ANALISIS ROTASI PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PENANGGULANGAN KEBAKARAN KOTA TANJUNGPINANG

SKRIPSI

DELTA METRA

NIM : 15612125

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG

2020

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi atau kelembagaan memilki sumber daya manusia sebagi unsur pendukung yang berperan penting dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan aset organisasi yang sangat vital dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, meskipun teknologi yang di gunakan suatu organisasi sudah sangat modern, tetaplah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan kegiatan pengembangan sumber daya manusia oleh karena itu organisasi harus mampu mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu memcapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut Priansa (2018), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik, pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemempuan yang berkembang sehingga mampu bekerja dengan baik.

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas terutama dalam hal meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap atau tingkah laku karyawan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka di harapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan yang ada dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan

perkembangan ilmu teknologi yang di gunakan oleh organisasi. Dengan demikian apabila suatu organisasi memiliki pegawai-pegawai yang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya baik, maka akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi juga harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan diinginkan oleh sumberdaya manusia tersebut dengan salah satunya melakukan pembagian kerja, pembagian kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia, sebab tanpa adanya pembagian kerja pegawai akan bekerja menurut kemauannya sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang dapat menghambat tecapainya tujuan organisasi.

Dengan ini organisasi harus mampu memberikan bagian-bagian tugas yang untuk para pegawainya dengan apa yang mereka kuasasi, apabila mereka tidak ditempatkan sesuai apa yang mereka kuasasi maka akan juga tercipta gesekan-gesekan maupun sesuatu yang tidak diinginkan yang juga akan berimbas pada organisasi yang menjadi tidak berjalan sesuai yang diharapkan, maka sangatlah penting untuk organisasi untuk membagi tugas-tugas sesuai dengan keahlian pegawai sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal kedepannya.

Setiap organisasi memiliki cara dan aturan dalam pembagian kerja pegawainya sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin di capai. Salah satunya dengan penerapan rotasi kerja dalam pembagian kerja. Penerapan rotasi kerja dala suatu organisasi dapat memberikan pengetahuan kepada pegawai tentang bagian-bagian organsasi yang berbeda dan praktik di berbagai macam keterampilan

manajerial. Pegawai dilatih tentang pekerjaan lain dengan di dampingi dan dilatih oleh pegawailainnya yang lebih berpengalaman.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran kota Tanjungpinang beralamat di Jalan. Haji Agus Salim No. 1 kota Tanjungpinang, yang saat ini dipimpin oleh Bapak Hantoni,S.Sos, M.Si. Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran kota Tanjungpinang ini, memiliki pegawai sebanyak 279 dengan terbagi tugas bagian kantor dan lapangan atau penjagaan.

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Satpol PP Dan Gulkar Kota Tanjungpinang

No	Uraian	Satpol	Gulkar	Jumlah
1	ASN	145	19	164
2	PTT	76	17	93
3	*OUTSOURCHING*	11	11	22
TOTAL		232	47	279

Sumber: Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang (2019)

Menurut Priansa (2018), mutasi dan rotasi kerja adalah sebagai suatu kegiatan memindah tugaskan pegawai dari pekerjaan yang diembannya saat ini ke pekerjaan lainnya yang ada di dalam organisasi. Berbagai tujuan dari pelaksanaan mutasi dan rotasi ini antara lain : 1. Usaha untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. 2. Upaya menepatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimilikinya, 3. Mutasi dan rotasi menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya, 4. Rotasi kerja

menenpatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan pelatihan yang telah diperolehnya, 5. Mutasi merupakan usaha untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja dari pegawai tersebut. 6. Rotasi Kerja merupakan usaha kesempatan untuk bersaing dalam level kinerja di antara sesama pegwai; 7. Rotasi Kerja ditujukan untuk pengisian kekosongan jabatan tertentu di unit kerja yang ada di dalam organisasi. Rotasi kerja memastikan bahwa pegawai menjadi bagian penting dari organisasi sehingga organisasi tidak akan memberhentikannya 9. mengatasi kebosanan dan kejenuhan yang dialami oleh pegawai atau keyawan 10. merubah status quo sehingga mengurangi dampak buruk dari status quo yang ada dan tumbuh di dalam organisasi.

Menurut hasibuan dalam Ageng Saraswati (2016), mengemukakan bahwa rotasi kerja adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada jabatan yang sama dalam suatu organisasi, istilah-istilah yang sama dalam rotasi jabatan adalah mutasi, pemindahan dan transfer. Berdasarkan hal ini rotasi pekerjaan dapat menjadi dampak yang positif dan negatif untuk itu organisasi harus mampu melihat apakah rotasi pekerjaan atau pemindahan tugas ini memiliki dampak yang positif sehingga dapat menguntungkan organisasi, bukan malah berdampak negatif yang dapat menurunkan kinerja dari para pegawai yang telah bekerja dengan baik dan optimal.

Selain dapat menambah keterampilan, pegawai itu juga bisa mendapatkan pekerjaan yang beragam sehingga tidak menimbulkan rasa jenuh. Pekerjaan yang dilakukannya hanya itu-itu saja dan bersifat rutin, dapat menimbulkan rasa bosan atau jenuh yang mengakibatkan semangat dan gairah kerja menjadi menurun, dan menyebabkan layanan yang diberikan menjadi kurang maksimal atau kurang baik.

Selain itu, dengan diterapkannya rotasi kerja akan mewujudkan adanya keadilan dalam bekerja karena setiap pegawai memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang sama sehingga tidak menimbulkan kecemburuan antar pegawai.

Rotasi kerja menurut Kaymaz (2010), rotasi pekerjaan dapat di definisikan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu. Hal ini mengandung arti bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu rotasi alih tugas dan rotasi alih tempat. Pendapat lain mengatakan bahwa rotasi pekerjaan merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal dimana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda

Menurut Nasution (2010), mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit atau bagian yang kelebihan tenaga ke unit atau ke bagian yang kekurangan tenaga atau yang memerlukan. (Hasibuan, 2016) menyatakan mutasi adalah perubahan posisi,jabatan,tempat,pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi dan demosi) dalam suatu organisasi.

Menurut Nasution (2010), istilah promosi (*promotion*) berarti kemajuan, maju kedepan, pemberian status penghargaan yang lebih tinggi. (Heldjrachman, 2014) menyatakan promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan lain yang lebih mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, biasanya disertai dengan kenaikan upah, gaji dan hak-hak lainnya.

Kamus bahasa Indonesia di terbitkan oleh pusat bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional tahun 2008, remunerasi mempunyai arti pemberian hadiah (penghargaan atau jasa) bayaran, imbalan, kompensasi atau upah. Remunerasi

dapat di artikan juga sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Anwar Prabu (2012), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ambar Teguh Sulistiyani, 2013) “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Tidak jarang kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Kondisi seperti itu disebabkan mungkin terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi itu, dapat mengakibatkan kebosanan bahkan kejenuhan di kalangan para pekerja (karyawan). Untuk mengurangi atau menghilangan kejenuhan dan kebosanan para karyawan dalam pekerjaan, sering perusahaan atau instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada karyawan para karyawan. Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Selain rotasi kerja, perusahaan atau instansi agar bisa meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, perusahaan sering melakukan mutasi, promosi, dan juga remunerasi. Mutasi adalah perpindahan antar kantor (dilakukan untuk kenaikan jabatan), dan remunerasi (untuk tambahan penghasilan). Pada esensinya bahwa orang melakukan pekerjaan (bekerja), selain mendapatkan penghasilan, penghargaan, dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan
misalnya dengan peningkatan karier.

Promosi atau kenaikan jabatan, misalnya merupakan sesuatu yang sangat di dambakan oleh seorang karyawan. Selain merupakan suatu penghargaan atas jasa dan pengabdiannya, promosi merupakan faktor yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Begitu juga, misalnya remunerasi adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya dengan gaji yang relatif tinggi diharapkan karyawan bisa bekerja dengan lebih baik. Karena dengan gaji yang memadai atau lebih dari cukup, para karyawan setidaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas penelitian ini membahas tentang rotasi pegawai pada dinas satuan polisi pamong praja dan penanggulangan kebakaran kota Tanjungpinang yang dimana telah peneliti amati dilapangan dan berdasarkan pendapat pegawai yang bekerja bahwa para pegawai sering diberikan rotasi kerja penyebabnya adalah ada ketidak cocokan antara sesama pegawai yang bekerja, menghindari kejenuhan di tempat pekerjaan yang lama dan menambah pengalaman di tempat kerja yang baru. Sehingga membuat pekerjaan yang diberikan tidak dilakukan secara optimal, juga para pegawai merasa harus melakukan penyesuaian kembali terhadap pekerjaan dan akan semakin membuat pekerjaan yang diberikan tidak berjanan dengan baik dan efisien, selain itu akan menurunkan produktifitas dari para pegawai bila terlalu sering melakukan rotasi kerja.

Tabel 1.2
Data Rotasi Penempatan ASN, PTT dan *OUTSOURCHING*

No	Nama	Jenis Kelamin	Penempatan	
			Lama	**Baru**
1	Indra Maryadi	L	Anggota PTI	Anggota Intelijen
2	Resko Satria Pamungkas	L	Anggota Patroli	Anggota Intelijen
3	Sri Andani Fitrianti	P	Anggota Patroli	Regu Pariwisata
4	Rahmat	L	Anggota Patroli	Regu Pariwisata
5	Febriyana Jumiyati	P	Pelayanan	Staf
6	Afrida Faryani	P	Anggota Patroli	Pelayanan
7	Ade Agustian	L	Anggota Patroli	Regu Pariwisata
8	Budianto Saputa	L	Anggota Patroli	Anggota Intelijen
9	Didik Rahman	L	Anggota PTI	Pelayanan

Sumber : Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang (2019)

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin menganalisis tentang rotasi kerja kerja pada dinas tersebut dan mengangkatnya sebagai penelitian yang berjudul ***"Analisis Rotasi Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang."***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ”Untuk mengetahui bagaimana rotasi pegawai pada dinas satuan polisi pamong praja dan penanggulangan kebakaran kota Tanjungpinang?”.

1.3. Batasan Masalah

Batasan suatu masalah, digunakan untuk menghindari adaya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai, batasan masalah dalam penelitian ini yaitu para pegawai yang bekerja di Dinas Satuan Pamong Praja kota Tanjungpinang, dengan sampel 9 orang responden yang terbagi bekerja di bagian kantor dan lapangan.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana rotasi pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang, dan apakah rotasi pegawai ini baik atau kurang baik diterapkan dalam lingkungan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dari metodologi penelitian yang saya buat ini adalah

untuk mengetahui rotasi pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran Kota Tanjungpinang.

Penelitian memegang peranan yang sangat penting dalam memberikan pandangan bagi suatu perusahaan atau organisasi agar dapat mengetahui permasalahan yang di hadapi oleh para pekerjanya serta dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi karena dapat mengatasi dan mencari solusi yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

1.5.1. Kegunaan Ilmiah

1. Membaca dan menulis ilmiah baik itu dari diri peneliti juga dan bagi masyarakat umum lainnya. Untuk mencari solusi atau jalan keluar bagi masalah yang di hadapi organisasi atau perusahaan
2. Untuk menambah pengetahuan tentang penerapan rotasi kerja dan juga permasalahan sumber daya manusia lainnya di dalam organisasi atau perusahaan.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini di lakukan di dinas satuan polisi pamong praja dan penanggulangan kebakaran kota Tanjungpinang, penelitian yang saya buat ini di harapkan dapat sebagai bahan masukan dan solusi bagi dinas satuan polisi pamong praja dan penanggulangan kebakaran kota Tanjungpinang untuk mengatasi permasalahan yang ada didalam organisasi dan untuk segera mencari pemecahan permasalahan tersebut dan bagi masyarakat umum yang ingin menambah ilmu pengetahuan, wawasan baru dan lainnya.

Bagi kampus atau akademisi kegunaan secara praktis adalah sebagai suatu refrensi yang diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan informasi yang berguna

untuk penelitian selanjutnya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu uraian mengenai susunan penelitian yang tersusun secara teratur, membagikan penulisan dalam bentuk bab sehingga memberikan kemudah bagi para pembaca dan dapat melihat gambaran secara jelas isi dari metodologi penlitian ini, sistematika penulisan dari penalitian ini yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang fenomena yang akan dibahas, latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kegunaan ilmiah, kegunaan praktis dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang teori-teori yang memiliki relevansi yang akan dipakai sebagai patokan berbagai masalah yang berhubungan dengan penelitian. dalam bab ini meliputi tinjaun pustaka yang sedang di teliti oleh penulis yang mendasari penelitian, tinjauan teori, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan mengenai metode penelitian, jenis penelitian, jenis-jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional

variable, teknik pengolahan data, dan lokasi dan jadwal dari penelitian tersebut.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini di uraikan mengenai hasil penelitian, gambaran umum instansi atau tempat peneliti melakukan penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini terdapat kesimpulan dan juga saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.