

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja di lingkup petugas pendata dan pendamping sosial di Kecamatan Mataraman belum diterapkan secara optimal. Meskipun rotasi kerja sudah dijalankan, namun masih terbatas hanya berdasarkan permintaan dan kedisiplinan saja. Hal ini mengindikasikan bahwa belum ada kebijakan atau sistem yang terstruktur dan menyeluruh dalam pelaksanaan rotasi kerja, sehingga potensi manfaat dari rotasi, seperti peningkatan keterampilan, pengembangan karier, dan penyegaran pengalaman kerja, belum sepenuhnya terealisasi. Selain itu, keterbatasan ini juga bisa menyebabkan ketimpangan beban kerja dan potensi kejenuhan di kalangan petugas pendamsos, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut terdapat beberapa tantangan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan rotasi kerja di lingkungan petugas pendata dan pendamping sosial Kecamatan Matraman diantaranya:

1. Tidak adanya kebijakan yang terstruktur terkait pelaksanaan rotasi kerja, yang menyebabkan proses rotasi kerja tidak terorganisir dan tidak efektif.
2. Rotasi kerja hanya berdasarkan permintaan dan kedisiplinan, yang tidak memastikan bahwa petugas pendamsos mendapatkan kesempatan yang seimbang untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerja
3. Tidak adanya sistem yang terstruktur untuk melaksanakan rotasi kerja, yang menyebabkan rotasi kerja tidak terjamin dan tidak efektif.

Jika rotasi kerja di lingkungan petugas pendata dan pendamping sosial Kecamatan Matraman hanya berjalan berdasarkan aspek permintaan dan kedisiplinan saja, tanpa adanya kebijakan atau sistem yang terstruktur, maka dampaknya terhadap kinerja adalah:

1. Terbatasnya pengembangan kompetensi pegawai
2. Penurunan Motivasi pegawai

3. Pegawai Mengalami Kejenuhan
4. Keterbatasan dalam melakukan tugas karena membatasi penugasan di bidang-bidang yang sesuai dengan kebutuhan.
5. Kurangnya sinergi dan kolaborasi antar team

Adapun dampak positif rotasi kerja bagi petugas pendata dan pendamping sosial Kecamatan Matraman dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan indikator rotasi kerja menurut Edwin (2013) yaitu:

1. Pengalaman: mempertimbangkan pengalaman kerja pegawai akan memastikan mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang telah dimiliki. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta mencegah hambatan yang timbul akibat penempatan yang kurang tepat.
2. Pengetahuan: Rotasi kerja yang mempertimbangkan pengetahuan pegawai akan mendorong pengembangan kompetensi yang lebih luas. Pegawai dapat memperoleh pengalaman di berbagai bidang sehingga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan.
3. Kebutuhan: Mempertimbangkan kebutuhan organisasi dalam menentukan rotasi kerja akan memastikan penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan unit kerja. Hal ini dapat mendorong motivasi petugas pendamsos karena mereka merasa dihargai dan ditempatkan sesuai kebutuhan.
4. Prestasi Kerja: rotasi kerja berdasarkan prestasi kerja akan memberikan penghargaan dan pengakuan bagi pegawai yang berprestasi. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai lain untuk terus meningkatkan kinerjanya
5. Tanggung jawab: mempertimbangkan tanggung jawab pegawai dalam melakukan rotasi kerja akan memastikan penempatan yang sesuai dengan kapasitas. Hal ini dapat mencegah pembebanan tugas yang berlebih serta mendorong peningkatan kinerja

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini adapun saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu:

1. Perlunya ada evaluasi yang dilakukan oleh UPT Pusdatin Kesos dan Kasatpel sosial secara menyeluruh terhadap kebutuhan dan potensi masing-masing petugas pendamsos seperti keahlian, keterampilan dan minat untuk menentukan rotasi kerja yang sesuai. Hal ini dapat memberi kesempatan untuk petugas pendamsos mengembangkan diri dan memberikan kontribusi yang optimal.
2. Perlu pengembangan kebijakan yang jelas dan terstruktur terkait rotasi kerja pada petugas pendata dan pendamping sosial Kecamatan Matraman dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti durasi rotasi, frekuensi penempatan petugas di tempat tugas yang berbeda serta memastikan rotasi kerja dilakukan secara adil dan merata sehingga petugas pendamsos memiliki kesempatan yang sama untuk mengalami rotasi
3. Lakukan evaluasi secara berkala terhadap implementasi rotasi kerja di lingkungan petugas pendamsos Kecamatan Matraman dengan mendapatkan umpan balik dari petugas mengenai pengalaman dilakukannya rotasi kerja dan identifikasi perbaikan yang diperlukan. Evaluasi ini dapat membantu mengukur efektivitas rotasi kerja dan membuat penyesuaian jika diperlukan.
4. Beri bekal kesadaran dan manfaat dilakukannya rotasi kerja kepada petugas pendamsos kecamatan matraman seperti pengembangan keterampilan, pemahaman yang lebih luas dan perbaikan kinerja. Hal ini dapat menciptakan budaya yang mendukung dalam pelaksanaan rotasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah Mempunyai Kewenangan Pendataan dan Pengelolaan Data Jaminan Sosial

Peraturan Menteri Sosial Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial

Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 4 Tahun 2013 tentang kesejahteraan sosial

Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 108 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Pusat Data dan Informasi Jaminan Sosial

Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 17 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Data Fakir Miskin dan Orang Tidak Mampu

Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 152 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi

PERATURAN DIREKTUR POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

Peraturan Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor 28 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Tugas Akhir Program Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta

BUKU

Moh Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Flippo, Edwin B. 2013. *Personel management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hal. 649
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakary
- Robbins, S. P. 2016. *Manajemen* (Edisi 11). Jakarta: PT. Indeks.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, M. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Prenada media Group.
- Hermawan, S., et. al. 2020. *Perluakah Rotasi dan Promosi Jabatan ?*. Jakarta: UMSIDA Press.
- Nasution, M.Y., et. al. 2022. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Kencana Industri. *Buletin Utama Teknik*, 18(1), 91-94.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Wahibur, Rokhman. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Kudus: Nora Media Enterprise.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Bumi Aksara

JURNAL

- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 7(2), 23-49
- Khaldun, Setiawan, Burhanuddin (2022). Pelaksanaan Mutasi Pejabat Struktural di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Unismuh* 3(5), 1466-1478.

- Anwar, Thalib. 2022. Pelatihan Analisis Data Model Miles dan Huberman untuk Riset Akuntansi Budaya. *Jurnal Pengabdian Ilmiah*, 5 (1), 23-33.
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 301-310.
- Kaymaz. 2011. *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A research on Managers in The Automotive Organization. Business and Economics Research Journal*, Vol 1, Hal 71
- Ayub. 2015. Hubungan program rotasi kerja dengan kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta, Hal 7-8

WEBSITE

- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 4(1), 27–35.
- BPS provinsi DKI Jakarta. Accessed April 14, 2024. <https://jakarta.bps.go.id/indicator/23/645/3/garis-kemiskinan-jumlah-dan-persentase-penduduk-miskin-di-daerah-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-dki-jakarta.html>.
- “Visualisasi Data Kependudukan - Kementerian Dalam Negeri 2023” (Visual). www.dukcapil.kemendagri.go.id. Diakses tanggal 12 Maret 2024. Portal Bappeda. (2023, December 19). <https://bappeda.jakarta.go.id/dokumen-2023-2026-rpkd/>
- Rencana Penanggulangan Kemiskinan Daerah (RPKD) provinsi DKI Jakarta Tahun 2023-2026: Menanggulangi Kemiskinan multidimensi Melalui Pembangunan Yang inklusif Dan Berkeadilan*. Portal Bappeda. (2023, December 19). <https://bappeda.jakarta.go.id/dokumen-2023-2026-rpkd>