

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Secara umum pariwisata merupakan suatu perjalanan yang dilakukan seseorang untuk sementara waktu yang diselenggarakan dari suatu tempat ke tempat yang lain dengan meninggalkan tempat sebelumnya dan tidak bermaksud untuk mencari nafkah di tempat yang dikunjunginya, tetapi semata-mata untuk menikmati kegiatan pertamasyaan atau rekreasi. Pariwisata merupakan salah satu industri yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan sektor lain, karena pariwisata bisa dikatakan sebagai gabungan fenomena dan hubungan timbal balik akibat adanya interaksi dengan wisatawan, supplier bisnis, pemerintah tujuan wisata serta masyarakat daerah tujuan wisata. Sektor pariwisata di Indonesia saat ini dinilai efektif peranannya dalam menambah devisa negara. Industri pariwisata telah menjadi sektor idola di Indonesia, karena memiliki keunggulan seperti, komoditas yang berkelanjutan serta menyentuh level paling bawah masyarakat. Selain itu, kinerja pariwisata Indonesia terus menanjak dan grafiknya kontras apabila dibandingkan dengan komoditas lain seperti minyak, gas batu bara, serta kelapa sawit. Tahun 2017, sumbangan devisa sektor pariwisata meningkat menjadi USD 16,8 miliar. Angka ini diprediksi akan meningkat 20% menjadi 20 miliar pada 2018 (PHRI : Pariwisata jadi sektor idola Indonesia, 2018). Perkembangan pariwisata yang terus meningkat juga dipengaruhi oleh kebutuhan manusia. Hal ini menyebabkan sektor ini dinilai mempunyai prospek yang besar dimasa mendatang. Sektor pariwisata mampu menghidupkan ekonomi masyarakat

di sekitarnya, pariwisata juga diposisikan sebagai sarana penting dalam rangka memperkenalkan budaya dan keindahan alam daerah terkait. Jika ditinjau dari sisi ekonomi, industri pariwisata merupakan mata rantai ekonomi yang panjang (*Multiplier effect*), mulai dari biro perjalanan, jasa pengangkutan, perhotelan, restoran, kegiatan pemanduan, kerajinan rakyat, pemeliharaan objek wisata dan lain sebagainya. Saat ini unsur yang terlihat berkembang adalah akomodasi. Melihat kebutuhan wisatawan ketika berwisata sangat membutuhkan tempat tinggal sementara. Selain itu, tersedianya pelayanan akomodasi untuk membantu wisatawan yang sedang mengunjungi suatu daerah wisata.

Akomodasi merupakan rumah / tempat tinggal sementara untuk wisatawan yang sedang berada di tempat lain dalam perjalanan membutuhkan tempat tinggal untuk beristirahat yang disertai kenyamanan, rasa aman, pelayanan yang baik, dan kebersihan yang terjaga. Pada dasarnya, akomodasi memiliki banyak bentuk mulai dari hotel, *resort*, *apartement*, *guest house* dan lainnya. Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukan bagi masyarakat umum, baik mereka yang bermalam di hotel ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel. Menurut Sulastiyono (Yuliana, 2016) hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya

perjanjian khusus. Hotel adalah sejenis akomodasi yang menyediakan pelayanan penginapan, makanan dan minum serta jasa lainnya untuk umum yang tinggal untuk sementara waktu dan dikelola secara profesional menurut Gaffar dalam buku pengantar industri pariwisata (Utama, 2014) . Hotel menyediakan layanan fasilitas yang bisa berfungsi dengan baik apabila disertai dengan pelayanan, karena fasilitas yang ada tidak dapat menjalankan fungsinya tersendiri perlu adanya unsur penunjang secara keseluruhan menjadi sebuah produk yang utuh.

Seiring dengan perkembangan waktu, manusia bisa menikmati hotel dengan cara yang berbeda, yaitu dengan hadirnya kapal pesiar atau *cruise ship*. Kapal ini menyediakan layanan layaknya hotel berbintang, dalam hal ini wisatawan mendapatkan pengalaman baru, seperti sebuah hotel yang terapung dengan fasilitas terbaik, pengunjung juga mempunyai kesempatan untuk menikmati keindahan bawah laut Indonesia Timur melalui paket wisata yang ditawarkan. Pelayanan yang diberikan juga memiliki standar tertentu, dengan harapan suatu saat para tamu bisa kembali untuk berlibur menggunakan kapal pesiar. Pada dasarnya, pengalaman yang diberikan kepada tamu akan terlihat sangat berbeda, karena wisatawan akan melihat pemandangan laut lepas yang indah. Selain itu, wisatawan juga dengan mudah untuk mencapai suatu objek wisata dengan mudah, tidak hanya tempat menginap yang berkelas tetapi juga memberikan pelayanan makanan dan minuman yang terdiri dari *oriental* dan *continental menu*, bar yang menyediakan banyak variasi minuman beralkohol, non alkohol dan aneka kopi nusantara.

Sebagai kapal pesiar yang menyediakan layanan akomodasi untuk wisatawan, tentu tidak sembarangan dalam memberikan pelayanan, maka setiap kapal memiliki cara yang berbeda untuk menyambut tamu yang ada yaitu penyambutan tamu oleh semua kru kapal, mereka disambut dengan nyanyian dan *welcome drink*. Setelah itu *guide* akan memberikan pengarahan untuk kegiatan beberapa hari ke depan. Tujuan dari semuanya itu adalah untuk membangun rasa nyaman dari tamu yang datang karena mereka akan bersama dengan kru kapal untuk beberapa hari kedepan. Semua pelayanan terbaik tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang ada.

Tugas dan tanggung jawab bisa tercapai dengan adanya bantuan dari sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset perusahaan yang perlu untuk di kelola dengan baik, mereka mampu menghasilkan kreativitas dan inovasi yang membantu perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi dengan membangun iklim kerja yang baik seperti, antara atasan dan bawahan harus menciptakan hubungan yang harmonis agar memperoleh lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan tim kerja yang solid dan efektif, sehingga kontribusi kerja akan meningkat. Selain itu, pemimpin juga harus melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang ada di lapangan bahwa terdapat suatu fenomena yang ada di Sea Safari Cruise yaitu adanya karyawan yang tidak siap untuk dirotasi, sedangkan perusahaan sangat membutuhkan karyawan tersebut untuk mengisi kekosongan suatu jabatan. Selain itu akibat dari ketidaksiapan

karyawan juga akan mempengaruhi kinerja, akibatnya banyak karyawan merasa sulit beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan memutuskan untuk resign dari pekerjaan karena merasa siap bekerja di lingkungan kerja yang baru, selain itu penyebab dari adanya kejenuhan karyawan yang berada dalam ruang lingkup yang kecil dalam jangka waktu yang cukup panjang menjadi salah satu alasan dilakukannya rotasi kerja. Tercatat dalam data perusahaan PT Wisata Laut Varuna Sakti terdapat 28 surat rotasi kerja karyawan dalam kurun waktu Januari hingga November 2019. Mengingat jadwal kapal pesiar yang padat dalam satu tahun penuh perusahaan tidak mempunyai banyak waktu untuk melakukan *open recruitment* maka hal yang dilakukan adalah rotasi kerja karyawan untuk memenuhi kekosongan jabatan, apabila jabatan tersebut tidak diisi maka akan terjadi penumpukkan beban kerja dalam suatu divisi tertentu karena setiap kapal memiliki oposisi yang seimbang baik dari segi team work, pembagian *job description* maupun dalam memberikan pelayanan kepada wisatawan yang datang ke kapal pesiar.

(Handoko, 2000) mengemukakan bahwa rotasi jabatan yaitu pemindahan para pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Karyawan yang di tempatkan pada posisi yang baru. Siagian (2008) dalam skripsi (Anggeriantio, 2013) menyatakan rotasi jabatan atau alih tugas adalah penempatan seseorang pada tugas yang baru dengan tanggung jawab, hirarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan status yang lama. (Robbins, 2008) rotasi pekerjaan adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat

penganekaragaman kegiatan karyawan. Dalam jurnal *Int. J. Production Economics* “ job rotation could be a potential solution to the worker’s boredom or lack of motivation (Bhandury and Radvolsky, 2006) dalam (Azizi, 2010), yang artinya rotasi pekerjaan bisa menjadi solusi yang potensial untuk para karyawan yang mengalami kebosanan dan menurunnya motivasi kerja.

Menurut Kaymaz (2010) dalam (Megantara, 2019) rotasi pekerjaan akan mengurangi kebosanan, mempersiapkan karyawan untuk manajemen yang lebih baik, serta meningkatkan produktivitas dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Rotasi kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan menerapkan rotasi kerja untuk memaksimalkan kinerja dan mendorong agar karyawan kreatif , hal ini dilaksanakan dengan syarat tingkat kemampuan yang dimiliki sama. Selain itu, rotasi kerja diharapkan mampu motivasi karyawan untuk menambah pengalaman dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Rotasi kerja karyawan dapat digunakan sebagai salah satu cara perusahaan untuk mengurangi tingkat kebosanan karyawan karena tugas yang dilakukan secara berulang-ulang setiap hari dan rotasi bisa dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan. Rotasi kerja merupakan suatu alternatif yang dapat digunakan untuk mengurangi tingkat kebosanan dan rutinitas yang berulang-ulang.

PT Pelayaran Wisata Varuna Sakti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa kapal pesiar. Terdapat empat macam kapal pesiar yang ada, masing-masing memiliki rute pelayaran yang berbeda perusahaan ini mulai berdiri sekitar tahun 1989, dimana kapal phinisi pertama diluncurkan pada tahun

1993. Perusahaan ini memiliki banyak karyawan sehingga ada beberapa sistem yang diterapkan seperti malakukan rotasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian penulis mengambil judul penelitian “ **Studi Deskriptif Tentang Pelaksanaan Rotasi Kerja Karyawan di Sea Safari Cruise Bali** “ .

1.2 Permasalahan

1. Bagaimana pelaksanaan rotasi kerja pada karyawan di Sea Safari Cruise Bali?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian mengenai “Pelaksanaan Rotasi Kerja Karyawan Di Sea Safari Cruise”:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan rotasi kerja karyawan di Sea Safari Cruise Bali.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan rotasi kerja karyawan di Sea Safari Cruise Bali.

1.3.2 Manfaat Penelitian

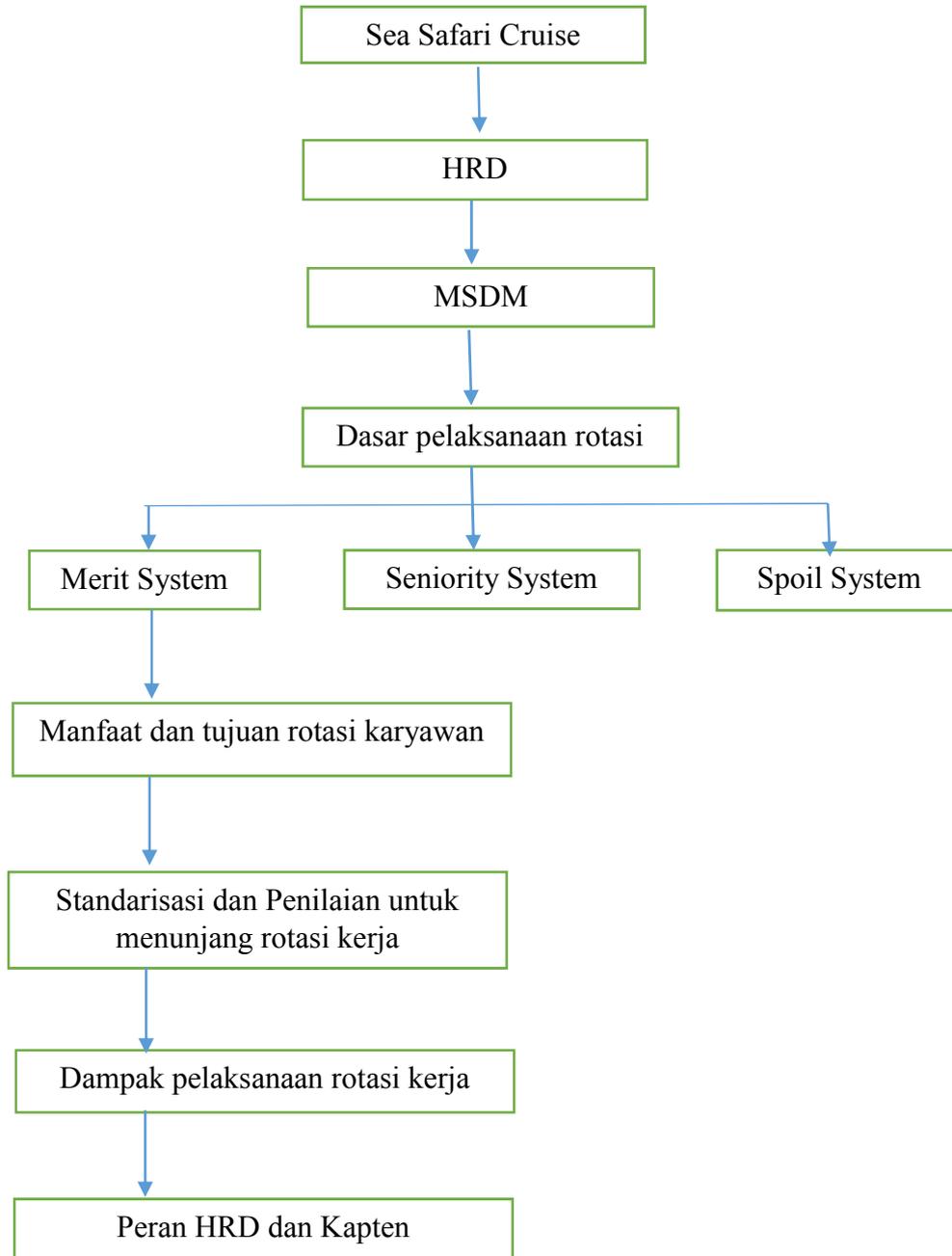
Manfaat yang diambil dari penelitian “ pelaksanaan rotasi kerja karyawan di Sea Safari Cruise Bali “ :

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat menambah wawasan dalam penelitian dan sebagai tambahan ilmu pengetahuan mengenai rotasi kerja yang dilakukan Sea Safari Cruise Bali.

2. Bagi D3 Kepariwisata / Bina Wisata
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah dan memperluas pengetahuan pembaca mengenai pelaksanaan rotasi kerja.
 - b. Bisa digunakan sebagai bahan kajian untuk penelitian sejenis.
3. Bagi Pembaca
 - a. Pembaca bisa mengetahui pelaksanaan rotasi kerja pada perusahaan seperti yang dilakukan oleh Sea Safari Cruise.
 - b. Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai pelaksanaan rotasi kerja.
4. Bagi Objek yang diteliti
 - a. Dapat dijadikan sebagai bahan masukkan kepada manajemen perusahaan mengenai bagaimana pelaksanaan rotasi kerja karyawan.

1.4 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang dapat mendukung penjelasan atau pemecahan masalah di atas yaitu tentang bagaimana pelaksanaan rotasi kerja di Sea Safari Cruise.



Kapal pesiar atau yang biasa disebut *cruise* adalah kapal yang dipakai secara khusus untuk melakukan perjalanan wisata. Wisatawan bisa menikmati segala fasilitas yang ada layaknya hotel berbintang. Sebagian kapal pesiar memiliki rute tertentu mulai dari beberapa hari hingga bulan, lalu akan kembali ke pelabuhan. Sea Safari Cruise merupakan kapal pesiar dibawah naungan PT Wisata Laut Varuna Sakti, yang memang bergerak bidang usaha pelayanan jasa. Terdapat empat model kapal seperti Cheng Ho, Sea Safari VI, Sea Safari VII dan Sea Safari VIII dimana setiap kapal berada di tempat. Layaknya sebuah kapal jenis phinisi memiliki fasilitas yang lengkap seperti kamar berAC, layanan service 24 hours, lounge, bar, layanan *fine dining restaurant*, kamar mandi, kamar vip, tempat bersantai pada *deck* kapal, *free laundry*, *breakfast with oriental continental menu* dan layanan fasilitas lainnya.

Berdasarkan dalam web *seasafaricruise.com* ada empat model kapal yang memiliki fasilitas, layanan dan rute perjalanan yang berbeda seperti :

1. Cheng Ho merupakan salah satu jenis kapal terbesar yang berada dalam Sea Safari grup. Kapal ini memiliki 14 kabin untuk tamu, maksimal pengunjung 24 orang, terdapat *private bathroom* dengan *hot and cold water*, wisatawan bisa request mengenai tempat tidur mereka karena Cheng Ho memiliki 6 kabin dengan *double bed* yang terletak di atas, 4 kabin *twin bed* di tengah dan 4 kabin lainnya dengan *single bed* terletak di *deck* bawah. Selain itu, restaurant yang dilengkapi *air condition*, LED TV, *chiller show case*, *water maker with 6000 per day*, *fresh ground coffee machine*, *satelite phone*, *ENOS Driver local*

system, dan layanan diving bagi para pecinta pemandangan laut Indonesia. Cheng Ho biasanya berlayar di Labuhan Bajo dan *stay* di Komodo Natinal Par.

2. Sea Safari VI merupakan kapal terkecil yang ada di armada Sea Safari grup. Kapal ini biasanya berlayar di Raja Ampat dan Labuhan Bajo dalam jangka waktu yang cukup panjang yaitu enam bulan. Sama halnya dengan jenis kapal pesiar yang lain, kapal pinisi ini juga memiliki fasilitas layaknya hotel berbintang seperti *private bathroom with hot and cold water*, memiliki 10 *deck* untuk kabin tamu dengan kapasitas maksimal 20 pengunjung, 2 *deck* dengan double bed dan 2 single bed yang terletak di atas, 2 double bed di tengah, terdapat kamar special yaitu 2 deluxe with double dan single bed di *deck* bawah kapal, restaurant, coffe maker, watermaker 10.000 liter per day, dan *satelite phone*.
3. Sea Safari VII merupakan salah satu kapal yang paling nyaman untuk pengunjung dengan *stye* baru dari kapal layar yang mewah dan modern. Kapal ini lebih banyak digunakan untuk mengantar tamu *diving* dan biasanya berlayar di Labuhan Bajo dan pulau Komodo. Kapal ini bisa isi dengan maksimal 28 pengunjung. Terdapat berbagai layanan seperti hotel berbintang yaitu terdapat 14 kabin untuk tamu, ada 6 *deluxe cabin with double bed* dan 6 *deluxe cabin with double bed* di bagian bawah, 4 *deckstage cabin with double bed* di bagian tengah, *private bath room with hot and cold water, in the rooom the are TV*

and water heater, outdoor restaurant, lounge with air condition TV and DVD, one chiller show case, water maker 6000 liter per day, fresh ground coffe machine, satelite telephone, dan ENOS Driver local system.

4. Sea Safari VIII merupakan salah satu kapal ternyaman dengan style yang modern dari kapal layar serta memiliki fasilitas hotel berbintang. Kapal ini biasanya berwisata ke Raja Ampat dan sepanjang tahun berada di Sorong. Fasilitasnya antara lain terdapat 12 kabin untuk tamu dimana 4 kabin terletak di bagian tengah dengan double bed, 8 kabin lainnya terletak di bawah dengan 4 kabin *twin bed*, 2 kabin *double bed*, dan 2 *cabin bunks bed*. Terdapat restaurant yang berAC, TV and DVD, *chiller show case, meeting room in upper deck, water maker 10.000 liter per day, fresh ground coffe maker, satelite phone, dan ENOS driver locator system.*

Human Resource Departement merupakan bagian dalam perusahaan yang menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mengelola sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, memiliki tugas utama yaitu untuk perencanaan SDM, pelaksanaan rekrutmen hingga pengembangan dan pelatihan karyawan. Selain itu, hal lain yang perlu diperhatikan oleh pimpinan bagaimana menempatkan karyawan pada posisi yang tepat atau disebut *the right man in the right place*.

Karyawan sebagai salah aset perusahaan yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dalam hal pekerjaan. Menurut

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja dengan menjual tenaga dan pikirannya untuk memperoleh upah setiap bulannya. Setiap karyawan memiliki potensi yang layak untuk dikembangkan, bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Maka perusahaan perlu adanya rotasi untuk pemerataan dan meningkatkan skill karyawan sehingga mereka memiliki kesempatan untuk lebih mengembangkan diri.

Dasar-dasar rotasi jabatan merupakan bentuk pengembangan pegawai yang mengacu pada proses pelaksanaan rotasi jabatan. Menurut (Hasibuan M. , 2003, hal. 103) 3 (tiga) dasar atau landasan rotasi jabatan, yaitu:

1. *Merit system*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar rotasi yang baik karena :
 - Output dan produktivitas kerja meningkat
 - Semangat kerja meningkat
 - Jumlah kesalahan yang dibuat menurun
 - Absensi dan disiplin kerja semakin baik
 - jumlah kecelakaan kerja menurun

2. *Seniority system*, yaitu perpindahan jabatan yang dilaksanakan atas dasar masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.

3. *Spoil system*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (like or dislike).

Sedangkan menurut (Samsudin, 2006) faktor yang mendasari pelaksanaan rotasi yaitu :

1. Pelaksanaan rotasi kerja berdasarkan perencanaan sebelumnya oleh perusahaan menurut kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan. Mutasi dilakukan secara kontinu berdasarkan pedoman yang berlaku. Dari pihak lain umumnya kebijakan dan peraturan dilaksanakan karena mutasi merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan.
2. Rotasi Jabatan didasarkan atas prinsip *The Right Man on The Right Job*, yang artinya rotasi jabatan dilakukan untuk menempatkan karyawan/pegawai pada posisi yang tepat.
3. Rotasi Jabatan sebagai tindakan untuk meningkatkan moral..
4. Rotasi Jabatan sebagai media kompetisi yang rasional, artinya pelaksanaan rotasi jabatan berdasarkan kompetisi yang rasional berupa penilaian prestasi kerja.

5. Rotasi Jabatan sebagai langkah untuk promosi jabatan bagi karyawan.
6. Rotasi Jabatan dilakukan untuk mengurangi *labour turn over*.
7. Pelaksanaan Rotasi Jabatan harus terkoordinasi.

Warsi (2014 : 226) dalam (Rahayu, 2018) menjelaskan terdapat enam faktor yang mempengaruhi rotasi kerja karyawan yaitu :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan unsur pokok yang dapat mengubah perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi pengetahuan karyawan semakin mudah karyawan untuk mengikuti perkembangan atau perubahan dengan tugasnya.

2. Keterampilan dan kemampuan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan berupa keterampilan fisik dan non fisik. Keterampilan fisik digunakan untuk pekerjaan yang bersifat fisik seperti kegiatan housekeeping. Sedangkan keterampilan non fisik seperti kecerdasan, kepribadian dan bakat.

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam satu pekerjaan.

3. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang maka akan semakin luas wawasan dan kemampuan seseorang.

4. Lingkungan

Suatu lingkungan organisasi mampu mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan organisasi seperti keteladanan pemimpin, sikap rekan, dan model kepemimpinan.

5. Pengalaman

Pengalaman menjadi faktor pertimbangan dilakukannya rotasi kerja. Karyawan yang memiliki lebih banyak pengalaman dan memiliki kesesuaian jabatan dengan jabatan yang akan diisi, akan diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan tertentu.

Menurut (Saksono, 1988) yang dikutip dari Pygor dan Meyer, rotasi pegawai atas dasar maksud dan tujuan yaitu sebagai berikut :

- a. *Production Transfer*, suatu pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang sama tingkatnya dalam lingkungan produksi yang berbeda karena dalam lingkungan produksi yang pertama produksi dikurangi sehingga tempat kerja juga dikurangi, sedangkan dalam lingkungan produksi yang kedua besarnya tenaga kerja bertambah karena produksi dinaikkan.
- b. *Replacement Transfer*, suatu pemindahan pegawai yang sudah lama berdinis pada jabatan yang sama pada departemen yang lain untuk menggantikan pegawai lain yang diberhentikan.
- c. *Versality Transfer*, suatu pemindahan pegawai dengan maksud agar pegawai yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau menjadi ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.

- d. *Shift Transfer*, suatu pemindahan pegawai dari kelompok yang satu kelompok yang lain, seperti kelompok pagi ke kelompok malam.
- e. *Remedial transfer*, suatu pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain, atau jabatan yang sama ke dalam departemen lain, agar dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya atau dengan atasannya. Pemindahan serupa itu dilakukan apabila di tempat semula pegawai tidak dapat bekerja sama, baik dengan teman-teman maupun dengan atasan.

Terdapat 2 (dua) cara rotasi yang dilakukan di dalam organisasi menurut (Hasibuan M. S., 2001) yaitu:

1. Cara tidak ilmiah Rotasi dengan cara tidak ilmiah dilakukan dengan :
 - Tidak didasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu
 - Berorientasi semata-mata pada masa kerja dan ijazah, bukan pada prestasi atau faktor-faktor riil
 - Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia bukan atas kebutuhan riil pegawai
 - Berdasarkan spoil system (sistem kekeluargaan)
2. Cara ilmiah Rotasi dengan cara ilmiah didasarkan atas metode ilmiah sebagai berikut:
 - Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan.
 - Berorientasi kepada kebutuhan yang riil/nyata
 - Berorientasi pada formasi riil kepegawaian

- Berorientasi pada tujuan yang beraneka ragam
- berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggung jawabkan.

Rotasi pegawai yang dilakukan oleh perusahaan, dapat mengatasi kebosanan dan kejenuhan pegawai dalam bekerja, karena mengerjakan pekerjaan yang dilakukan secara rutin dan monoton dan memberikan kesempatan pada pegawai untuk dapat menambah keahlian serta keterampilannya sehingga pegawai dapat mengerjakan berbagai macam pekerjaan. Selain itu membantu pengembangan karir karyawan. Rotasi pegawai yang Menurut (Sondang, 2012) mengemukakan bahwa rotasi pegawai memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

- a. Pengalaman baru
- b. Cakrawala pandangan yang lebih luas,
- c. Tidak terjadinya kebosanan dan kejenuhan
- d. Perolehan dan keterampilan baru
- e. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasi
- f. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, seperti promosi.
- g. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Tujuan rotasi kerja menurut (Hasibuan M. S., Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001) menjelaskan bahwa :

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan

- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya
- e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi
- f. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya
- g. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
- h. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
- i. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
- j. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
- k. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Peranan manusia adalah unsur penentu bagi berkembang atau penyusutannya sebuah perusahaan. Fasilitas dan peralatan yang canggih pun tidak bisa bermanfaat dengan baik apabila tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset dari sebuah perusahaan termasuk karyawan dalam sebuah kapal pesiar.

Pengertian diatas memberikan gambaran bahwa sumber daya manusia dalam industri hospitality merupakan hal yang sangat penting. Pengorganisasian karyawan yang efisien berarti bagaimana pihak manajemen kapal pesiar bisa memanfaatkan jumlah karyawan yang ada untuk memenuhi kebutuhan produksi maupun pelayanan. (*Job description*) adalah sebuah informasi tertulis yang menguraikan tentang tugas dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang dijalani, hubungan pekerjaan dan ada aspek jabatan didalamnya. Dengan adanya

job description yang jelas maka akan mempermudah karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian kerja juga memberikan informasi mengenai kualitas karyawan setelah dilakukannya rotasi, dapat dilakukan promosi jabatan dan penetapan gaji bagi karyawan serta pimpinan bisa langsung meninjau kinerja bawahan, apabila terjadi suatu hal seperti kemerosotan suatu kinerja karyawan maka bisa langsung ditangani oleh pimpinan. Dengan adanya penilaian kerja karyawan mendapatkan perhatian dari atasan sehingga mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat dan memberikan pelayanan terbaik kepada tamu.

Rotasi kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, apabila pada posisi baru seorang karyawan tidak bisa mengerjakan dengan baik dan sungguh-sungguh, maka proses untuk melatih skills dibidang lain bisa dikatakan tidak berjalan dengan baik. Rotasi kerja dibagi menjadi dua yaitu rotasi vertikal dan horizontal. Rotasi vertikal merupakan rotasi jabatan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan kecapakan yang baik akan dipromosikan atau naik jabatan sedangkan apabila karyawan tidak memiliki prestasi dan kurang memiliki kinerja yang baik maka jabatan akan dialihkan kepada orang lain atau penurunan jabatan (demosi). Rotasi secara horizontal adalah rotasi yang dilakukan dalam satu tempat dan jabatan biasanya dilakukan dalam satu departemen.

1.5 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang menggunakan sebagai prosedur untuk melakukan penelitian. Dengan

menggunakan metode ini, peneliti bisa memperoleh data-data baik berupa data tertulis atau lisan dan penulis juga bisa mengamati tempat, orang-orang, dan perilaku yang diteliti secara langsung.

Penelitian secara deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan mengenai kenyataan dalam situasi tempat yang dijadikan obyek penelitian. Sedangkan kualitatif untuk mendapatkan informasi yang seluas mungkin sehingga mendapatkan data yang jelas dan lengkap.

1.5.1 Batasan Konsep

Penelitian ini dilakukan dengan penekanan lebih pada pelaksanaan rotasi pekerjaan / *job rotation* pada kapal pesiar , untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti, beberapa pengertian atau definisi dibatasi sebagai berikut :

- Hasibuan dalam (Muliadi, 2018) mengemukakan bahwa: Rotasi Jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *rangking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah yang sama dengan Rotasi Jabatan adalah mutasi, pemindahan dan *transfer*. Rotasi pekerjaan adalah perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan (Robbins S. , 2007)
- Kapal pesiar atau yang biasa disebut *cruise* adalah kapal yang dipakai secara khusus untuk melakukan perjalanan wisata. Wisatawan bisa menikmati segala fasilitas yang ada layaknya hotel berbintang

- Keterampilan atau keahlian (skill) adalah merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis atau non-teknis.

1.5.2 Teknik Penentuan Lokasi

Dalam menentukan lokasi penelitian, penulis memilih Sea Safari Cruise dengan mempertimbangkan bahwa Sea Safari Cruise Bali merupakan kapal pesiar yang menerapkan rotasi kerja pada karyawan dan ini merupakan salah satu perusahaan kapal pesiar yang mendukung upaya pemerintah dalam membranding Wonderful Indonesia, serta beberapa pertimbangan lain :

- Sea Safari merupakan kapal pesiar lokal yang memiliki banyak kapal yang tersebar di beberapa tempat.
- Lokasi penelitian mudah ditempuh oleh penulis.

1.5.3 Teknik Penentuan Informan

Informan merupakan orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang suatu kondisi dan situasi latar penelitian, sehingga haruslah memiliki banyak pengalaman mengenai latar penelitian (Moleong, 2002). Penentuan informasi yang dipilih untuk memberikan informasi yang mendukung untuk data-data yang diperoleh sesuai dengan permasalahan penelitian, ditetapkan terlebih dahulu yang tentunya berada di pendelegasian tugas dibidang yang sesuai dengan tema penelitian.

Informan-informan tersebut diminta untuk bertukar pikiran dengan penulis berbicara atau membandingkan suatu kelas yang ditemukan oleh subyek lain. Adapun syarat-syarat informan yang dipilih menurut (Moleong, 2002) :

1. Jujur
2. Taat terhadap janji
3. Patuh terhadap peraturan
4. Suka berbicara
5. Tidak termasuk anggota salah satu kelompok yang bertentangan dalam latar penelitian.
6. Mempunyai pandangan tertentu tentang suatu hal peristiwa yang terjadi.

Berikut adalah informan yang dipilih oleh penulis antara lain :

1. Kepala bidang personalia yang menangani rotasi kerja.
2. Karyawan yang telah mengalami rotasi kerja.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan penggunaan bahan dokumentasi. Pengumpulan data-data diperoleh dengan :

1. Observasi

Observasi adalah metode pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian. Teknik pengamatan juga memungkinkan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana terjadi dalam

kejadian sebenarnya (Moleong, 2002). Observasi bertujuan untuk memperoleh suatu gambaran yang lengkap dan menyeluruh tentang permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Pengamatan yang digunakan untuk melihat sistem rotasi pekerjaan yang diterapkan oleh PT Pelayaran Wisata Laut Varuna Sakti melalui Sea Safari Cruise. Observasi bertujuan untuk memperoleh gambaran dan menyeluruh tentang masalah yang menjadi fokus penelitian. Hal yang menjadi fokus observasi yaitu karyawan dan segalanya kegiatan karyawan yang sedang melaksanakan rotasi kerja.

2. Teknik Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan pihak yang diwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara (Moleong, 2002). Pada dasarnya wawancara dibedakan menjadi dua yaitu wawancara yang terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam penelitian ini, penulis memilih untuk wawancara dengan tidak terstruktur dengan sebuah pedoman wawancara dalam menggali informasi sehingga ada kemungkinan mendapatkan informasi lain yang dapat mendukung penelitian.

Data yang ingin dicari oleh peneliti adalah pelaksanaan rotasi pekerjaan untuk meningkatkan skills karyawan dan apa dampak dari pelaksanaan sistem tersebut.

3. Penggunaan Bahan Dokumen

Untuk mendapatkan data maupun konsep yang lebih akurat, peneliti menggunakan buku-buku penunjang yang diambil dari berbagai macam buku dunia perhotelan. Sedangkan data yang diperoleh dari lokasi penelitian dapat berupa file, catatan penting, dan foto yang didapatkan oleh penulis di lapangan.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Pembahasan dalam penelitian ini nantinya akan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dapat berupa kata-kata atau informasi tertulis maupun lisan dari proses observasi wawancara dan penggunaan bahan dokumentasi dari informan. Adapun teknik yang diambil dalam teknik analisis data:

1. Membaca catatan lapangan dengan teliti yang berdasarkan seluruh data yang diperoleh dari informan.
2. Mengurutkan data, mulai dari latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat dan tujuan, deskripsi lokasi, analisis data serta kesimpulan.
3. Mengelompokkan data yang diperoleh mulai dari data hasil observasi dan wawancara.