualitas maupun profesionalisme.

PT. Dami Internasional Grup memiliki visi, untuk menjadi Perusahaan Konsultan Bisnis Profesional Terintegrasi yang paling berpengaruh sebagai mitra bisnis klien di Indonesia. Selain itu dalam mewujudkan visi PT. Dami

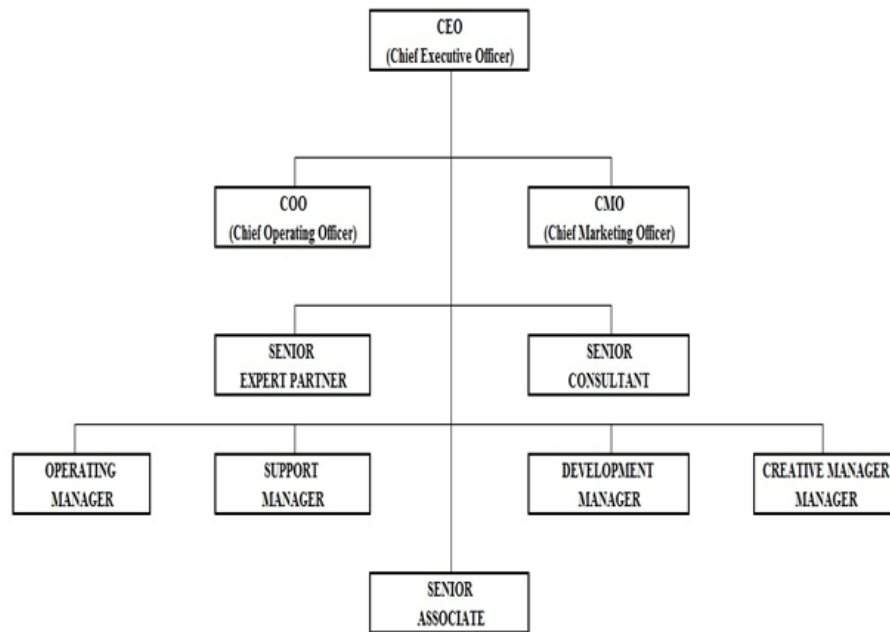
Internasional Grup tersebut, membutuhkan misi dengan menyediakan layanan profesional dan mengaktualisasi nilai-nilai perusahaan yaitu dinamis, akurat, maksimal, berintegritas, bertanggung jawab, berdampak, kompeten, dan memasyarakat.

Lokasi kantor PT. Dami Internasional Grup terletak di Kec. Seyegan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55561. Walaupun PT. Dami Internasional Grup berpusat di Yogyakarta, namun wilayah kerja *richidam* memiliki beberapa klien yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Bogor, Cilacap, selain itu juga ada beberapa yang berada di luar pulau jawa seperti Bali dan Kalimantan. Tidak hanya perusahaan yang berasal dari Indonesia, namun ada beberapa klien yang berasal dari luar Indonesia. PT. Dami Internasional Grup tidak hanya menawarkan jasa untuk perusahaan atau badan, namun juga layanan untuk orang pribadi.



Gambar 1.1
Peta Lokasi Kantor Damirich Creative Labs
(Sumber: Google Maps)

Adapun struktur organisasi yang ada dan berlaku di PT. Dami Internasional Grup adalah sebagai berikut:



Tabel 1.1
Struktur Perusahaan

4.2 Analisis Data dan Pembahasan

Tujuan dari bab ini adalah untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian ini yang berjudul “Penerapan Rotasi Kerja Karyawan di Era Digital Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Kerja di PT Dami Internasional Grup”. Data yang didapatkan dalam penelitian ini dari PT Dami Internasional Grup, observasi dilakukan secara langsung melalui pengamatan langsung ke

lapangan, dan wawancara dilakukan dengan beberapa narasumber terkait, yaitu sebagai berikut:

No.	Nama	Jabatan
1.	Ardiyanto Kusumawijaya, S.Si.	Manager Operasional
2.	Ashila	PIC AFTAM
3.	Reihan	PIC IT
4.	Juaniar	Internship
5.	Radit	Internship
6.	Yoga	Internship
7.	Risma	Internship

Narasumber di atas digunakan oleh penulis sebagai sumber informasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Setelah data terkumpul maka dilakukan analisis data terkait penelitian ini.

Berikut merupakan hasil penelitian yang peneliti peroleh di PT Dami Internasional Grup beserta pembahasannya terkait hasil penelitian dengan menjelaskan hasil temuan secara relevan.

4.2.1 Penerapan Rotasi Kerja Karyawan Berbasis Digital terhadap Efektivitas dan Efisiensi Kerja di PT Dami Internasional Grup

PT Dami Internasional Grup adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan bisnis dan management, dengan berbagai divisi yang mencakup

AFTAM (*Accounting, Finance, Tax, Audit, Management*) dan Non-AFTAM (*Business Development Services, Sales Marketing Services, Human Resources Services, Information Technology Services, Legal Services, Appraisal Services, Training Development Services*). Untuk mengoptimalkan kinerja dan meningkatkan kompetensi karyawan, PT Dami Internasional Grup menerapkan rotasi kerja karyawan sebagai bagian dari strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, penerapan rotasi kerja ini bertujuan untuk memperluas pengetahuan karyawan dan meningkatkan fleksibilitas tim, yang mana karyawan diberikan suatu tanggungjawab dengan dilakukannya rotasi kerja untuk melihat perkembangan skill atau pengetahuan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga dapat menjadi acuan untuk penilaian karyawan. Adapun tujuan lain yaitu untuk mendukung inovasi dan efisiensi operasional perusahaan. Karena PT Dami Internasional Grup bergerak dibidang jasa konsultan dan memiliki banyak klien dengan kebutuhan yang berbeda-beda. Sehingga perusahaan harus mampu menyesuaikan setiap kebutuhan klien.

Hal tersebut dikuatkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Ardiyanto selaku manager operasional di PT Dami Internasional Grup yang mana beliau menyampaikan terkait tujuan utama dilakukannya rotasi kerja pada perusahaan, yaitu sebagai berikut:

“Agar kita bisa tau untuk skill dari karyawan tersebut apakah ada peningkatan atau tidak, dari menitik beratkan suatu tanggung jawab yang lebih untuk karyawan tersebut dan apakah karyawan juga mempunyai rasa memiliki (loyal) pada perusahaan disitu. Karena dalam perusahaan konsultan ada 3 hal yang sangat penting yaitu Komunikasi, Komitmen dan Tanggung Jawab. Jadi 3 hal ini yang akan menjadi acuan manajer operasional untuk penilaian ke karyawan”

“Karena kita perusahaan konsultan yang dimana kita ngga bisa fokus ke salah satu klien saja, dari segi pekerjaan kita memiliki banyak klien yang dimana satu klien saja memiliki banyak kebutuhan, dari beberapa kebutuhan itu kita harus berusaha untuk menyesuaikan,”

Penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup memiliki tujuan yang baik, yaitu meningkatkan fleksibilitas perusahaan dalam menangani berbagai kebutuhan klien, serta mengembangkan kompetensi karyawan, mengukur peningkatan skill, dan menanamkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Tiga hal penting yang ditekankan adalah Komunikasi, Komitmen, dan Tanggung Jawab.

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Sarah Adilla dan Budiono, rotasi kerja dilaksanakan dengan tujuan melakukan penghindaran terjadinya pegawai yang jenuh terhadap rutinitas pekerjaan yang dapat memberikan rasa bosan serta mempunyai fungsi atau tujuan agar individu dapat mendalami dan menguasai pekerjaan lainnya pada bidang yang berbeda dalam perusahaan. Masing-masing pegawai dapat merasakan jenuh dalam bekerja khususnya yang tidak dilakukan rotasi kerja (Adilla & Budiono, 2022).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, PT Dami Internasional Grup sudah menerapkan rotasi kerja karyawan ini sejak awal

berdirinya perusahaan, namun pada saat itu perusahaan masih kekurangan SDM (Sumber Daya Manusia) dan struktur perusahaan yang kurang ter-*manage* dan ter-*maintance*. Sehingga pada saat itu owner merangkap menjadi manager operasional. Sekarang perusahaan sudah lebih terstruktur dengan dibuat adanya PIC atau karyawan penanggung jawab dari masing-masing klien.

Dalam hal ini proses pengambilan keputusan rotasi kerja ini diputuskan dan diatur oleh manajer operasional secara keseluruhan, owner hanya membantu untuk mengarahkan saja. Hal tersebut dikuatkan dengan hasil wawancara bersama oleh Bapak Ardiyanto selaku manager operasional di PT Dami Internasional Grup yang mana beliau menyampaikan terkait pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan rotasi kerja, yaitu sebagai berikut:

“Manajer operasional yang memutuskan dan mengatur rotasi kerja dalam perusahaan secara keseluruhan meskipun terkadang owner bisa saja membantu untuk pengarahan rotasi kerja tersebut.”

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Inka Selina dan Majang Palupi, proses pengalokasian rotasi kerja harus cermat dan tepat sasaran, agar dapat berjalan efektif hingga kemudian dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Prinsip rotasi kerja adalah merotasikan karyawan pada posisi yang sesuai dan tepat. Untuk itu, setiap karyawan yang dirotasi kerja harus ditempatkan pada posisi (jabatan atau departemen) yang sesuai dengan tujuan pengembangan karir karyawan (Selina & Palupi, 2024).

Proses rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup melibatkan penentuan PIC (Person In Charge) untuk setiap klien. Setiap karyawan akan diberikan deskripsi pekerjaan yang jelas, sehingga mereka tahu peran dan tanggung jawabnya. Terdapat dua jenis pekerjaan utama, yaitu:

1. **Mainjob:** Tugas utama atau pekerjaan pokok yang harus diselesaikan.
2. **Supportjob:** Tugas tambahan yang bisa dilakukan setelah tugas utama selesai, seperti membantu pekerjaan rekan kerja.

Ketika dikatakan tugas utama sudah selesai, maksudnya adalah tugas tersebut sudah mencapai tahap tertentu yang memungkinkan karyawan untuk beralih ke tugas lain. Yang penting adalah hasil akhir atau *output* dari pekerjaan tersebut tercapai.

Fokus utama dari rotasi kerja ini adalah hasil akhir atau *output* yang dihasilkan. Setiap klien memiliki kebutuhan dan *output* yang berbeda-beda, meskipun ada beberapa yang sama. Oleh karena itu, PIC harus mengetahui secara jelas apa saja yang harus dihasilkan setiap bulannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, PIC yaitu seseorang yang ditunjuk sebagai penanggung jawab dalam satu klien. Seorang PIC mampu membawahi tugas manajer operasional sebanyak 1-3 karyawan.

Sebagai contoh, untuk klien bernama J****. PIC harus membuat rekap data penjualan, pengeluaran, dan laporan bulanan. Untuk membuat laporan

tersebut, PIC harus mengumpulkan data-data yang diperlukan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, PIC harus mengunjungi perusahaan klien dan berkoordinasi dengan PIC klien untuk mendapatkan jadwal pertemuan. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data secara langsung dari sumbernya.

Hal tersebut dikuatkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Ardiyanto selaku manager operasional di PT Dami Internasional Grup yang mana beliau menyampaikan terkait proses penerapan rotasi kerja pada perusahaan, yaitu sebagai berikut:

“Awal berdirinya perusahaan itu sudah ada rotasi kerja untuk penugasaan kerjanya, cuman yang sekarang terjadi itu saya buat agar menjadi lebih terstruktur lagi yang dimana ada PIC-nya dari masing-masing klien, tujuannya untuk memberikan fokus utamanya jadi diberikan kaya *jobdesk* utamanya kamu itu sebagai apa dan tugasnya untuk apa, jadi kalau menurut owner itu ada 2, ada *mainjob* (job yang utama) dan *supportjob* (bisa membantu pekerjaan lain asalkan pekerjaan utama itu selesai, selesai dalam artian selesai bukan sampai tahap akhir tapi sudah selesai atau sudah cukup untuk bisa ditinggal, hal yang diperhatikan dalam rotasi kerja itu di output-nya, karena kita fokusnya di output-nya jadi tiap klien itu memiliki output yang berbeda meskipun ada beberapa yang sama, PIC-nya wajib untuk mengetahui informasi outputnya yang akan di kerjakan tiap bulannya, misalnya di Jeeva itu buat rekap data, rekap penjualan, rekap pengeluaran dan laporan bulanan, yang mana dia harus mengerti untuk membuat laporan itu harus mengumpulkan data apa saja dan mana saja. Cara untuk mendapatkan data itu kan harus datang atau visit ke perusahaan klien dan meminta jadwal ke PIC dan klien agar bisa melangsungkan visit tersebut untuk mendapatkan data.”

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, PT Dami Internasional Grup juga telah menerapkan sistem evaluasi kerja khusus.

Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk memastikan bahwa karyawan yang akan dirotasi telah memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang akan mereka emban di posisi baru.

Sistem evaluasi di PT Dami Internasional Grup berupa dilakukannya *tasking*, yang mana sebelum karyawan ditempatkan di posisi baru, mereka akan melaporkan hasil pekerjaan pada klien yang sebelumnya mereka tangani, hasil pekerjaan ini berupa laporan pajak, laporan keuangan, dan laporan harian. Setelah itu, manajer operasional akan memberikan breafing terkait tugas dan tantangan yang akan dihadapi karyawan di posisi baru. Hal tersebut dikemukakan oleh Bapak Ardiyanto selaku manager operasional di PT Dami Internasional Grup yang mana beliau menyampaikan terkait proses evaluasi kerja pada perusahaan, yaitu sebagai berikut:

“ada, yaitu berupa pemberitahuan atau audience untuk tugas dan *tasking* yang akan dilakukan sebelum karyawan terjun ke perusahaan yang baru”

Oleh karena itu, penilaian kinerja diperlukan sebagai suatu prosedur untuk mengevaluasi seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugasnya sehubungan dengan standar yang telah ditentukan (Junaedi et al., 2024).

Penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup sangat sering dilakukan, namun tanpa jadwal tetap, dengan menyesuaikan urgensi maupun kebutuhan klien. PT Dami Internasional Grup mengutamakan pekerjaan di bidang AFTAM, terutama dalam hal perpajakan. Hal tersebut dikemukakan

oleh Bapak Ardiyanto selaku manager operasional di PT Dami Internasional Grup terkait seberapa sering rotasi kerja dilakukan dan apakah ada pekerjaan khusus yang lebih di prioritaskan, yaitu sebagai berikut:

“Sering sekali, karena tidak ada jadwal khusus karena kita menyesuaikan klien juga.”

“Ada, tergantung urgensi atau kebutuhan klien, namun tetap dibagian AFTAM yang lebih diprioritaskan, terkhusus dibagian pajak.”

Perusahaan juga menetapkan kriteria yang cukup jelas dalam memilih karyawan untuk program rotasi kerja. Pemilihan karyawan untuk program rotasi kerja adalah langkah penting untuk memastikan keberhasilan program tersebut. Kriteria pemilihan karyawan dapat bervariasi tergantung pada tujuan spesifik dari program rotasi dan karakteristik perusahaan. Kriteria yang telah dibuat pada akhirnya memungkinkan karyawan yang berkualitas untuk mempercepat realisasi tujuan perusahaan (Sabrina et al., 2024).

Kriteria utama yang menjadi pertimbangan PT Dami Internasional Grup adalah kompetensi dan pengalaman karyawan.

1. Kompetensi:

- a. Keahlian dan Keterampilan: Perusahaan mencari karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang relevan dengan tugas-tugas yang akan dirotasi. Keahlian ini bisa berupa kemampuan teknis, seperti mengoperasikan perangkat lunak tertentu, atau

kemampuan non-teknis, seperti komunikasi dan pemecahan masalah.

- b. Potensi Pengembangan: Selain memiliki keahlian yang relevan, perusahaan juga melihat potensi pengembangan karyawan. Apakah karyawan tersebut memiliki kemauan dan kemampuan untuk belajar hal-hal baru?

2. Pengalaman:

- a. Proyek Sebelumnya: Perusahaan akan melihat proyek-proyek apa saja yang sudah pernah ditangani oleh karyawan tersebut. Semakin beragam pengalaman yang dimiliki, semakin siap karyawan tersebut menghadapi tantangan di posisi baru.
- b. Kemampuan Adaptasi: Perusahaan juga akan melihat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan situasi yang baru. Apakah karyawan tersebut dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berbeda dan bekerja sama dengan tim yang baru?

Hal tersebut dikemukakan oleh Bapak Ardiyanto selaku manager operasional di PT Dami Internasional Grup terkait kriteria untuk menentukan karyawan yang melakukan rotasi kerja, yaitu sebagai berikut:

“Kunci dari menentukan karyawan terpilih untuk melakukan rotasi kerja adalah kompetensinya, selain dari keaktifannya kita juga melihat beberapa projek yang sudah dia pegang dan sudah dia jalani,

yang awalnya dia hanya bisa dari 1 klien bisa membantu masalah di klien yang lainnya.”

Dengan fokus pada kompetensi dan pengalaman, perusahaan berusaha untuk memastikan keberhasilan program rotasi dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.

1. Kesulitan atau tantangan tertentu yang Anda hadapi, beserta solusi dari kesulitan atau tantangan tersebut terkait rotasi kerja

Manajemen rotasi kerja memiliki tantangan yang cukup kompleks, terutama terkait dengan pemilihan karyawan yang tepat dan bagaimana menilai kemampuan mereka dalam menghadapi suatu tugas atau tantangan yang berbeda dari pekerjaan rutin mereka. Berikut adalah beberapa kesulitan atau tantangan yang dapat dihadapi perusahaan terkait penerapan rotasi kerja berdasarkan pernyataan tersebut:

a. Risiko Salah Menilai Karyawan

Salah menganalisis kemampuan karyawan dapat berisiko besar bagi perusahaan, terutama jika karyawan yang tidak cocok ditempatkan dalam rotasi kerja yang menantang. Hal ini bisa memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan dan bahkan berdampak pada citra perusahaan di mata klien, yang bisa berakibat pada kerugian finansial atau reputasi.

b. Perasaan Kekhawatiran dan Ketakutan

Proses seleksi yang penuh tekanan dan ketidakpastian mengenai kecocokan karyawan dengan tugas tertentu dapat menyebabkan kekhawatiran dan ketakutan, baik bagi manajer operasional maupun karyawan itu sendiri. Manajer harus memiliki intuisi dan keterampilan untuk menilai potensi yang terkadang tidak tampak jelas di permukaan, sementara karyawan juga bisa merasa tertekan dengan tantangan yang lebih besar daripada yang biasa mereka hadapi.

c. Fleksibilitas dan Adaptasi Karyawan

Tantangan lainnya adalah memastikan bahwa karyawan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai jenis tugas yang mungkin berbeda dari pekerjaan sehari-hari mereka. Beberapa karyawan mungkin lebih mudah beradaptasi, sementara yang lainnya memerlukan waktu lebih lama. Manajer harus mampu mengidentifikasi apakah karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk berkembang dalam situasi baru atau jika mereka membutuhkan pelatihan atau dukungan lebih lanjut.

Hal tersebut dikemukakan oleh Bapak Ardiyanto selaku manager operasional di PT Dami Internasional Grup terkait kesulitan atau tantangan dalam menentukan karyawan yang melakukan rotasi kerja, yaitu sebagai berikut:

“Ada, yaitu memilih karyawan yang mampu melakukan rotasi kerja dengan baik. Harus melihat lebih dalam ke individunya untuk memperkirakan apakah karyawan bisa mengerjakan tasking atau tugas itu atau tidak, dan lebih ada rasa kekhawatiran dan ketakutan yang dimana salah menganalisa orang.”

Adapun kesulitan yang dihadapi oleh karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Kesulitan Memanajemen Waktu dan Deadline yang Tumpang Tindih

Kesulitan atau tantangan yang dihadapi oleh beberapa karyawan berkaitan dengan pengelolaan waktu yang sangat ketat, terutama ketika ada beberapa klien dengan deadline yang bersamaan. Menghadapi klien yang terus-menerus terburu-buru dan meminta pekerjaan diselesaikan lebih cepat dari yang direncanakan.

Hal tersebut dikemukakan oleh Bapak Ardiyanto selaku manager operasional di PT Dami Internasional Grup terkait kesulitan atau tantangan dalam menentukan karyawan yang melakukan rotasi kerja, yaitu sebagai berikut:

Hal tersebut dikemukakan oleh 3 dari 6 informan karyawan di PT Dami Internasional Grup terkait kesulitan atau tantangan dalam melakukan rotasi kerja, yaitu sebagai berikut:

“Ada, kalo misalkan aku lagi ngerjain klien A, B, dan C, kemudian ada deadline klien X di hari yang sama, jadi sama harus lembur. Solusinya ya tetep dilakuin.” (Ashila PIC AFTAM)

“Menghadapi klien yang selalu terburu buru dan minta cepet, Solusi nya saya selalu sendiri mengerjakan sendiri dan fokus menyendiri.” (Reihan PIC IT)

“Lebih ke karna hal baru itu jadi kita harus cepet beradaptasinya. Kalau saya sih, kalau memang kosong sama sekali atau ngga tahu sama sekali ya tanya ke orang yang pernah ditugaskn dibagian itu, jadi emang harus ngerti ritme nya dulu, kaya laporan keuangan ini nih apa aja yang dikerjain terus yang dibutuhin data apa aja.” (Yoga Internship)

b. Kesulitan Memahami Pekerjaan dan Adaptasi dengan Hal Baru

Karyawan dituntut untuk bisa beradaptasi cepat terhadap hal-hal baru dan pemahaman tentang ritme kerja yang berbeda dalam berbagai divisi. Serta pentingnya memahami kebutuhan dan data yang diperlukan dalam setiap tugas. Hal tersebut dikemukakan oleh 2 dari 6 informan karyawan di PT Dami Internasional Grup terkait kesulitan atau tantangan dalam melakukan rotasi kerja, yaitu sebagai berikut:

“Harus mempelajari hal yang baru lagi supaya lebih cepat dan tanggap saat hal baru itu muncul saat menghadapi klien” (Juanar Internship)

“Saya kurang cepat memahami, misalnya saya kurang paham terus saya mau nanya ke manager operasional itu agak sungkan malem-malem. Chat GPT sih mas.” (Radit Internship)

c. Kesulitan dalam Mendapatkan Data dari Klien

Menghadapi tantangan dalam mendapatkan data yang diperlukan dari klien. Terkadang, klien tidak kooperatif atau sulit

memberikan data yang diminta. Hal tersebut dikemukakan oleh 1 dari 6 informan karyawan di PT Dami Internasional Grup terkait kesulitan atau tantangan dalam melakukan rotasi kerja, yaitu sebagai berikut:

“Kalau kesulitan itu misalnya kita minta data ke klien kadang klien tuh susah banget untuk dimintain data. Solusinya ya kalo menurut saya lebih tegas aja sih ke klien karena kan kita disini juga membantu mereka.” (Risma Internship)

Dengan rotasi kerja, para karyawan dapat memulai dengan tugas dan fungsi serta tempat pekerjaan yang baru. Disinilah para karyawan mulai belajar, baik dalam tugas dan fungsi yang baru didalam pekerjaannya, maupun siap dalam menghadapi berbagai persoalan dan kesulitan dalam pekerjaannya, yang berbeda dengan tugas ditempat pekerjaan sebelumnya (Sobandi, 2018).

Adapun solusi dari beberapa kesulitan dan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dan karyawan terkait penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup, yaitu sebagai berikut:

a. Solusi Perusahaan

1) Penilaian Kemampuan Individu yang Akurat

Memilih karyawan untuk rotasi kerja membutuhkan kemampuan untuk memahami karakteristik individu secara mendalam. Tidak semua karyawan akan memiliki kemampuan yang sama dalam menghadapi tantangan baru, dan sulit untuk

memprediksi bagaimana seseorang akan berperforma dalam konteks yang berbeda. Terkadang, meskipun seorang karyawan terlihat kompeten dalam tugas yang biasa mereka kerjakan, mereka mungkin tidak dapat beradaptasi dengan cepat atau efektif dalam rotasi kerja yang menuntut skill yang berbeda.

2) Evaluasi Melalui Tantangan (Challenge)

Menggunakan tantangan sebagai alat untuk menilai kemampuan karyawan merupakan solusi yang cukup efektif, namun itu juga menuntut adanya pengawasan dan bimbingan yang cukup dari manajer operasional. Manajer harus mampu memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak terlalu sulit atau terlalu mudah, agar evaluasi dapat dilakukan dengan objektif dan dapat memberikan gambaran yang akurat tentang potensi karyawan.

Proses pemilihan karyawan untuk program rotasi kerja merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan pertimbangan yang matang. Perusahaan perlu memiliki mekanisme seleksi yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan yang dipilih memiliki potensi untuk berhasil dalam peran barunya. Namun, proses seleksi ini juga dihadapkan pada beberapa tantangan, seperti risiko kesalahan dalam mengambil keputusan dan kebutuhan untuk

mengukur potensi karyawan yang belum teruji. Untuk mengatasi tantangan tersebut, perusahaan perlu terus melakukan perbaikan dan pengembangan terhadap sistem seleksi yang ada. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan yang telah terpilih untuk program rotasi, sehingga mereka dapat berhasil menjalankan tugas barunya.

b. Solusi Karyawan

- 1) Beberapa karyawan memilih untuk lembur dan tetap menyelesaikan pekerjaan meski membutuhkan ekstra usaha. Ini menunjukkan pentingnya manajemen waktu yang baik dan kesiapan untuk bekerja lebih keras agar tugas tetap selesai tepat waktu.
- 2) Beberapa karyawan biasanya memilih untuk bekerja secara mandiri dan fokus agar bisa lebih efisien menyelesaikan tugas. Ini menggambarkan bahwa terkadang bekerja dengan cara yang lebih independen, meskipun bisa lebih menantang, memungkinkan fokus dan hasil yang lebih cepat.
- 3) Saat menghadapi tugas yang tidak diketahui, beberapa karyawan mencari bantuan dari rekan yang lebih berpengalaman di bagian yang sama. Ini menggambarkan pendekatan kolaboratif dalam belajar dan menyesuaikan diri dengan alur kerja baru, serta

pentingnya memahami kebutuhan dan data yang diperlukan dalam setiap tugas.

- 4) Beberapa karyawan menekankan pentingnya mempelajari hal-hal baru secara terus-menerus agar bisa lebih cepat dan tanggap dalam menghadapi klien. Ini menunjukkan bahwa dunia kerja, terutama dalam lingkungan yang dinamis, selalu menghadirkan hal baru yang memerlukan keterampilan dan pengetahuan yang baru pula. Pembelajaran yang berkelanjutan dan sikap proaktif untuk mempelajari hal baru menjadi kunci untuk tetap relevan dan kompetitif.
- 5) Ketika seorang karyawan kesulitan dalam memahami beberapa hal dan merasa sungkan untuk bertanya kepada manajer operasional, terutama pada malam hari. Sebagai solusi, seorang karyawan biasanya menggunakan Chat GPT untuk mencari jawaban. Ini menunjukkan bahwa dalam situasi di mana ada rasa tidak nyaman untuk mengganggu orang lain, teknologi bisa menjadi alternatif yang berguna untuk mencari informasi dengan cepat. Hal ini juga menyoroti pentingnya menciptakan budaya di mana bertanya dan belajar dari orang lain, termasuk manajer, bisa dilakukan dengan lebih mudah dan tidak membuat rasa sungkan.

6) Ketika menghadapi klien yang tidak kooperatif atau sulit memberikan data yang diminta. Sebagai solusi, seorang karyawan menyarankan untuk lebih tegas kepada klien, dengan mengingat bahwa perusahaan juga berperan untuk membantu mereka. Ini menunjukkan pentingnya kemampuan komunikasi yang kuat dan kepercayaan diri untuk meminta apa yang diperlukan, sekaligus menjaga hubungan baik dengan klien.

Dari adanya rotasi karyawan tentunya mendapatkan dua hal, baik hal positif ataupun hal negatif. Hal positif yang diperoleh diantaranya terpenuhinya kebutuhan perusahaan, meningkatnya kinerja karyawan yang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan barunya. Namun disamping itu tentunya ada hal-hal negatif yang ikut mengiringi berjalannya rotasi tersebut (Sobandi, 2018).

2. Peran Teknologi Digital

Perkembangan teknologi informasi di dunia meningkat sangat pesat dengan berbagai alat dan teknologi baru yang terus ditemukan semakin meningkatkan efektifitas dan efisiensi kegiatan manusia. Dengan sebutan era digital semua elemen kehidupan manusia telah menggunakan teknologi ini untuk menggantikan campur tangan manusia didalam kegiatannya. Perubahan dari kegiatan manual ke sistem informasi atau disebut proses transformasi ini terus berlanjut dari masa kemasa, sehingga nantinya semua kegiatan disekitar manusia tidak dapat

lepas dari teknologi informasi ini. Semua kegiatan dari bangun tidur sampai mau tidur kembali telah tergantikan oleh kegiatan digital, dimasa depan manusia hanya tinggal menikmati semua hasil karya digital ini tanpa perlu bersusah payah untuk memikirkannya (Danuri, 2019).

Teknologi digital telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan, termasuk dalam penerapan program rotasi kerja. Penggunaan teknologi digital dalam rotasi kerja tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membuka peluang baru untuk pengembangan karyawan dan organisasi.

Penggunaan aplikasi "NOTED" memungkinkan PT Dami Internasional Grup untuk memantau secara *real-time* progres pekerjaan setiap karyawan yang sedang menjalani rotasi kerja. Hal ini memberikan visibilitas yang lebih baik terhadap kinerja karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk memberikan umpan balik yang lebih cepat. Penggunaan aplikasi seperti "Geather.io" untuk *meeting online* juga sangat memudahkan koordinasi antar tim, terutama bagi karyawan yang sedang menjalani rotasi kerja. Dengan adanya teknologi digital, proses komunikasi dan koordinasi menjadi lebih efisien, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas yang mereka kerjakan.

Hal tersebut dikemukakan oleh Bapak Ardiyanto selaku manager operasional di PT Dami Internasional Grup terkait peran teknologi digital terhadap rotasi kerja, yaitu sebagai berikut:

“Pasti dan sangat efektif karena sekarang menggunakan aplikasi perusahaan yang bernama “NOTED” dan aplikasi itu untuk memonitoring seluruh tasking yang diberikan karyawan ketika rotasi kerja tersebut dan wajib melaporkan secara intens dan update terbaru setiap hari nya karena untuk melihat sampai mana perkembangan tasking yang sudah di selesaikan. Untuk mid online itu “Geather.io” untuk meeting perusahaan melalui online dengan waktu dan jam yang unlimited. Dan aplikasi digital itu sangat membantu sekali dalam meeting atau berkembangnya perusahaan.”

Teknologi digital telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas program rotasi kerja. Dengan adanya teknologi, perusahaan dapat memantau kinerja karyawan secara lebih baik, meningkatkan koordinasi tim, dan mempercepat proses adaptasi karyawan dengan tugas baru.

Teknologi digital pada dasarnya hanyalah system menghitung sangat cepat yang memproses semua bentuk - bentuk informasi sebagai nilai – nilai numeris. Perkembangan teknologi ini membawa perubahan pada kualitas dan efisiensi kapasitas data yang dibuat dan dikirimkan, seperti; gambar menjadi semakin jelas karena kualitas yang lebih baik, kapasitas menjadi lebih efisien dan proses pengiriman yang semakin cepat (Danuri, 2019).

4.2.2 Tolak Ukur Efektivitas dan Efisiensi Rotasi Kerja di PT Dami Internasional Grup

Sebagai bagian dari upaya untuk memastikan kelancaran operasional dan pengembangan sumber daya manusia yang optimal, PT Dami

Internasional Grup perlu memiliki tolak ukur yang jelas untuk menilai efektivitas dan efisiensi rotasi kerja yang diterapkan. Penilaian ini penting untuk mengukur sejauh mana rotasi kerja dapat mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, serta memberikan manfaat maksimal dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal.

Efektifitas merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Berbagai teratur konsep yang membahas efektifitas kinerja menunjukkan hasil yang dicapai dalam arti bahwa efektifitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur besar kecilnya penyesuain antara tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam kerja dengan hasil yang baik. Secara umum pengertian efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang di lakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya (Syam, 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup dianggap efektif dan efisien meskipun jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan ini relatif sedikit. Dalam konteks ini, efektivitas rotasi kerja merujuk pada sejauh mana sistem rotasi yang diterapkan mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Tujuan ini bisa berkaitan dengan peningkatan produktivitas, pemenuhan kebutuhan operasional, atau pengembangan keterampilan karyawan. Meskipun jumlah

karyawan terbatas, rotasi kerja tetap dapat memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan kebutuhan organisasi, sehingga hasil yang dicapai tetap optimal. Dengan demikian, rotasi kerja yang dilakukan oleh PT Dami tidak hanya bermanfaat untuk kepentingan jangka pendek tetapi juga untuk pengembangan jangka panjang, baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Efisiensi dalam rotasi kerja di PT Dami mengacu pada penggunaan sumber daya yang terbatas, khususnya jumlah karyawan, dengan cara yang seoptimal mungkin. Dalam hal ini, perusahaan tidak harus bergantung pada banyaknya jumlah karyawan untuk memastikan rotasi berjalan lancar dan hasil yang dicapai sesuai target. Sebaliknya, dengan mengoptimalkan kemampuan dan fleksibilitas setiap karyawan, PT Dami mampu memaksimalkan kontribusi setiap individu melalui rotasi pekerjaan yang tepat. Meskipun jumlah karyawan sedikit, rotasi yang efisien memungkinkan mereka untuk saling mendukung dan mengisi peran yang diperlukan di berbagai bagian atau proyek, tanpa menambah jumlah tenaga kerja yang berlebihan. Ini juga berarti bahwa perusahaan dapat meminimalkan pemborosan baik dalam hal waktu, tenaga, maupun biaya operasional.

Hal tersebut berkaitan dengan kalimat yang dikemukakan oleh Bapak Ardiyanto selaku manager operasional di PT Dami Internasional Grup terkait tolak ukur efektifitas dan efisiensi rotasi kerja, yaitu sebagai berikut:

“Dikatakan efektif dan efisien karena meskipun jumlah karyawannya sedikit, kita dapat bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan klien.”

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, rotasi kerja yang dilakukan secara efisien di PT Dami juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan berbagai keterampilan di berbagai bidang, memperluas pengalaman mereka, serta meningkatkan fleksibilitas dalam menghadapi berbagai tantangan. Hal ini pada gilirannya menciptakan budaya kerja yang lebih dinamis dan responsif terhadap perubahan kebutuhan perusahaan. Karena rotasi dilakukan dengan baik, tanpa adanya ketidakseimbangan atau pemborosan, karyawan dapat tetap bekerja dengan produktif dan terhindar dari kejenuhan atau kebosanan, yang sering kali terjadi jika mereka tetap berada di posisi yang sama dalam waktu yang lama. Selain itu, proses rotasi yang efektif dan efisien di PT Dami juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dalam karier mereka.

Hal tersebut dikuatkan oleh ungkapan dari karyawan di PT Dami Internasional Grup, yaitu sebagai berikut:

“Termotivasi sih, karena adanya rotasi kerja saya semangat untuk mempelajari hal hal baru dan menambah wawasan.” (Juaniar)

“Kalau dari saya malah happy sih dapet pembelajaran dari berbagai klien, selain klien yang merupakan tanggungjawab saya.” (Risma)

Dengan demikian, meskipun memiliki jumlah karyawan yang terbatas, PT Dami mampu menciptakan suatu sistem rotasi kerja yang tidak hanya memenuhi kebutuhan operasional perusahaan tetapi juga memberikan manfaat maksimal bagi pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Penerapan Rotasi Kerja Karyawan Berbasis Digital terhadap Efektivitas dan Efisiensi Kerja di PT Dami Internasional Grup

PT. Dami Internasional Grup merupakan perusahaan konsultasi bisnis dan management yang berfokus pada penyediaan layanan profesional dibidang AFTAM dan bidang Non-AFTAM. Penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas perusahaan dalam menangani berbagai kebutuhan klien, serta mengembangkan kompetensi karyawan, mengukur peningkatan *skill*, dan menanamkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. 3 hal penting yang ditekankan adalah Komunikasi, Komitmen, dan Tanggung Jawab.

Proses penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup melibatkan penentuan PIC (*Person In Charge*) untuk setiap klien. Setiap karyawan akan diberikan deskripsi pekerjaan yang jelas, sehingga mereka tahu peran dan tanggung jawabnya. Terdapat dua jenis pekerjaan utama, yaitu *mainjob* (pekerjaan pokok yang harus diselesaikan) dan *supportjob* (tugas tambahan yang bisa dilakukan setelah tugas utama selesai). Dalam hal ini proses pengambilan keputusan rotasi kerja ini diputuskan dan diatur oleh

manajer operasional secara keseluruhan, owner hanya membantu untuk mengarahkan saja.

Adapun sistem evaluasi di PT Dami Internasional Grup berupa dilakukannya *tasking*, yang mana sebelum karyawan ditempatkan di posisi baru, mereka akan melaporkan hasil pekerjaan pada klien yang sebelumnya mereka tangani, hasil pekerjaan ini berupa laporan pajak, laporan keuangan, dan laporan harian. Setelah itu, manajer operasional akan memberikan *breafing* terkait tugas dan tantangan yang akan dihadapi karyawan di posisi baru. Penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup sangat sering dilakukan, namun tanpa jadwal tetap, dengan menyesuaikan *urgensi* maupun kebutuhan klien. PT Dami Internasional Grup mengutamakan pekerjaan di bidang AFTAM, terutama dalam hal perpajakan. Kriteria utama yang menjadi pertimbangan dalam penerapan rotasi kerja adalah kompetensi dan pengalaman karyawan. Penggunaan teknologi digital seperti “NOTED” dan “Geather.io” dalam rotasi kerja ini mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta membuka peluang baru untuk pengembangan karyawan dan organisasi.

5.1.2 Tolak Ukur Efektivitas dan Efisiensi Rotasi Kerja di PT Dami Internasional Grup

Rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup dianggap efektif dan efisien karena meskipun jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan ini relatif sedikit, namun rotasi kerja tetap dapat memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan

kebutuhan organisasi, sehingga hasil yang dicapai tetap optimal. Efisiensi rotasi kerja di PT Dami dicapai dengan mengoptimalkan kemampuan dan fleksibilitas karyawan tanpa menambah jumlah tenaga kerja secara berlebihan. Dengan strategi ini, perusahaan dapat memastikan kelancaran operasional, memaksimalkan kontribusi individu, serta meminimalkan pemborosan waktu, tenaga, dan biaya operasional. Dengan demikian, meskipun memiliki jumlah karyawan yang terbatas, PT Dami mampu menciptakan suatu sistem rotasi kerja yang tidak hanya memenuhi kebutuhan operasional perusahaan tetapi juga memberikan manfaat maksimal bagi pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

5.2 Saran

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penerapan rotasi kerja karyawan di era digital terhadap efektivitas dan efisiensi kerja di PT Dami Internasional Grup. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan untuk dapat melakukan identifikasi keterampilan yang dibutuhkan di setiap posisi, untuk menentukan kesiapan mereka untuk rotasi. Membuat jadwal rotasi yang *realistis* dan mempertimbangkan kebutuhan bisnis. Melakukan valuasi kinerja karyawan setelah rotasi, serta survei kepuasan karyawan terkait program rotasi.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini tentu masih banyak kekurangan, seperti penelitian ini hanya berfokus pada satu perusahaan saja dan hanya meneliti terkait MSDM. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan penerapan rotasi kerja karyawan di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10 (1)*. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p302-311>.
- Anadiyah, N., & Hidayati, R. A. (2023). Dampak Rotasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Malang. *Journal of Management and Creative Business, 1 (1)*, 193–205. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i1.570>
- Ayu, R. R., & Hastuti, S. W. M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pustakawan pada UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. *Otonomi, 23 (2)*, 291. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4438>
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4438>
- Danuri, M. (2019). Perkembangan dan Transformasi Teknologi Digital. *Jurnal Ilmiah Informasi Komputer Akuntansi dan Manajemen, 15 (2)*. <https://doi.org/10.53845/infokam.v15i2.178>
- Junaedi, F., Firdaus, M. A., & Kusumah, A. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Andrasentra Propertindo, Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 02 (01)*. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/1431>
- Maidy, E., & Dirbawanto, N. D. (2022). Analisis Penerapan Rotasi Kerja dalam Pengembangan Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk – Kcu Medan.

Journal of Social Research, 1 (8), 877–886.
<https://doi.org/10.55324/josr.v1i8.178>

Manopo, D. T., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. (2018). Effect Of Job Rotation, Work Ethic and Job Characteristics on Employee Performance in Pt. Jasaraharja Putera Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6 (4).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21055>

Novianti, S. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi. *Undergraduate Thesis: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*.
<https://repository.uharajaya.ac.id/2821/>

Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (2), 73–82.
<https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>

Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Journal of Islamic Economics and Banking*, 7 (2).
<https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.

<https://books.google.co.id/books?id=aulPDwAAQBAJ&lpg=PP1&dq=aulPDwAAQBAJ&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia. <https://library.stikptik.ac.id/detail?id=25294&lokasi=lokal>

Rohmah, A. M. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. *Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/25705/>

Sabrina, A., Agustina, S. V., Lubuk, S. J., & Komalasari, S. (2024). Studi Literatur: Keberhasilan Rekrutmen Internal (Rotasi) pada Pegawai Tetap dalam Perusahaan. *MANAJEMEN (Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4 (2), 01–08. <https://doi.org/10.51903/manajemen.v4i2.242>

Sari, G. (2018). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Uin Ar-Raniry Banda Aceh Skripsi. *Skripsi, UIN AR-Raniry*. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/4650/>

Selina, I., & Palupi, M. (2024). Analisis Dampak Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT HK Realtindo. *JPEK: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 8 (3). <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i3.27355>

Sobandi, T. (2018). Analisis Kebijakan Rotasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Ritel Alfamart. *Prosiding FRIMA: Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 0 (1). <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.184>

- Sofie, F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18 (1), 001–012. <https://doi.org/10.52434/jwe.v18i1.454>
- Sutrisna, I., Zenju, N. S., & Pratidina, G. (2018). Pengaruh Rotasi terhadap Kinerja Pegawai Struktural di RSUD CIAWI (Effect of Ratation on The Performance of Emmployees Working In Structural RSUD CIAWI). *Jurnal Governansi*, 4 (1), 11–20.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4 (2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Woi, Y. P. (2022). Pengaruh Digitalisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Skripsi, Politeknik Negeri Manado*.
https://repository.polimdo.ac.id/3226/?__cf_chl_tk=IXw1G5.UyuuJoUN_EO
 XvLbuOhFU8ru5US8uEMmnOfc8-1737639706-1.0.1.1-5LF9.TaEjZ5d_nXjx8gYGx4hjuoiVU1rwJmzn.tIEzA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Sertifikat Magang



 **DAMIRICH GROUP** | PROFESSIONAL INTEGRATED
BUSINESS CONSULTING COMPANY

 **CERTIFICATE**

OF INTERNSHIP

THIS IS TO CERTIFY THAT

M Mizan Hanafi

Universitas Islam Indonesia
Has Successfully Completed
DAMIRICH INTERNSHIP PROGRAM
4 August 2023 - 4 January 2024

Based on the Decree No. Company
Reg. Number: 818/CI/1/2024


damirich.id

CITRA BAKHTIYAMI, S.PD., C.P.H.R.M.P.
DAMIRICH_ID_21003
CHIEF OPERATING OFFICER



JANUARY 04, 2024

Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Interview

Pertanyaan Manager Operasional:

1. Bagaimana sejarah awal berdirinya perusahaan ini?
2. Bagaimana proses rotasi kerja yang diterapkan di PT Dami Internasional Grup?
3. Sejak kapan rotasi kerja diterapkan di perusahaan ini, dan apa tujuan utama dari penerapan tersebut?
4. Bagaimana tolak ukur owner untuk memindah tugaskan (rotasi kerja) karyawan ke pekerjaan lainnya?
5. Seberapa sering rotasi kerja itu dilakukan di PT damirich? dan apakah ada jenis pekerjaan tertentu yang lebih sering diprioritaskan dalam rotasi?
6. Seberapa penting rotasi kerja itu dilakukan di perusahaan ini?
7. Apa saja kriteria yang digunakan untuk menentukan karyawan yang akan mengikuti rotasi kerja?
8. Apakah rotasi kerja mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas?
9. Adakah kesulitan atau tantangan tertentu yang dihadapi dalam penerapan rotasi kerja? Lalu bagaimana solusi yang dilakukan untuk menghadapi kesulitan atau tantangan tersebut?
10. Dengan adanya teknologi digital, apakah Anda merasa rotasi kerja lebih efektif dibandingkan dengan sebelum adanya teknologi digital?

Pertanyaan Karyawan:

1. Bagaimana pengalaman Anda dengan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup?
2. Sejak kapan Anda pertama kali mengikuti rotasi kerja di perusahaan ini, dan bagaimana Anda melihat kebijakan rotasi tersebut?
3. Seberapa sering Anda mengalami rotasi kerja, dan apakah ada posisi atau divisi tertentu yang lebih sering Anda jalani dalam rotasi tersebut?
4. Apakah rotasi kerja membantu Anda mengembangkan keterampilan baru yang sebelumnya tidak Anda kuasai? Jika ya, bisa memberikan contoh?
5. Adakah kesulitan atau tantangan tertentu yang Anda hadapi terkait rotasi kerja? Lalu bagaimana solusi yang anda lakukan?
6. Apakah Anda merasa teknologi membantu Anda lebih mudah beradaptasi ketika berpindah posisi atau divisi?
7. Apakah rotasi kerja ini memberi Anda kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dan memperluas wawasan Anda tentang berbagai fungsi atau divisi di perusahaan?
8. Apakah Anda merasa lebih termotivasi atau justru merasa terbebani dengan adanya rotasi kerja di perusahaan?
9. Menurut Anda, apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup agar lebih efektif dan efisien?

Lampiran 3 Hasil Interview Informan

A. Identitas Informan

Nama : Ardiyanto Kusumawijaya, S.Si.

Jabatan : Manager Operasional

Tanggal : 20 November 2024

1. Bagaimana awal struktur operasional PT Dami Internasional Grup?

“Jadi saya awal masuk ke Damirich itu langsung ditempatkan di bagian manager operasional karena disini dari segi SDM agak kurang struktur dan kurang rapi, terus juga kurang ter-*manage* dan ter-*maintance*, jadi ngga ada orang yang bisa dipercaya dibagian manager operasional sebelumnya, jadi dulu owner merangkap sebagai manager operasional yang mana dia mengurus hal-hal yang seharusnya tidak dia pegang”.

2. Bagaimana proses penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup?

“Awal berdirinya perusahaan itu sudah ada rotasi kerja untuk penugasan kerjanya, cuman yang sekarang terjadi itu saya buat agar menjadi lebih terstruktur lagi yang dimana ada PIC-nya dari masing-masing klien, tujuannya untuk memberikan fokus utamanya jadi diberikan kaya *jobdesk* utamanya kamu itu sebagai apa dan tugasnya untuk apa, jadi kalau menurut owner itu ada 2, ada *mainjob* (job yang utama) dan *supportjob* (bisa membantu pekerjaan lain asalkan pekerjaan utama itu selesai, selesai dalam artian selesai bukan sampai tahap akhir tapi sudah selesai atau sudah cukup untuk bisa ditinggal, hal yang diperhatikan dalam rotasi kerja itu di output-nya, karena kita fokusnya di output-nya jadi tiap klien itu memiliki output yang berbeda meskipun ada beberapa yang sama, PIC-nya wajib untuk mengetahui informasi outputnya yang akan di kerjakan tiap bulannya, misalnya di Jeeva itu buat rekap data, rekap penjualan, rekap pengeluaran dan laporan bulanan, yang mana dia harus mengerti untuk membuat laporan itu harus mengumpulkan data apa saja dan mana saja. Cara untuk

mendapatkan data itu kan harus datang atau visit ke perusahaan klien dan meminta jadwal ke PIC dan klien agar bisa melangsungkan visit tersebut untuk mendapatkan data.”

3. Siapa saja pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan rotasi kerja?
“Manajer operasional yang memutuskan dan mengatur rotasi kerja dalam perusahaan secara keseluruhan meskipun terkadang owner bisa saja membantu untuk pengarahan rotasi kerja tersebut.”
4. Apa tujuan utama melakukan rotasi kerja?
“Karena kita perusahaan konsultan yang dimana kita ngga bisa fokus ke salah satu klien saja, dari segi pekerjaan kita memiliki banyak klien yang dimana satu klien saja memiliki banyak kebutuhan, dari beberapa kebutuhan itu kita harus berusaha untuk menyesuaikan, maka dari itu ketika ada kebutuhan atau pekerjaan yang urgent/darurat, mana yang harus kita prioritaskan terlebih dahulu atau di utamakan, jadi sebagai contoh klien A disurati pajak klien B kita harus buat laporan keuangan bulanan, dari segi manajer operasional harus menganalisa mana yang lebih di dahulukan, yang harus difokuskan yah itu yang di surati pajaka itu karena semisal kalau itu di tunda tunda bisa terkena denda atau masalah yang lain.”
5. Apakah ada tujuan lain dari rotasi kerja untuk karyawan dari segi manajer operasional untuk pengembangan karir karyawan?
“Ada, agar kita bisa tau untuk skill dari karyawan tersebut apakah ada peningkatan atau tidak, dari menitik beratkan suatu tanggung jawab yang lebih untuk karyawan tersebut dan apakah karyawan juga mempunyai rasa memiliki (loyal) pada perusahaan disitu. Karena dalam perusahaan konsultan ada 3 hal yang sangat penting yaitu Komunikasi, Komitmen dan Tanggung Jawab. Jadi 3 hal ini yang akan menjadi acuan manajer operasional untuk penilaian ke karyawan.”

6. Apa tolak ukur manajer operasional memindah tugaskan karyawan atau melakukan rotasi tersebut?

“Dari manajer operasional dilihat dari kemampuan dan kemampuan itu dilihat dari cara dia berinteraksi, komunikasi, tugas yang di berikan kepada dia.”

7. Adakah faktor individu karyawan yang mempengaruhi tolak ukur manajer operasional untuk melakukan rotasi kerja?

“Dilihat dari tingkat keaktifan dia saat dia bekerja, manajer operasional menitikberatkan ke karyawan-karyawan yang memiliki tingkat keaktifan yang tinggi.”

8. Apakah ada sistem evaluasi khusus dalam persiapan sebelum rotasi kerja di lakukan?

“ada, yaitu berupa pemberitahuan atau audience untuk tugas dan tasking yang akan dilakukan sebelum karyawan terjun ke perusahaan yang baru”

9. Seberapa sering rotasi kerja di perusahaan ini berlangsung?

“Sering sekali, karena tidak ada jadwal khusus karena kita menyesuaikan klien juga.”

10. Apakah ada pekerjaan khusus yang lebih di prioritaskan dalam bekerja?

“Ada, tergantung urgensi atau kebutuhan klien, namun tetap dibagian AFTAM yang lebih diprioritaskan, terkhusus dibagian pajak.”

11. Ada dampak yang signifikan terkait pengembangan kompetensi terkait rotasi kerja dari manajer operasional?

“Ada, dari sisi manajer operasional lebih mudah untuk memonitoring. Dari segi efisiensi operasional jauh lebih simpel.”

12. Apakah rotasi kerja tersebut sebagai strategi perusahaan?

“Iya, itu jadi salah satu strategi juga dari perusahaan untuk meningkatkan kemampuan yang kita miliki.”

13. Apa saja kriteria untuk menentukan karyawan yang melakukan rotasi kerja?

“Kunci dari menentukan karyawan terpilih untuk melakukan rotasi kerja adalah kompetensinya, selain dari keaktifannya kita juga melihat beberapa projek yang sudah dia pegang dan sudah dia jalani, yang awalnya dia hanya bisa dari 1 klien bisa membantu masalah di klien yang lainnya.”

14. Apakah karyawan memiliki hak untuk keberatan terhadap keputusan rotasi kerja itu?

“Iya mereka punya hak, karena perusahaan juga menerapkan kekeluargaan juga dalam mengambil keputusan. Jika ada yang keberatan yang dilakukan manajer operasional adalah menanyakan balik kepada karyawan keberatannya itu kenapa, dan keberatannya dibagian apa, karena sebelum ditempatkan disana analisa dari manajer operasional itu sudah sesuai dengan kebutuhan klien itu juga kemampuan dari individu karyawan.”

15. Apakah rotasi kerja mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas?

“Tetap mempengaruhi, namun manajer operasional selalu memberikan solusi ketika karyawan A tidak mampu melaksanakan tasking dengan baik maka ada karyawan B yang harus siap membantu karyawan A di klien A juga. Karena perusahaan mengejar target juga agar semua karyawan lebih produktif.”

16. Apakah ada contoh nyata dimana rotasi kerja meningkatkan produktivitas atau justru menjadi kendala?

“Ada dan pernah, ada karyawan yang awalnya terlihat produktif di klien A ternyata ketika di pindahkan di klien B itu down dan tidak produktif otomatis manajer operasional mensupport dengan membantu memberikan karyawan B untuk membantu untuk klien B dan malah

yang terjadi karyawan A hilang dan tenggelam. Padahal target nya agar karyawan A terbantu, menonjol dan produktif lagi. Karyawan B yang baru di tugaskan disana malah lebih dominant daripada karyawan A yang lebih dulu disana.”

17. Bagaimana karyawan menyesuaikan diri dengan tanggung jawab baru setelah dilakukan rotasi kerja?

“Tergantung dari perusahaan klien yang dipegang, nah disitu harus cermatnya manajer operasional untuk mngontrol jalannya pekerjaan disetiap klien agar karyawan juga dapat menyesuaikan diri dari tanggung jawab tugas dari klien tersebut.”

18. Apakah ada indikator kinerja khusus yang digunakan untuk mengukur keberhasilan rotasi kerja?

“Dilihat dari tasking yang sudah diselesaikan dan juga dilihat dari cara dia melaporkan tugasnya, jadi indikator berhasil atau tidaknya itu dilihat dari pelaporan dari tasking yang sudah diselesaikan.”

19. Berapa lama durasi adanya rotasi kerja tersebut? Setelah rotasi tersebut apakah akan kembali ke posisi sebelumnya atau seperti apa tindak lanjutnya?

“Sampai project yang diemban itu selesai atau tergantikan dengan karyawan yang baru, namun juga dilihat dari nilai urgensi dari perusahaan klien dan kebutuhan perusahaan klien, apakah perlu untuk didampingi selalu perusahaannya atau tidak. Karena ada termin atau kesepakatan di awal untuk deadline menyelesaikan tugas yang dibutuhkan oleh perusahaan klien. Ketika tasking atau tugas yang urgensi sudah selesai maka dia akan kembali di posisi atau tugas sebelumnya.”

20. Adakah kesulitan atau tantangan tertentu yang dihadapi dalam penerapan rotasi kerja? Lalu bagaimana solusi yang dilakukan untuk menghadapi kesulitan atau tantangan tersebut?

“Ada, yaitu memilih karyawan yang mampu melakukan rotasi kerja dengan baik. Harus memiliki otak visioner ketika memilih karyawan untuk rotasi kerja, karena itu akan sangat berpengaruh ke nilai perusahaan ketika dia melakukan kerja di perusahaan klien yang di tuju, harus melihat lebih dalam ke individunya untuk memperkirakan apakah karyawan bisa mengerjakan tasking atau tugas itu atau tidak, dan lebih ada rasa kekhawatiran dan ketakutan yang dimana salah menganalisa orang. Dengan memberikan challenge untuk karyawan juga termasuk solusi, yang kemudian dari challenge itu manajer operasional bisa melihat kemampuan dia untuk mengatasi challenge tersebut.”

21. Bagaimana perusahaan menangani kendala terkait kompetensi atau pelatihan yang diperlukan?

“Tetap berusaha memberikan pelatihan kepada dia untuk menggali kompetensi dia agar produktif dan meningkatkan ketrampilan dia yang tidak terlihat. Dan lebih memaksimalkan apa yang dia bisa dan apa yang dia kuasai agar dia dapat memberikan hal yang lebih kompleks dan lebih baik lagi.”

22. Apa yang menjadi tolak ukur efektivitas dan efisiensi rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup?

“Dikatakan efektif dan efisien karena meskipun jumlah karyawannya sedikit, kita dapat bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan klien.”

23. Dengan adanya teknologi digital, apakah Anda merasa rotasi kerja lebih efektif dibandingkan dengan sebelum adanya teknologi digital?

“Pasti dan sangat efektif karena sekarang menggunakan aplikasi perusahaan yang bernama “NOTED” dan aplikasi itu untuk memonitoring seluruh tasking yang diberikan karyawan ketika rotasi kerja tersebut dan wajib melaporkan secara intens dan update terbaru setiap hari nya karena untuk melihat sampai mana perkembangan

tasking yang sudah di selesaikan. Untuk mid online itu “Geather.io” untuk meeting perusahaan melalui online dengan waktu dan jam yang unlimited. Dan aplikasi digital itu sangat membantu sekali dalam meeting atau berkembangnya perusahaan.”

B. Identitas Informan

Nama : Ashila

Jabatan : PIC AFTAM

Tanggal : 20 November 2024

1. Sejak kapan Anda pertama kali ditugaskan rotasi kerja di perusahaan ini?
“Pertama kali itu saya visit ke Utama sama owner, kurang lebih h+2, waktu itu visit dibagian sistem untuk website, kemudian setelah itu masih dihari yang sama saya visit ke perusahaan lain dibagian akuntansi dilaporan tahunan pajak. Kemudian selisih satu bulanan saya pegang klien Primaloka dibagian akuntansi juga.”
2. Bagaimana Anda melihat kebijakan rotasi tersebut?
“Kalau misalkan ada yang bantu kayanya ngga masalah sih, kalo misalnya aku sendiri itu cukup kewalahan.”
3. Seberapa sering Anda mengalami rotasi kerja?
“Kalau dibagian yang berbeda itu ngga terlalu sering, kebanyakan semua klien yang saya pegang itu dibagian akuntansi. Tapi dalam 3 bulan terakhir ini saya pernah pegang klien Ibarbo di bagian sistem, walaupun tidak sepenuhnya saya yang menangani.”
4. Menurut anda, kenapa perusahaan melakukan rotasi kerja terhadap anda?
“Ya karna kurangnya SDM di perusahaan kita sih. Disini kan kebanyakan dari temen-temen intership, nah kaya gitu kan ada masanya, misalkan paling lama 3 bulan kerja, nanti setelah 3 bulan mereka pergi, aku yang ambil alih. Jadi ya itu kurangnya hiring karyawan, tapi sekarang udah ada temennya, yaitu Radit.”
5. Seberapa cepat anda dapat mengikuti ritme pekerjaan yang baru?

“Menurutku, karna aku disini yang sering dinotice sama owner, jadi aku kaya punya mindset kalo misalkan aku nya ngga cepet nanti temen-temen intership yang bakal terhambat juga.”

6. Apakah anda merasa lebih cocok di posisi lama atau di posisi yang baru?
“Sebenarnya aku lebih ke bagian pajak sih.”
7. Apakah rotasi kerja membantu Anda mengembangkan keterampilan baru yang sebelumnya tidak Anda kuasai?
“Iya. Ya itu jadi lebih cepet tanggap. Kalo dulu masih banyak temen-temen yang dateng sebelum aku, jadi kalo ada sesuatu bisa nanya ke mereka, kalo sekarang kan ngga bisa jadi lebih ditingkatkan daya ingat sama ketrampilannya.”
8. Adakah kesulitan atau tantangan tertentu yang Anda hadapi terkait rotasi kerja? Lalu bagaimana solusi yang anda lakukan?
“Ada, kalo misalkan aku lagi ngerjain klien A, B, dan C, kemudian ada deadline klien X di hari yang sama, jadi sama harus lembur. Solusinya ya tetep dilakuin.”
9. Apakah Anda merasa teknologi membantu Anda?
“Ya, sangat membantu. Aku lebih sering pake spreadsheets.”
10. Apakah rotasi kerja ini memberi Anda kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dan memperluas wawasan Anda tentang berbagai fungsi atau divisi di perusahaan?
“Ya.”
11. Apakah Anda merasa lebih termotivasi atau justru merasa terbebani dengan adanya rotasi kerja di perusahaan?
“Termotivasi. Kalo sekarang bisa bilang begitu ya, kalo waktu itu emang sedikit terbebani, karna ya itu kurangnya hiring karyawan.”
12. Menurut Anda, apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup agar lebih efektif dan efisien?

“Pembagian taskingnya, jadi untuk manajer operasional perlu memilah klien mana yang dipegang aku dan klien mana yang di pegang Radit. Jadi bisa lebih difokuskan, lalu ketika radit ada kesulitan saya bisa bantu.”

13. Apakah dalam penerapan rotasi kerja sering dilakukan evaluasi?

“Akhir-akhir ini jarang, kalau dulu sering.”

14. Apakah anda mengalami tingkat stres yang tinggi atau rendah dengan rotasi kerja tersebut?

“Cukup stress waktu awal-awal.”

C. Identitas Informan

Nama : Reihan

Jabatan : PIC IT

Tanggal : 20 November 2024

1. Sejak kapan Anda pertama kali ditugaskan rotasi kerja di perusahaan ini?

“Sebulan melalui training terlebih dahulu setelah 1 bulan training seminggu kemudian melakukan visit ke Perusahaan Jaroo di bidang IT juga akuntansi karena disitu membutuhkan akuntansi, setelah itu seminggu kemudian ke asfam banjarnegara di bagian IT. Meskipun saya di bagian IT saya juga harus mengerti aftam.”

2. Bagaimana Anda melihat kebijakan rotasi tersebut?

“Sebenarnya gapapa sih, Cuma klien sebelumnya kan belum selesaitiba tiba disuruh ke klien yang lain, belum juga pekerjaan yang di Perusahaan sendiri. Sedikit merasa terbebani karena saya sendiri di bidang IT tapi harus memegang banyak klien.”

3. Seberapa sering Anda mengalami rotasi kerja?

“Sering sekali, dibagian yang sama namun rotasi di klien sering terjadi”

4. Menurut anda, kenapa perusahaan melakukan rotasi kerja terhadap anda?

“Kalo saya sih klien nya kan butuh system lalu saya kan dibagian IT sendiri jadi saya sangat diperlukan disini.”

5. Seberapa cepat anda dapat mengikuti ritme pekerjaan yang baru?
“Tergantung sih mas karena itu tergantung permintaan urgensi klien, contoh pernah mengalami pagi diminta klien membuat website keuangan stok opname lalu malam harus jadi dan pagi bisa di pakai. Karena preasure dan deadline jadi bisa dan merasa cepat untuk mengikuti ritme.”
6. Apakah anda merasa lebih cocok di posisi lama atau di posisi yang baru?
“Lebih suka yang baru ini”
7. Apakah rotasi kerja membantu Anda mengembangkan keterampilan baru yang sebelumnya tidak Anda kuasai?
“Membantu karena itu membuat saya mengerti tentang aftam di bagian keuangan dan akuntansi”
8. Adakah kesulitan atau tantangan tertentu yang Anda hadapi terkait rotasi kerja? Lalu bagaimana solusi yang anda lakukan?
“Menghadapi klien yang selalu terburu buru dan minta cepet, Solusi nya saya selalu sendiri mengerjakan sendiri dan fokus menyendiri.”
9. Apakah Anda merasa teknologi membantu Anda?
“Sangat membantu sekali, karena update coding selalu ada disana”
10. Apakah rotasi kerja ini memberi Anda kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dan memperluas wawasan Anda tentang berbagai fungsi atau divisi di perusahaan?
“Iya pasti”
11. Apakah Anda merasa lebih termotivasi atau justru merasa terbebani dengan adanya rotasi kerja di perusahaan?
“Motivasi ada tapi juga terbebani juga ada karena ada dealine yang membuat motivasi.”
12. Menurut Anda, apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup agar lebih efektif dan efisien?

“Peningkatan jumlah karyawan di bagian saya di IT untuk dapat membantu saya di bagian IT tersebut.”

13. Apakah dalam penerapan rotasi kerja sering dilakukan evaluasi?

“Sering dari manajer operasional dan owner langsung.”

14. Apakah anda mengalami tingkat stres yang tinggi atau rendah dengan rotasi kerja tersebut?

“Cukup tinggi hehe”

D. Identitas Informan

Nama : Juaniar

Jabatan : Internship

Tanggal : 20 November 2024

1. Sejak kapan Anda pertama kali ditugaskan rotasi kerja di perusahaan ini?

“2 minggu setelah training saya langsung visit di awal bulan ke jeeva di bagian aftam di bagian keuangan, 1 minggu kemudian visit lagi ke bossbaby di playground di bagian manajemen dan marketing dan menjadi MC disana. 2 minggu setelah ke anisa di bagian aftam di bagian perpajakan di PPH 25”

2. Bagaimana Anda melihat kebijakan rotasi tersebut?

“Tidak masalah sih mas yang penting ganti gantian aja terus, tapi terkadang saya belum mengerti terus tiba tiba disuruh di bagian itu kayak kaget gitu.”

3. Seberapa sering Anda mengalami rotasi kerja?

“Sering sekali sampai sekarang, meskipun sekarang lagi fokus di satu Perusahaan.”

4. Menurut anda, kenapa perusahaan melakukan rotasi kerja terhadap anda?

“Untuk memahami semua pekerjaan yang ada di Perusahaan dan memahami bidang di setiap divisi dan bagian”

5. Seberapa cepat anda dapat mengikuti ritme pekerjaan yang baru?

“Kalau masih satu bidang sih agak cepat sih, namun kalau sudah di luar bagian saya, saya perlu untuk adaptasi namun juga termasuk cepat.”

6. Apakah anda merasa lebih cocok di posisi lama atau di posisi yang baru?
“Tergantung isinya sih, selama itu dibagian perpajakan atau aftam saya cocok di bagian sana”
7. Apakah rotasi kerja membantu Anda mengembangkan keterampilan baru yang sebelumnya tidak Anda kuasai?
“Iya, sebelumnya saya tidak faham marketing sama sekali namun ketika rotasi kerja itu dilakukan saya harus belajar di bidang lain seperti manajemen dan marketing atau non aftam itu. Bahkan di bagian pajak pun saya juga banyak yang saya baru pelajari”
8. Adakah kesulitan atau tantangan tertentu yang Anda hadapi terkait rotasi kerja? Lalu bagaimana solusi yang anda lakukan?
“Harus mempelajari hal yang baru lagi supaya lebih cepat dan tanggap saat hal baru itu muncul saat menghadapi klien”
9. Apakah Anda merasa teknologi membantu Anda?
“Sangat membantu sekali”
10. Apakah rotasi kerja ini memberi Anda kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dan memperluas wawasan Anda tentang berbagai fungsi atau divisi di perusahaan?
“Iya pasti.”
11. Apakah Anda merasa lebih termotivasi atau justru merasa terbebani dengan adanya rotasi kerja di perusahaan?
“Termotivasi sih, karena adanya rotasi kerja saya semangat untuk mempelajari hal-hal baru dan menambah wawasan.”
12. Menurut Anda, apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup agar lebih efektif dan efisien?

“Sebelum visit itu di komunikasi kan lagi dengan intens karena tidak ada mistake atau kesalahan, dan kalau bisa yang incharge sebelumnya sudah kesana itu diajak kembali supaya yang baru cepat mengerti.”

13. Apakah dalam penerapan rotasi kerja sering dilakukan evaluasi?

“Beberapa kali sih kalau di saya”

14. Apakah anda mengalami tingkat stres yang tinggi atau rendah dengan rotasi kerja tersebut?

“Tidak sih, perlu adaptasi aja sih”

E. Identitas Informan

Nama : Radit

Jabatan : Internship

Tanggal :

1. Sejak kapan Anda pertama kali ditugaskan rotasi kerja di perusahaan ini?

“Dari awal. Jadi setelah 4 hari kerja disini saya memegang 2 klien, dari awal masuk diajarin untuk merekap rekening koran dulu. Saya masuk hari senin, terus tiba-tiba hari kamisnya langsung diajak visit oleh owner ke Magelang memegang klien BosBaby. Lalu, 2 minggu setelahnya langsung visit lagi ke BPSG itu perusahaan untuk audit. Waktu itu belum paham kerjanya gimana tapi disuruh owner langsung.”

2. Bagaimana Anda melihat kebijakan rotasi tersebut?

“Sebenarnya bagus sih mas, soalnya emang awalnya saya pengen jadi kaya auditor, terus pas owner nunjuk saya suruh memegang proyek audit langsung seneng saya”

3. Seberapa sering Anda mengalami rotasi kerja?

“Kalau awal2 dulu memang saya fokusnya di audit sama yang keuangan terus sekarang ini hampir memegang semua klien. Sekarang emang sering dibagian akuntansi nya. Sempet juga dibagian IT kaya memahami alur sistemnya. Pernah juga rotasi dari akuntansi ke manajemen marketing.”

4. Menurut anda, kenapa perusahaan melakukan rotasi kerja terhadap anda?

“Ya misalnya kalau orangnya gampang bosan kalau kerjanya monoton kan kaya kurang asik gitu, jadi biar tahu banyak juga tentang kerjanya.”

5. Seberapa cepat anda dapat mengikuti ritme pekerjaan yang baru?
“Sebenarnya sih ga terlalu cepet saya jadi harus dipelajari dulu bener-bener, perlu ada mentor yang ngajarin.”
6. Apakah anda merasa lebih cocok di posisi lama atau di posisi yang baru?
“Sebenarnya fleksibel, semuanya cocok sih.”
7. Apakah rotasi kerja membantu Anda mengembangkan keterampilan baru yang sebelumnya tidak Anda kuasai?
“a. Contoh awalnya saya ngga bisa desain, terus dipelajari dikit-dikit sama manager operasional sama temen-temen juga, akhirnya bisa walaupun ngga terlalu jago.”
8. Adakah kesulitan atau tantangan tertentu yang Anda hadapi terkait rotasi kerja? Lalu bagaimana solusi yang anda lakukan?
“Saya kurang cepat memahami, misalnya saya kurang paham terus saya mau nanya ke manager operasional itu agak sungkan malem-malem. Chat GPT sih mas.”
9. Apakah Anda merasa teknologi membantu Anda?
“Sangat membantu.”
10. Apakah rotasi kerja ini memberi Anda kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dan memperluas wawasan Anda tentang berbagai fungsi atau divisi di perusahaan?
“Disini sangat banyak pelajaran baru, contoh saya belum pernah ada pengalaman tentang stock opname, setelah masuk ke perusahaan ini jadi sering banget.”
11. Apakah Anda merasa lebih termotivasi atau justru merasa terbebani dengan adanya rotasi kerja di perusahaan?

“Engga sih, malah saya merasa senang karna pekerjaan jadi tidak monoton.”

12. Menurut Anda, apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup agar lebih efektif dan efisien?

“Perlu ada reminder, misalnya seminggu sebelumnya. Terus untuk rotasinya berbeda setiap pergantiannya, jangan ditaruh di job yang sama lagi.”

13. Apakah dalam penerapan rotasi kerja sering dilakukan evaluasi?

“Kalau sekarang sih jarang ada evaluasi”

14. Apakah anda mengalami tingkat stres yang tinggi atau rendah dengan rotasi kerja tersebut?

“Rendah”

F. Identitas Informan

Nama : Yoga

Jabatan : Internship

Tanggal :

1. Sejak kapan Anda pertama kali ditugaskan rotasi kerja di perusahaan ini?

“Satu bulan setelah masuk. Awalnya saya pegang klien erbavita dibidang keuangan, setelah itu ke ibarbo taman wisata. Itu seminggu setelahnya, karena emang baru pertama kali ke ibarbo juga jadi emang kaya minta data dan survey, minggu pertama itu saya mengerjakan accounting, setelah itu stokopname. Setelah itu ke bagian SOP/manajemen karena memang dibutuhkan secepatnya saat itu. Terus sekarang balik lagi ke accounting.”

2. Bagaimana Anda melihat kebijakan rotasi tersebut?

“Menurut saya ya ada poin plus dan minusnya. Poin plusnya ya kita jadi belajar banyak hal baru lagi, jadi kaya kita harus upgrade diri, harus bisa menyesuaikan sesuai dengan kebutuhan klien. Minusnya ya karena kita

belum tau apa-apa, jadi kita yang harus effort untuk belajar, ibaratnya minusnya belajar dari nol lagi.”

3. Seberapa sering Anda mengalami rotasi kerja?

“Lebih banyak rotasinya itu kaya ngebantu klien aja sih, misalnya kaya awal2 pegang Gemilang dengan membuat laporan keuangan, kalau rotasi bidangnya itu kaya di ibarbo jadi dari yang tadinya accounting ke manajemen.”

4. Menurut anda, kenapa perusahaan melakukan rotasi kerja terhadap anda?

“Sesuai kebutuhan klien sih mas”

5. Seberapa cepat anda dapat mengikuti ritme pekerjaan yang baru?

“Cepet beradaptasi sih, yang penting kalau memang tidak tahu ya tanya ke yang udah paham.”

6. Apakah anda merasa lebih cocok di posisi lama atau di posisi yang baru?

“Belum merasakan lebih cenderung cocok kemana, tapi untuk saat ini ketika dirotasi itu fine-fine aja.”

7. Apakah rotasi kerja membantu Anda mengembangkan keterampilan baru yang sebelumnya tidak Anda kuasai?

“Cukup membantu sih karena emang belajar juga, yang tadinya ngga tau apa-apa tentang SOP, tetapi belajar untuk bisa ngerti alur atau ritme kerja klien.”

8. Adakah kesulitan atau tantangan tertentu yang Anda hadapi terkait rotasi kerja? Lalu bagaimana solusi yang anda lakukan?

“Lebih ke karna hal baru itu jadi kita harus cepet beradaptasinya. Kalau saya sih, kalau memang kosong sama sekali atau ngga tahu sama sekali ya tanya ke orang yang pernah ditugaskn dibagian itu, jadi emang harus ngerti ritme nya dulu, kaya laporan keuangan ini nih apa aja yang dikerjain terus yang dibutuhin data apa aja.”

9. Apakah Anda merasa teknologi membantu Anda?

“Sangat membantu sih”

10. Apakah rotasi kerja ini memberi Anda kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru dan memperluas wawasan Anda tentang berbagai fungsi atau divisi di perusahaan?

“Tentu”

11. Apakah Anda merasa lebih termotivasi atau justru merasa terbebani dengan adanya rotasi kerja di perusahaan?

“Termotivasi sih.”

12. Menurut Anda, apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup agar lebih efektif dan efisien?

“Sejauh ini belum ada kesulitan yang terjadi sampai fatal banget. Yang penting setiap yang ditugaskan kepada kita apapun itu dikomunikasikan dulu, perlu adanya mentor.”

13. Apakah dalam penerapan rotasi kerja sering dilakukan evaluasi?

“Kalau evaluasi rotasi kerja jarang sih, paling kaya evaluasi internal aja”

14. Apakah anda mengalami tingkat stres yang tinggi atau rendah dengan rotasi kerja tersebut?

“Belum sih, masih nyantai”

G. Identitas Informan

Nama : Risma

Jabatan : Internship

Tanggal :

1. Sejak kapan Anda pertama kali ditugaskan rotasi kerja di perusahaan ini?

“Satu mingguan disini saya udah megang klien Utama di Jl. Parangtritis yaitu perusahaan dealer motor, waktu itu saya pegang di bagian AFTAM. Kemudian masih dibulan yang sama saya megang klien Gemilang dibagian akuntansi laporan keuangan. Tapi kalo yang di Utama itu cuma visit bulanan aja sih. Jadi tanggungjawab utama saya ada di Gemilang, untuk yang lainnya saya hanya bantu-bantu tasking

temen-temen. Saya juga pegang di Ibarbo tapi sama dibagian akuntansi laporan keuangan.”

2. Bagaimana Anda melihat kebijakan rotasi tersebut?

“Saya masih oke aja sih, karna untuk rotasinya itu saya tetap dibagian yang sama yaitu Akuntansi. Tapi kalo issue nya beda saya mungkin kesulitan, misalnya saya sedang pegang klien A, kemudian di suruh pegang klien B dengan issue yang berbeda.”

3. Tapi pernahkah anda memegang klien di bidang yang berbeda?

“Belum pernah sih, pasti di bagian akuntansi”

4. Seberapa sering Anda mengalami rotasi klien?

“Sering banget sih, misalnya saya sedang pegang klien B, terus tiba-tiba klien A menghubungi, jadi fokusnya pecah, apalagi kalo awal bulan pasti banyak kerjaan.”

5. Menurut anda, kenapa perusahaan melakukan rotasi terhadap anda?

“Bisa cepet juga sih kerjanya, kita bisa belajar dari tasking klien lain juga”

6. Seberapa cepat anda dapat mengikuti ritme pekerjaan yang baru?

“Sebenarnya kalau misalkan saya, tasking saya di beberapa klien itu kan selalu sama ya, kaya laporan keuangan, jadi ya masih bisa mengikuti.”

7. Apakah rotasi membantu Anda mengembangkan keterampilan baru yang sebelumnya tidak Anda kuasai?

“Ya, banget, jadi kaya yang di klien A itu kita cuma belajar ini, terus di klien B kita ada issue baru yang harus kita selesaikan, itu tuh menambah wawasan.”

8. Adakah kesulitan atau tantangan tertentu yang Anda hadapi terkait rotasi kerja? Lalu bagaimana solusi yang anda lakukan?

“Kalau kesulitan itu misalnya kita minta data ke klien kadang klien tuh susah banget untuk dimintain data. Solusinya ya kalo menurut saya

lebih tegas aja sih ke klien karena kan kita disini juga membantu mereka.”

9. Apakah Anda merasa teknologi membantu Anda?

“Membantu banget sih, karna kita juga kalo tasking kebanyakan itu pake spreadsheets. Kalo spreadsheets itu kan pake rumus-rumus, nah kalo kita ga tau tuh kita bisa tanya chatGPT, itu mempermudah banget sih”

10. Apakah Anda merasa lebih termotivasi atau justru merasa terbebani dengan adanya rotasi kerja di perusahaan?

“Kalau dari saya malah happy sih dapet pembelajaran dari berbagai klien, selain klien yang merupakan tanggungjawab saya.”

11. Menurut Anda, apa yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan dalam penerapan rotasi kerja di PT Dami Internasional Grup agar lebih efektif dan efisien?

“Mungkin, misal ada anak baru terus dikasih tasking dari satu klien, biar mereka gampang paham itu penjelasannya harus lebih extra, biar ngerjain taskingnya itu bener dan paham apa issue nya. Dan kalau bisa tuh ada catatan-catatan apa aja issue yang ada di klien itu, biar paham apa yang sedang dikerjakan dan apa yang harus diusahakan.”

12. Apakah dalam penerapan rotasi kerja sering dilakukan evaluasi?

“Engga terlalu sering kalau soal rotasi kerja”

13. Apakah anda mengalami tingkat stres yang tinggi atau rendah dengan rotasi kerja tersebut?

“Kalo waktu rotasi sih engga, stress itu karna datanya ngga di kasih-kasih.”

Lampiran 4 Dokumentasi Foto

Wawancara dengan Manager Operasional



Wawancara dengan para karyawan



