

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi yang sangat pesat di era globalisasi saat ini telah memberikan banyak manfaat dalam kemajuan dalam dunia kerja maupun organisasi. Penggunaan teknologi oleh manusia dalam membantu menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang menjadi keharusan dalam kehidupan. Perkembangan teknologi ini juga harus diikuti dengan perkembangan pada Sumber daya manusia .

Pengaturan Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam penentuan sukses tidaknya suatu perusahaan ataupun organisasi. Untuk mencapai suksesnya perusahaan atau organisasi, peranan Manajemen sumber daya manusia adalah menempati suatu posisi pekerjaan dalam suatu organisasi dibutuhkan kualifikasi serta kompetensi yang jelas, tanpa adanya kompetensi dan kualifikasi mengenai suatu pekerjaan maka sesungguhnya pekerjaan tersebut tidak akan bisa dikerjakan secara maksimal.

Secanggih apapun alat dan sarana kerja yang dimiliki perusahaan namun tanpa adanya fungsi kerja manusia maka keberadaan perusahaan tidak akan berarti apa - apa, hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan yang berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Seringkali pemahaman mengenai deskripsi kerja tidak diperhatikan oleh setiap organisasi ataupun perusahaan, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak teratur, pekerjaan terbengkalai dan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, hal ini disebabkan karena karyawan tidak memahami deskripsi kerja yang diberikan padanya.

Apabila perusahaan memperhatikan pentingnya pemahaman deskripsi kerja dan setiap karyawan mempelajari dan menguasai deskripsi kerja pada bidangnya masing – masing maka hal itu akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan produktifitas kerja akan tercapai. Pemahaman mengenai uraian tugas yang baik akan sangat mempengaruhi bagi efektifitas kerja. Maka perlu diadakannya suatu tata kelola deskripsi kerja yang baik pula seperti dalam menyelesaikan suatu jabatan.

Menghindari rasa jenuh dari para karyawan terhadap deskripsi kerja maka sering kali perusahaan menerapkan sistem rotasi pekerjaan (*Job Rotation*) yaitu perputaran tugas karyawan atau antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Kegiatan – kegiatan yang dilakukan dalam Manajemen sumber daya manusia sangat bergantung pada informasi yang diperoleh dari analisa jabatan. Oleh karena itu, informasi dari analisis jabatan digunakan untuk penarikan dan seleksi, kompensasi, penilaian kinerja, serta untuk pelatihan. Begitu pentingnya analisis jabatan ini sehingga mengharuskan organisasi untuk tetap melakukan uraian

terhadap jabatan dalam organisasi agar proses pekerjaan dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Pada tahun 2015 terjadi penggabungan antara 3 perusahaan yaitu PT. KSI, PT. SPB, PT. BA menjadi sebuah satu kesatuan yaitu *XYZ Group* (Menjadi perusahaan *Holding*). Penggabungan perusahaan tersebut juga berdampak kepada pengelolaan Manajemen Sumber daya manusia, khususnya pada peraturan, penggunaan aplikasi untuk menunjang pekerjaan, *Job Description*, dan rotasi pekerjaan.

Salah satu kebijakan yang sangat berpengaruh adalah kebijakan mengenai penggunaan aplikasi IFCA untuk menunjang pekerjaan, namun divisi HRD atau yang berkaitan dengan Manajemen sumber daya manusia pada *XYZ Group* hanya memberikan pelatihan mengenai aplikasi IFCA secara tidak merata, yang menyebabkan kurang optimalnya para karyawan dalam mengoperasikan aplikasi tersebut untuk menunjang pekerjaannya. Selain itu di perburuk dengan penerapan sistem rotasi pekerjaan yang dilakukan dalam periode yang singkat. Keadaan tersebutlah yang mendorong Penulis untuk memilih judul **“ANALISIS PENERAPAN ROTASI KERJA (*JOB ROTATION*) PADA ADMIN *MARKETING* DI PT.KSI”**

B. Perumusan Masalah

Kegiatan manajemen perusahaan merupakan sebuah kegiatan pengelolaan sebuah sistem yang saling berkaitan satu dengan hal lainnya, untuk mencapai tujuan sebuah organisasi ataupun perusahaan maka dibutuhkan peranan yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya. Hal ini membuktikan bahwa pemahaman mengenai Deskripsi Kerja (*Jobs Description*) dan pemberlakuan sistem rotasi pekerjaan sangat penting bagi suatu organisasi ataupun perusahaan agar terciptanya suasana yang teratur, efektif dan efisien. Dengan alasan inilah Penulis menarik permasalahan yaitu :

“Bagaimana Penerapan Rotasi Kerja (*Job Rotation*) Pada Admin Marketing di PT. KSI ?”

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan dari Penulisan karya ilmiah ini antara lain :

- a) Mengetahui penerapan sistem Rotasi Kerja (*Job Rotation*) pada admin *marketing* di PT. KSI.
- b) Untuk mengetahui seberapa pentingnya peran Manajemen Sumber daya manusia.
- c) Mengetahui dampak dari penerapan sistem Rotasi Kerja (*Job Rotation*).

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari Penulisan karya ilmiah ini antara lain :

a) Bagi Universitas

Memberikan bahan masukan, dan pengetahuan dibidang Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) yang dapat dijadikan bahan referensi untuk Penulisan tugas akhir khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

b) Bagi Penulis

Penulisan ini dapat memberi pemahaman hingga wawasan bagi Penulis mengenai pentingnya *Job Description*, Rotasi Kerja (*Job Rotation*) serta Manajemen Sumber daya manusia pada suatu perusahaan ataupun organisasi.

c) Bagi Perusahaan

Memberikan gambaran tentang pentingnya *Job Description*, Rotasi Kerja (*Job Rotation*) serta Manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan ataupun organisasi.