

## **ANALISIS ROTASI KERJA KARYAWAN PADA BMT KHAIRUL AMIN KABUPATEN BANJAR**

Noor Ismaliana Fairisa<sup>1</sup>, Khuzaini<sup>2</sup>, Siti Mardah<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhamamd Aryad  
Al Banjari Banjarmasin, 19310093  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhamamd Aryad  
Al Banjari Banjarmasin, 1102086701  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhamamd Aryad  
Al Banjari Banjarmasin, 1127098301  
**Email : [ismaliana.fairisa@gmail.com](mailto:ismaliana.fairisa@gmail.com)**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) untuk mengetahui rotasi kerja karyawan pada BMT Khairul Amin Kabupaten Banjar, (2) untuk mengetahui tujuan dari pelaksanaan rotasi kerja karyawan pada BMT Khairul Amin Kabupaten Banjar, (3) untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan rotasi kerja karyawan pada BMT Khairul Amin Kabupaten Banjar.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, agar dapat memahami, menggambarkan, dan menginterpretasi data kualitatif secara mendalam. Penelitian ini dilaksanakan pada BMT Khairul Amin dengan memilih 8 orang narasumber yang dianggap representatif, yaitu 2 orang dewan pengurus, 3 orang manajer kantor cabang, dan 3 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penelitian Pustaka dan penelitian lapangan. Data penelitian lapangan didapatkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi kerja karyawan pada BMT Khairul Amin tidak ada jenjang waktu pelaksanaan yang tetap. Hal itu dikarenakan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada. Karyawan bisa ditempatkan pada posisi kerja yang sama namun dengan kantor cabang yang berbeda, atau posisi kerja yang berbeda dengan kantor cabang yang berbeda maupun sama. Rotasi kerja karyawan pada BMT Khairul Amin memiliki tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan rasa kebersamaan, merasakan tantangan dari masing-masing kantor cabang, dan untuk menghindari kecurangan yang mungkin dapat dilakukan oleh karyawan. Kendala yang ditemukan pada rotasi kerja karyawan di BMT Khairul Amin adalah adanya perbedaan karakter sehingga harus ada penyesuaian (adaptasi) antara karyawan dengan manajer maupun karyawan atau manajer dengan anggota (nasabah).

**Kata kunci : Rotasi kerja, Karyawan, Pengembangan sumber daya manusia.**

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (1 ed.). Zanafa Publishing.
- Anadiyah, N., & Hidayati, R. A. (2023). Dampak Rotasi Kerja Terhadap Efektivitas

- Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia Malang. *Journal of Management and Creative Business*, 1(1), 193–205.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i1.570>
- Andian. (2018). Analisis Rotasi Kerja dan Promosi Jabatan di PT. KH. *Frima : Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 1, 387–394.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.217>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (R. Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Malayu, S., P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hermansyah, R. P. (2018). Analisis Rotasi Kerja Pada Roempi Coffe & Eatery dan The Terrace Alexandria. *Frima : Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 1, 450–454. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.226>
- Hermawan, S., Maulana, M. R., Adinda, K., Maulana, M. T., & Fauzan, R. R. (2020). *BUKU AJAR PERLUKAH ROTASI DAN PROMOSI JABATAN?* (M. T. Maulana & R. R. Fauzan (ed.); I). Umsida Press.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Maidy, E., & Dirbawanto, N. D. (2022). ANALISIS PENERAPAN ROTASI KERJA DALAM PENGEMBANGAN KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA TBK-KCU MEDAN. *JOSR: Journal of Social Research Juli*, 1(8), 877–886. <https://doi.org/https://doi.org/10.55324/josr.v1i8.178>
- Mangkunegara, Anwar, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Megantara, I., Suliyanto, & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 21(01), 1–20.  
<https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Salemba Empat.

- Riskhi Ariani, D., Langgeng Ratnasari, S., & Tanjung, R. (2020). THE EFFECT OF ROTATION OF POSITION, DISCIPLINE OF WORK, AND WORK LOAD ON THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY. *DIMENSI*, 9(3), 480–493. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2723/1894>
- Sari, G. (2017). *Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh* [Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam]. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/4650>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sobandi, T. A. (2018). Analisis Kebijakan Rotasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Ritel Alfamart. *Frima : Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 1, 123–129. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.184>
- Soemitra, A. (2018). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Kencana. <https://webadmin-ipusnas.perpusnas.go.id/ipusnas/publications/books/64958>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yusuf, Furtasan, A., & Maliki, Budi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif* (E. Tiur (ed.)). PT RajaGrafindo Persada.