

ANALISIS PENERAPAN ROTASI KERJA DALAM PENGEMBANGAN KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA TBK – KCU MEDAN

Edina Maidy, Nana Dyki Dirbawanto

Universitas Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

edinamaidy964@gmail.com, ikydanan@gmail.com

Received: 01 Juni 2022
Revised : 10 Juli 2022
Accepted: 22 Juli 2022

Abstrak

Latar Belakang : Rotasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan jika dapat diterapkan dengan baik dan untuk seluruh karyawan. PT Bank Central Asia Tbk KCU – Medan merupakan salah satu perusahaan menerapkan sistem rotasi kerja untuk karyawannya. Rotasi kerja yang dilakukan oleh PT Bank Central Asia Tbk KCU – Medan sudah lama diterapkan.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan rotasi kerja dalam pengembangan kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCU – Medan.

Metode : 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 dilakukan di PT Bank Central Asia Tbk pada Juli hingga September 2021. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara mendalam. Informan penelitian ini adalah kepala urusan SDM kanwil 5, kepala bagian training center kanwil 5, staf unit kerja sistem operasi wilayah kanwil 5.

Kesimpulan : Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rotasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik, dimana karyawan yang dirotasikan mampu beradaptasi dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci : Sumber daya manusia; Rotasi kerja; Kinerja karyawan; PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan

Abstract

Background: *Work rotation can improve employee performance if it can be applied properly and for all employees. PT Bank Central Asia Tbk KCU – Medan is one of the companies implementing a job rotation system for its employees. The rotation of work carried out by PT Bank Central Asia Tbk KCU – Medan has long been implemented.*

Objectives: *This study aims to analyze the application of*

work rotation in the development of employee performance of PT Bank Central Asia Tbk KCU – Medan.

Methods: This research uses a qualitative descriptive research method, namely by presenting the results of the analysis on aspects of an in-depth understanding of a problem and examining the problem in a case-wise case of perkasus obtained through various research sources and described descriptively in accordance with actual events in the field.

Results: This research was conducted at PT Bank Central Asia Tbk from July to September 2021. Data collection in this study was carried out with in-depth interviews. The informants of this study are the head of hr affairs of kanwil 5, the head of the training center section of kanwil 5, the staff of the operating system work unit of the regional area 5.

Conclusion: The results of this study show that the work rotation system implemented by the company is already running well, where rotated employees are able to adapt well and improve their performance.

Keywords: Human resources; Rotation of work; Employee performance; PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan

*Correspondent Author : Edina Maidy
Email : edinamaidy964@gmail.com



PENDAHULUAN

Pertumbuhan suatu bisnis yang semakin hari semakin bertambah akan terus menghadapi berbagai tantangan dan persaingan yang ketat seperti perkembangan teknologi yang semakin canggih dan lainnya. Kondisi yang penuh dengan ketidakpastian, menuntut perusahaan untuk dapat menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi karena dapat memberikan pengetahuan, pemahaman serta pengalaman yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan tentu akan menghadapi berbagai hambatan seperti penggunaan teknologi dan sumber daya manusia yang mengelolanya. Perubahan-perubahan yang ada akan menjadi suatu tantangan bagi sumber daya manusia untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, kinerja setiap karyawan harus diperhatikan dengan menggali dan mengembangkan potensi sumber daya manusia dengan baik agar mampu mencapai keberhasilan organisasi melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk menangani dan mengarahkan karyawan serta memberikan pelatihan dan pengembangan dalam sebuah organisasi.

Menurut (Noe, 2017), pelatihan dan pengembangan membantu perusahaan untuk meningkatkan daya saing secara tidak langsung. Menurut (Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, 2016), pelatihan adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang dihadapi atau yang akan dihadapi. Pelatihan dan pengembangan dapat diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar karyawan dapat lebih termotivasi, nyaman dan meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Afandi & Bahri, 2020), Rotasi kerja merupakan salah satu alternatif bagi karyawan yang sudah menganggap pekerjaan yang dilakukan tidak menantang lagi maka seharusnya karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain

dengan tingkat dan persyaratan keterampilan yang sama. Pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup panjang akan menimbulkan kebosanan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ada. Untuk itu, rotasi kerja sangat penting sebagai salah satu pertimbangan untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan dapat mengurangi kejemuhan yang terjadi selama menjalankan pekerjaan.

Penelitian lain juga menyatakan bahwa rotasi kerja memberikan pengaruh positif kepada karyawan dan sangat penting dan perlu diterapkan karena dapat mencegah terjadinya kebosanan dalam pekerjaan. Selain itu, rotasi kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwasannya rotasi kerja memberikan pengaruh positif kepada karyawan dan harus tetap diterapkan (Tumipa & Rumokoy, 2018). Namun, dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jocom, Lambey, & Pandowo, 2017) dengan judul “The Effect of Job Rotation and Training on Employee Performance in PT. Pegadaian (PERSERO) Manado” menunjukkan bahwasannya rotasi kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian ditemukannya research gap dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa rotasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bank Central Asia merupakan salah satu bank yang menerapkan sistem rotasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pra penelitian dilakukan kepada salah satu karyawan PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan bertujuan untuk memberikan informasi untuk memperkuat asas penititian mengenai rotasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil pra penelitian mendapatkan informasi bahwa terdapat permasalahan kurangnya kesadaran diri karyawan seperti adanya karyawan yang sering tidak datang bekerja sehingga dapat menghambat operasional perusahaan, ketidakmampuan karyawan mengelola emosi ketika adanya tuntutan kerja yang banyak sehingga mudah mengalami kelelahan maupun stress yang memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan (turnover), tidak meratanya pembagian rotasi kerja, rotasi kerja dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan maupun karyawan dianggap mampu dalam bidang tertentu. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, ditemukan adanya perbedaan sistem rotasi kerja sehingga perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat masalah tersebut untuk diteliti lebih lanjut. Adapun judul penelitian yang diangkat yaitu “Analisis Penerapan Rotasi Kerja Dalam Pengembangan Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia – KCU Medan”. Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini sebagai berikut: Untuk mengetahui bagaimana penerapan rotasi kerja dalam pengembangan kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia – KCU Medan.

A. Manajemen Sumber daya manusia

Menurut (Osman & Aljabar, 2022), sumber daya manusia sangat penting dan merupakan hal yang mendasar dari sebuah organisasi yang dapat menyangkut hidup suatu organisasi. Setiap sumber daya manusia memiliki kemampuan, sifat dan pola pemikiran yang berbeda-beda. Sumber daya manusia berupa karyawan atau manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana (Abi Hamid et al., 2020). Oleh sebab itu, setiap organisasi sangat membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dalam pengertiannya adalah suatu proses untuk menangani berbagai permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia agar dapat menunjang aktifitas perusahaan. Hamid juga menyebutkan bahwa karyawan bukan lagi hanya sumber daya manusia yang hanya mendukung pelaksanaan tugas atau operasional perusahaan melainkan sebagai aset atau modal penting suatu organisasi sehingga munculnya istilah Human Capital (HC). Menurut (Abdillah et al., 2020), Human Capital Management (HCM) akan secara bertahap mengantikan istilah Human Resources Management (HRM) terkait pengelolaan personalia dalam suatu organisasi dengan menambahkan konsep dari

penilaian yang berhubungan dengan manusia. Akan tetapi, Human Capital Management (HCM) juga menganut konsep-konsep dari Human Resources Management (HRM) yang kemudian dikembangkan dan memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kepuasan karyawan, dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang merupakan investasi pada sumber daya manusia (SDM) akan meningkatkan kepuasan kerja yang besar bagi sumber daya manusia (SDM) akan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Meningkatkan retensi dan engagement, pekerja yang mempunyai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dapat meningkatkan retensi dan menghemat biaya pergantian karyawan (turnover) dan juga dapat menumbuhkan keterlibatan (engagement) yang mengakibatkan karyawan akan lebih produktif dan loyal.
- 3) Meningkatkan ROI (Return of Investment), dengan memahami bahwasannya strategi untuk berinvestasi pada manusia akan berdampak positif bagi perkembangan organisasi dengan memberikan keterampilan dan keahlian baru akan meningkatkan produktivitas, inovasi, daya saing dan keuntungan bagi perusahaan.
- 4) Rekrutmen lebih baik, untuk mendapatkan kandidat yang lebih baik maka perusahaan harus dapat berinvestasi pada perkembangan sumber daya manusia yang dimana semua sumber daya manusia (SDM) memiliki kesempatan untuk belajar dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.
- 5) Memperkuat budaya organisasi, dengan kepuasan dan keterlibatan karyawan yang lebih baik pada organisasi akan membentuk budaya perusahaan yang positif sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau yang biasa dikenal dengan Human Resource Management (HRM) akan digantikan oleh Human Capital Management (HCM) mengenai pengertian manusia yang bukan hanya sebagai sumber daya dalam melaksanakan tugas yang diberikan melainkan sebagai aset/modal utama bagi pengembangan kualitas perusahaan dengan menjadikan manusia sebagai salah satu investasi sehingga terus memberikan pengetahuan dan pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan dan berinovasi serta menciptakan lingkungan kerja yang bagus.

B. Rotasi Kerja

Menurut (Chaerudin, 2018), 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. Rotasi kerja merupakan salah satu bagian fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan yang pada umumnya meliputi kegiatan mencari, menempatkan, dan memberdayagunakan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan secara efektif dan efisien (Novianti, 2019). Selain itu, (Riniwati, 2016) 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.

Dengan adanya rotasi pekerjaan, karyawan dapat mengurangi rasa kebosanan akan rutinitas yang sama dalam jangka waktu yang panjang. Rutinitas pekerjaan yang sama dalam jangka waktu panjang bukan saja hanya akan membuat karyawan mengalami penurunan semangat kerja melainkan dapat mengurangi kinerjanya sehingga akan berpengaruh pada perusahaan. Menurut (Achmad, 2018) dikatakan bahwasannya ketika suatu pekerjaan sudah tidak menantang, karyawan sebaiknya

dipindahkan ke pekerjaan lain dengan tingkat yang sama dengan persyaratan yang sama.

C. Kinerja

Menurut (Wibowo & Ahmad, 2016), Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, dalam arti luas kinerja termasuk bagaimana proses menyelesaikan pekerjaan. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu (Fatimah, 2017). Menurut (Fauzi, 2020) juga mendefinisikan kinerja atau performance merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas/pekerjaannya dengan menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, skill, dan attitude. Kinerja karyawan juga dapat di tingkatkan dengan menempatkan karyawan pada bidang dan pengetahuan yang dikuasai seperti istilah “The right man on the right place” yang dimana (Wildan & Yulianti, 2021) mendeskripsikan bahwa karyawan pada suatu organisasi yang mempunyai pengetahuan atau yang mampu bekerja dengan baik pada suatu bidang dan ditempatkan pada tempat yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang fatal dalam tugas atau pekerjaan yang dilakukan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut (Moleong, 2021), penelitian kualitatif adalah penelitian untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan bentuk deskripsi dalam kata-kata dan bahasa dengan memanfaatkan bebagai metode alamiah. Adapun lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini dilakukan di PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan di JL. Pangeran Diponegoro No. 15, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia 20151. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan November 2021. Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan metode wawancara dengan sejumlah orang yang terlibat langsung dengan objek penelitian dan data sekunder yang diperoleh dari sumber data yang berasal dari dokumen, jurnal, e-book, artikel, website resmi dan penelitian terdahulu sebagai pelengkap data.

Pengumpulan data dilakukan untuk mendukung penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data-data yang berkaitan. Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*). Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Informan Kunci (*Key Informant*), yaitu informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Ibu Suwenty Cuwita sebagai Kepala Urusan SDM.
- 2) Informan Utama, yaitu informan yang mengetahui secara teknis dan detail mengenai permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan utama dalam penelitian ini adalah Bapak David Gusman sebagai Kepala *Training Center* SDM (Manopo, Lengkong, & Taroreh, 2018).
- 3) Informan Pendukung, yaitu informan yang memberikan informasi tambahan. Informan pendukung dalam penelitian ini adalah Ibu Linda Yasmawati sebagai bagian dari unit kerja SOW (Sistem Operasional Wilayah) dan beberapa karyawan lainnya.

Tahap-tahap pengolahan data adalah reduksi data, penyajian data (*Display data*) dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Rotasi Kerja di PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan

Pelaksanaan kebijakan PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan adalah mengutamakan perkembangan sumber daya manusia sehingga membutuhkan upaya untuk merealisasikannya. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan adalah dengan menerapkan rotasi kerja bagi karyawannya agar dapat mencapai tujuan. Dalam melaksanakan rotasi kerja, PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan terus berupaya mengembangkan serta menyebarluaskan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu, rotasi kerja sangat penting untuk terus diterapkan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Penerapan rotasi kerja kepada karyawan membutuhkan proses dan pertimbangan yang maksimal serta dukungan semua jajaran yang ada dalam perusahaan. Oleh sebab itu, peran karyawan PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan sangat penting dalam melaksanakan rotasi kerja. Alasan PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan tetap menerapkan rotasi kerja yaitu:

- 1) Menyebarluaskan sumber daya manusia yang berkualitas secara merata ke seluruh cabang atau bagian di perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.
- 2) Untuk pemenuhan kebutuhan perusahaan dan mendukung pengembangan karir karyawan.
- 3) Meningkatkan kualitas kontrol dan pengawasan sesuai dengan tata kelola perusahaan yang baik dan benar (good corporate governance).

Rotasi kerja sangat penting untuk tetap diterapkan dengan tujuan yaitu:

- 1) Mengantisipasi karyawan yang berada di zona aman
- 2) Mengantisipasi hal yang tidak diinginkan perusahaan
- 3) Memberdayakan karyawan dalam menguasai tugas lainnya
- 4) Memicu semangat kerja karyawan
- 5) Meningkatkan kualitas karyawan untuk kebutuhan karyawan dan pengembangan karir karyawan

Dalam melaksanakan rotasi kerja, terdapat beberapa kriteria yang telah ditetapkan oleh PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan yaitu:

- 1) Adanya kebutuhan perusahaan
- 2) Pengembangan diri dan karir karyawan
- 3) Kesesuaian kompetensi dan kualifikasi karyawan
- 4) Persetujuan dari pejabat yang berwenang

Karyawan yang telah memenuhi kriteria di atas, maka karyawan tersebut akan diinformasikan terlebih dahulu jauh sebelum akan dirotasikan ke tempat baru dengan tujuan agar karyawan dapat mempersiapkan diri untuk pekerjaan baru. Karyawan yang dirotasikan tetap dibimbing dan diberikan pelatihan serta masukkan-masukkan sebelum karyawan tersebut mengambil alih tugas baru sepenuhnya. Hal ini yang membuat karyawan PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan tidak mengenal istilah tidak dapat menyelesaikan tugas yang baru diberikan.

B. Analisis Penerapan Rotasi Kerja di PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ([Mangkunegara, 2017](#)) yaitu:

a. Faktor kemampuan

Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan pengetahuan. Dalam hal ini, BCA – KCU Medan sangat mendukung perkembangan kemampuan dan pengetahuan karyawannya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

b. Faktor motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi yang ada. Dalam hal ini, BCA – KCU Medan menyadari pentingnya pembekalan ilmu dan pengetahuan serta siap saling membantu sesama karyawan dalam menghadapi permasalahan yang ada sehingga karyawan merasa percaya diri untuk berdiskusi dan menghadapi permasalahan yang ada.

Berdasarkan kedua faktor di atas, dapat diketahui bahwa BCA – KCU Medan sangat menghargai karyawannya. Hal ini didukung dengan adanya aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan tetap memperhatikan perkembangan potensi karyawan (Good Life Balance). Selain itu, BCA – KCU Medan memiliki budaya kerja yang baik seperti work life balance, friendly environment, team engagement (semangat tim), continuous improvement, supportive leader dan BCA – KCU Medan mempercayakan seluruh karyawannya sebagai manajer diri sendiri (manager self-service) yang bertanggung jawab atas dirinya sendiri dalam hal kehadiran dan lainnya.

Setiap karyawan unit kerja bagian dari BCA – KCU Medan akan bertanggung jawab langsung kepada unit kerja masing-masing sehingga ketika adanya kendala atau permasalahan yang terjadi dapat didiskusikan langsung kepada kepala bagian masing-masing sehingga dapat dengan cepat membahas bagaimana menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Kepala unit kerja juga bertanggung jawab untuk memperhatikan kinerja anggotanya sendiri, menjadwalkan pelatihan khusus/formal untuk meningkatkan kinerja dan lainnya. Salah satu kebijakan PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan untuk dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan tugas yaitu menerapkan rotasi kerja. Rotasi kerja diterapkan di PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan mmpunyai tujuan agar karyawan tidak hanya bekerja pada satu posisi yang sama dalam waktu yang sangat panjang sehingga tidak adanya pengembangan diri sehingga rotasi kerja diperlukan untuk pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Suatu kebijakan tentunya tidak mudah diterapkan dalam sebuah perusahaan tanpa adanya dukungan dari seluruh karyawan di perusahaan. Hal ini juga dirasakan oleh PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan dalam menerapkan rotasi kerja. Oleh sebab itu, PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai kriterianya yaitu:

- a. Memberikan pengetahuan dan pemahaman bahwasannya rotasi kerja sudah lama di terapkan di BCA sehingga setiap 3-5 tahun semua karyawan akan tetap dirotasikan.
- b. Menyakinkan karyawan bahwasannya rotasi tersebut dilakukan bukan karena kinerja mereka buruk sehingga dipindahkan melainkan perpindahan ini dilakukan untuk pengembangan diri sendiri.
- c. Memberikan keyakinan diri kepada karyawan bahwasannya setiap individu membutuhkan pembelajaran dan pemahaman yang lebih ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.
- d. Memberikan pembuktian kepada karyawan ketika akan dirotasikan mereka akan tetap dibimbing dan dilatih langsung di lapangan sebelum menguasai hal tersebut.

- e. Memberitahukan bahwa dengan rotasi maka akan meningkatkan hubungan kepada setiap karyawan dari tiap unit yang berbeda.

Secara tidak langsung, kebijakan yang diterapkan oleh PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan memberikan dampak yang baik pada karyawannya yaitu semua karyawan dapat memahami berbagai pekerjaan pada unit kerja yang berbeda. Selain itu, karyawan dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Rotasi kerja diterapkan guna mengurangi rasa keterikatan karyawan pada satu unit kerja sehingga merasa tidak nyaman ketika akan dipindahkan ke unit kerja lainnya.

Pelaksanaan rotasi kerja di PT Bank Central Asia Tbk – KCU Medan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk yaitu:

- a. Alih tugas

Alih tugas adalah suatu cara menempatkan seseorang dengan tugas baru. Dalam hal ini, BCA – KCU Medan menempatkan karyawan dari satu unit ke unit lainnya di lokasi yang sama.

- b. Alih tempat

Alih tempat adalah suatu cara menempatkan seseorang di lokasi kerja lainnya. Dalam hal ini, BCA – KCU Medan menempatkan karyawan di lokasi kerja yang berbeda dengan tugas yang sama

- c. Keinginan sendiri

Dalam hal ini, BCA – KCU Medan akan melihat kembali kompetensi yang hasilkan karyawan dan kriteria rotasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

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 kejemuhan dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

BIBLIOGRAFI

- Abdillah, Leon A., Hasibuan, Abdurrozaq, Purba, Sukarman, Tjiptadi, Diena Dwidienawati, Sudarmanto, Eko, Solissa, Ferdinando, Putra, Aditya Halim Perdana Kusuma, Mistriani, Nina, Simarmata, Hengki Mangiring Parulian, & Manuhutu, Melda Agnes. (2020). *Human Capital Management*. Yayasan Kita Menulis. [Google Scholar](#)
- Abi Hamid, Mustofa, Ramadhani, Rahmi, Masrul, Juliana, Juliana, Safitri, Meilani, Munsarif, Muhammad, Jamaludin, Jamaludin, & Simarmata, Janner.

- (2020). *Media pembelajaran*. Yayasan Kita Menulis. [Google Scholar](#)
- Achmad, Sudiro. (2018). Perilaku Organisasi. *Jakarta: Bumi Aksara*. [Google Scholar](#)
- Afandi, Ahmad, & Bahri, Syaiful. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. [Google Scholar](#)
- Chaerudin, Ali. (2018). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*. CV Jejak (Jejak Publisher). [Google Scholar](#)
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia. [Google Scholar](#)
- Fauzi, Akhmad. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press. [Google Scholar](#)
- Jocom, Jessica, Lambey, Linda, & Pandowo, Merinda. (2017). The effect of job rotation and training on employee performance in PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). [Google Scholar](#)
- Manopo, David T., Lengkong, Victor P. K., & Taroreh, Rita. (2018). PENGARUH ROTASI KERJA, ETOS KERJA DAN KARAKTERISTIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASARAHARJA PUTERA CABANG MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). [Google Scholar](#)
- Moleong, Lexy J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya. [Google Scholar](#)
- Noe, Raymond A. (2017). *Fundamentals of human resource management*. Boston, Mass. McGraw-Hill. [Google Scholar](#)
- Novianti, Shella. (2019). *Pengaruh Rotasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ace Hardware Indonesia, Tbk cabang Kemang Pratama Bekasi*. Univeristas Bhayangkara Jakarta Raya. [Google Scholar](#)
- Osman, Irwan R., & Aljabar, Gabriel. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid 19 di Perusahaan Samsung Service Center PT. Graha Service Indonesia Wilayah Jakarta Pusat. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1), 232–247. [Google Scholar](#)
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press. [Google Scholar](#)
- Sutrisno, Sutrisno, Fathoni, Aziz, & Minarsih, Maria Magdalena. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2). [Google Scholar](#)
- Tumipa, Vanessa, & Rumokoy, Farlane S. (2018). The role of job rotation practices towards employee performance in Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2). [Google Scholar](#)

Wibowo, Mas Wahyu, & Ahmad, Fauziah Sheikh. (2016). Non-Muslim consumers' halal food product acceptance model. *Procedia Economics and Finance*, 37, 276–283. [Google Scholar](#)

Wildan, Muhammad, & Yulianti, Nur Wachidah. (2021). PENGARUH KEPUTUSAN KEUANGAN, STRATEGI DIVERSIFIKASI, EFISIENSI OPERASIONAL DAN INOVASI TERHADAP NILAI PERUSAHAAN. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 16–29. [Google Scholar](#)



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).