

## ROTASI KERJA DITINJAU DARI *WORK-LIFE BALANCE* PADA ANGGOTA SATBRIMOB POLDA JATENG

Pratama Yuda Gumelar<sup>1</sup>, Alice Zellawati<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi Universitas AKI

alice.zellawati@unaki.ac.id

### *Abstract*

*Work-life balance is very important for organizations and individuals. One of the factors that influences work-life balance is job rotation. The aim of this research is to empirically test and analyze the relationship between job rotation and work-life balance. The Work-life balance variable is measured using a Likert scale which is based on dimensions according to Fisher (2009), namely Demands which consists of WIPL (Work Interference with Personal Life), PLIW (Personal Life with Work Interference), and Resources which consists of WEPL (Work Enhancement of Personal Life), PLEW (Personal Life Enhancement of Work). Job rotation variables are measured using a Likert scale which is based on dimensions based on Edwan's (2013) theory, namely experience, knowledge, needs, work performance and responsibility. The population in this study were members of the Central Java Police Mobile Brigade Staff, totaling 140 members, using a saturated sampling technique. The results of this research prove that there is a positive and very significant correlation between work rotation and work-life balance as shown by the correlation value  $r_s = +0.725$  ( $p = 0.000$ ). The work rotation coefficient is 54.7% and the remaining 45.3%.*

**Keywords :** *Work-life balance, Work Rotation.*

### **Abstrak**

*Work-life balance* merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dan individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah rotasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara empiris hubungan antara rotasi kerja terhadap *work-life balance*. Variabel *Work-life balance* diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada dimensi – dimensi menurut Fisher (2009) yaitu *Demands* yang terdiri dari WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life with Interference Work*), dan *Resources* yang terdiri dari WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Variabel rotasi kerja diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada dimensi berdasarkan teori Edwan (2013) yaitu pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja, dan tanggungjawab. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Staf Satbrimob Polda Jateng yang berjumlah 140 anggota, dengan Teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat korelasi positif dan sangat signifikan antara rotasi kerja terhadap *work-life balance* yang ditunjukkan dari nilai korelasi  $r_s = +0,725$  ( $p = 0,000$ ). Besarnya koefisien rotasi kerja adalah 54,7% dan sisanya 45,3 %.

**Kata Kunci:** *Work-life balance, rotasi kerja.*

## **PENDAHULUAN**

Brimob merupakan satuan tertua di Indonesia, Satuan elit Polri tersebut ternyata merupakan satuan tertua di republik ini, jika bertolak pada sejarah asal muasal satuan ini bernama Tokubetsu Keisatsutai atau Pasukan Polisi Istimewa yang terbentuk pada tahun 1945. Pada tanggal 19 Agustus 1945 dibentuk Badan Kepolisian Negara (BKN) oleh Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI). Pada tanggal 29 September 1945 Presiden Soekarno melantik R.S. Soekanto Tjokrodiatmodjo menjadi Kepala Kepolisian Negara (KKN). Kesatuan ini pada mulanya diberi tugas untuk melucuti senjata tentara Jepang, melindungi kepala negara dan mempertahankan Ibu kota (Divisi Teknologi Informasi Polri, 2017). Di bawah kepemimpinan Inspektur Polisi I Mohammad Yasin satuan ini berjuang mengusir tentara sekutu di Surabaya yang kita kenal dengan Pertempuran 10 November 1945. Satuan Polisi Istimewa ini pulalah yang pertama kali mendapat penghargaan dari Presiden pertama Republik Indonesia Ir. Soekarno yaitu Sakanti Yana Utama.

Pada tanggal 14 November 1946 satuan ini berganti nama menjadi Mobile Brigade (Mobrig), sekaligus menjadi hari jadi Pasukan Korps Baret Biru (Brimob) sampai sekarang ini (Divisi Teknologi Informasi Polri, 2017). Resimen Pelopor adalah satu fungsi yang terdapat di kesatuan Brimob selain Gegana. Anggota Pelopor Brimob memiliki tugas membina kemampuan dan mengerahkan kekuatan dalam menanggulangi gangguan keamanan dalam negeri berintensitas tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan terorganisir senjata api guna mewujudkan tertib hukum di diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (Divisi Teknologi Informasi Polri, 2017).

Berdasarkan Peraturan Kapolri nomor 22 tahun 2010, Brimob memiliki beberapa tugas yaitu memiliki 5 kemampuan dasar Brimob yaitu Jibom (Penjinakan Bom), Resmob (Reserse Mobil), Perlawanan Teror (Wanteror) SAR (Search and Rescue) dan Penanggulangan Huru Hara (PHH). Brimob dalam melaksanakan tugas mempunyai tanggung jawab yang besar dalam pelaksanaan tugas pokoknya yaitu penegakkan hukum, menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Brimob senantiasa siap siaga untuk mencegah dan menanggulangi terjadinya ancaman dalam kapasitas tinggi

seperti ancaman teror, radikalisme dan unjuk rasa anarkis.

Berbagai kasus Penanggulangan dan Penegakan Hukum (Gakum) unjuk rasa, aksi huru hara dan berbagai kasus di daerah konflik, Brimob dianggap sebagai unit yang bertanggung jawab terhadap berbagai tindak kekerasan yang melanggar Hak Asasi Manusia (HAM) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Secara umum anggota Sat Brimob menempati posisi yang mengalami interaksi langsung dan sering berhadapan dengan publik serta dihadapkan pada elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam seperti kasus pembunuhan, perampokan dan menangani masa yang mengamuk, demonstrasi, juga pada kelompok masyarakat antisosial seperti kelompok teroris, kelompok bersenjata. Anggota SatBrimob wajib mengamankan daerah terpencil yang biasanya digunakan oleh kelompok-kelompok antisosial (teroris dan kelompok bersenjata). Banyak tugas yang dibebankan kepada anggota Sat Brimob tidak mengenal waktu kerja, selalu siap ditempatkan di mana saja dan dalam waktu yang cukup lama. Tekanan dan resiko dalam bertugas seringkali membuat hidup mereka dalam keterbatasan secara pribadi maupun kehidupan dalam keluarga..

Schermerhorn (dalam Devan, 2016) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Lockwood (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Menurut Weckstein (Maschliyah, 2016) *work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual.

Tuntutan tugas dan tanggungjawab anggota Sat Brimob menyebabkan kurangnya waktu luang bagi mereka untuk dapat menikmati kebersamaan dengan keluarga atau berekreasi untuk menyenangkan diri sendiri. *Work-life balance* digambarkan sebagai tingkat kepuasan yang individu rasakan ketika mereka bisa berfungsi di tempat kerja dan di rumah dengan minimal konflik peran (Clark dalam Helmle, Botero, dan Seibold, 2014).

Singh dan Khanna (2011) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja

jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin sibuk mereka dengan pekerjaannya maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “me time” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, dan muncul kelelahan dalam hidupnya. Susi dan Jahwaharrani (2010) melakukan studi “*Work-life balance : The key driver of employee engagement*”, didapatkan hasil bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang kuat dalam mempertahankan karyawan diorganisasi dan mengurangi *turnover*.

Setiap orang dalam organisasi ingin mencapai *work-life balance*. Tidak ada satu orangpun dalam organisasi yang tidak mempunyai peranan dalam organisasi. Para pimpinan harus berusaha untuk menjaga agar *work-life balance* para karyawan tetap baik, bisa dengan melakukan rotasi untuk menghilangkan kejenuhan karena sudah beberapa tahun di posisi yang sama, dan bisa memberikan pengalaman baru kepada pegawai di jabatan yang baru. Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa “rotasi jabatan merupakan suatu perubahan posisi/jabatan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi“. Rotasi mengatasi sifat monoton, dengan memberikan kesempatan kepada karyawan agar menjadi handal dalam beberapa macam jabatan. Kemampuan melaksanakan berbagai macam posisi membuat pegawai merasa lebih bermanfaat bagi organisasi. “*Job design* adalah mengubah konten dan/ atau proses pekerjaan spesifik untuk kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan untuk desain kerja adalah scientific management (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengayaan kerja).” “(Wibowo, 2011). “*Job rotation* adalah meningkatkan variasi tugas yang dimiliki seseorang dengan cara memindahkan seorang petugas untuk melakukan tugas yang lain yang berbeda dengan sebelumnya.” (Hariandja, 2009). Misalnya seorang yang tadinya ditugaskan di bidang pemasaran kemudian dipindahkan ke bagian lain, misalnya bagian produksi, dimana dalam hal ini akan memberikan tantangan baru dan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Work-life balance* (WLB) adalah kebijakan institusi dalam memberikan kesempatan karyawannya bekerja pada posisi yang berbeda. Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri), Jenderal Listyo Sigit Prabowo, baru-baru ini melaksanakan mutasi dan rotasi jabatan di tubuh Polri sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam organisasi

kepolisian. Sebanyak 55 personel Polri telah mengalami perubahan jabatan sesuai dengan surat telegram bernomor ST/2360/X/KEP/2023. Kepala Biro Penerangan Masyarakat Divisi Humas Polri, Brigjen Pol Ahmad Ramadhan, memberikan konfirmasi terkait mutasi dan rotasi jabatan ini, bahwa proses mutasi dan rotasi adalah hal yang biasa dalam organisasi kepolisian, bertujuan untuk meningkatkan kinerja, mengikuti prinsip *tour of duty*, dan memperluas pengalaman para perwira. Dengan demikian, perubahan jabatan ini merupakan bagian dari perjalanan alamiah dalam Polri. Mutasi dan rotasi ini diharapkan akan membawa perubahan positif dalam peningkatan kinerja dan koordinasi di seluruh wilayah yang terkena dampak perubahan jabatan tersebut. (<https://www.porosnttnews.com/nasional/kapolri-mutasi-dan-rotasi-jabatan-dankorbrimob-dan-6-kapolda-berganti/2>)

Penelitian yang dilakukan Santoso (2017) ditunjukkan adanya hubungan antara rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja. Keterkaitan antara rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja dengan kinerja pegawai adalah jika rotasi pegawai, kepuasan kerja, dan perilaku kerja diperhatikan dengan baik, maka kinerja pegawai akan baik. Hasil penelitian Nurdiana dan Triyono (2011) adalah bahwa variabel rotasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian dari Nurdiana (2011) yang menunjukkan bahwa rotasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Bawah Kendali Operasi atau BKO merupakan salah satu tugas utama korps Brimob. BKO yaitu anggota Brimob dikirim keluar kota untuk mengamankan wilayah yang mengalami konflik atau bencana. Pengiriman pasukan BKO tidak menentu karena gangguan keamanan dan bencana yang terjadi di Indonesia tidak dapat diprediksi. Anggota Brimob harus siap mental maupun fisik untuk menjalankan tugas tersebut. Pada saat menjalankan BKO anggota-anggota Brimob seringkali menemui kendala seperti harus menerima keadaan lingkungan yang baru, menghadapi ancaman integritas diri, kecelakaan di jalan, dan rela kehilangan nyawa demi mengamankan wilayah yang mengalami konflik. Banyaknya pemberitaan di media sosial mengenai kejadian yang kurang menyenangkan saat melakukan tugas BKO semakin menambah perasaan cemas, was-was pada anggota-anggota Brimob diantaranya, dilansir oleh satu media online yaitu CNN Indonesia.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap

beberapa narasumber anggota Sat Brimob Polda Jateng didapatkan keterangan bahwa beratnya beban kerja yang mereka rasakan, penugasan ke luar kota atau luar Jawa adalah aktivitas rutin yang monoton setiap harinya seperti : menjaga keamanan, tetap siaga 24 jam dan terus melakukan patroli berkeliling ke daerah- daerah sehingga dapat mengontrol keamanan masyarakat terutama di tempat- tempat rawan, latihan- latihan fisik yang ketat dan tuntutan tugas yang diluar kemampuan kadang-kadang harus dilakukan. Belum lagi ada ketegangan dan rasa kewaspadaan pada saat bertugas, namun kurang atau bahkan tidak ada waktu melakukan *sharing* atau komunikasi bersama keluarga dan teman-teman atau minimnya waktu untuk berelaksasi sekedar melepas kepenatan. Ditambah lagi dengan jarak yang jauh dari keluarga, kurangnya waktu untuk kesenangan pribadi membuat anggota Sat Brimob merasakan kesepian, kesendirian dan kerinduan dengan orang-orang yang dikasihinya yaitu keluarga. Ada rasa sendiri, kurang bisa berbagi dalam kebahagiaan bersama keluarga, rindu tertawa dan bercanda bersama keluarga. Beberapa anggota mengambil keputusan untuk pengajuan pindah satuan kerja, namun sulit sekali bahkan kemungkinan besar tidak bisa pindah. Keseimbangan dalam hidup sepertinya hanya angan-angan dan sulit dicapai.

Bertugas di daerah yang jauh dalam waktu yang relatif lama, membuat mereka merasa kesepian, suasana hati terganggu, kadang-kadang menjadi mudah marah, mudah tersinggung dan merasakan seperti tidak tahu harus berbuat apa, karena rutinitas jaga 24 jam sehingga seperti kurang mampu melakukan inovasi kerja yang lain. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan privasi pribadi anggota semakin dirasakan, termasuk pada anggota yang belum menikah. Keterbatasan waktu untuk privasi sendiri membuat anggota ingin berpindah ke satuan kerja lain yang jam kerjanya lebih pasti.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hakim dan Cahyani (2014) bahwa adanya hubungan yang positif secara signifikan antara rotasi jabatan dengan motivasi kerja di anggota Turjawali Polres Sleman. Ketika anggota mendapatkan pemindahan satuan kerja, maka membuka kesempatan untuk belajar lagi dan lebih berinovasi, hal ini menimbulkan semangat bagi anggota, apalagi dengan jam kerja yang lebih pasti sehingga dapat berbagi waktu untuk keluarga.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Pada variabel *work life balance* ini diukur dengan menggunakan skala *Likert* yang disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan dimensi – dimensi menurut Fisher (2009). Dimensi *work-life balance* adalah Demands yang terdiri dari WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life with Interference Work*), dan Resources yang terdiri dari WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Skala terdiri dari 16 butir (item) pernyataan. Variabel rotasi kerja diukur dengan menggunakan skala likert yang peneliti susun sendiri berdasarkan teori Edwan (2013) yaitu pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, prestasi kerja, dan tanggung jawab. Skala terdiri dari 20 butir (item) pernyataan. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Staf Satbrimob Polda Jateng yang berjumlah 140 orang yang berada di kantor. Penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sampling jenuh / teknik sensus. (Sugiyono, 2016). Perhitungan reliabilitasnya menggunakan teknik *Alpha-Cronbach*, dan analisis datanya menggunakan uji korelasi non-parametrik *Spearman-rho*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji daya diskriminasi aitem total berkisar antara 0,332 – 0,707. Berdasarkan 17 aitem yang dianalisis, ada 1 aitem yang gugur. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,889. Karena nilai reliabilitas dari WLB  $> 0,6$ , maka reliabilitas pada skala WLB termasuk kategori sangat reliabel.

Uji daya diskriminasi aitem total berkisar antara 0,349 – 0,719. Berdasarkan 20 aitem yang dianalisis, semuanya valid. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,910. Karena nilai reliabilitas dari Rotasi Kerja  $> 0,6$ , maka reliabilitas pada skala Rotasi Kerja termasuk kategori sangat reliabel.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Z, nilai KS-Z pada variabel *work life balance* bernilai 0,272 dengan signifikansi = 0,000 (  $p < 5\%$  ) dan nilai KS-Z pada variabel rotasi kerja = 0,253 dengan signifikansi = 0,000 (  $p < 5\%$  ). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data sebaran dari kedua variabel bersifat tidak normal karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5%.

Uji linearitas pada penelitian ini dilihat dari nilai F linearity = 166,729 dengan signifikansi = 0,000 (  $p < 5\%$  ). Maka disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear karena nilai signifikansi kurang dari 5%.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan berbunyi : “Terdapat hubungan positif rotasi kerja terhadap *work life balance* pada anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng”, yang ditunjukkan dari nilai  $r_s = +0,725$  dan  $p = 0,000$  (  $p < 1\%$  ), yang berarti semakin tinggi rotasi kerja yang dirasakan maka semakin tinggi *work life balance* (WLB), sebaliknya semakin rendah rotasi kerja yang dirasakan maka rendah *work life balance*.

Tingkat signifikansi hubungan antara rotasi kerja terhadap *work life balance* ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (  $p < 1\%$  ) yang berarti rotasi kerja sangat signifikan dalam mempengaruhi *work life balance* pada anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng. Besarnya sumbangan efektif dari variabel rotasi kerja terhadap *work life balance* sebesar 54,7% dan sisanya 45,3 % dipengaruhi faktor-faktor lainnya diluar fokus penelitian ini.

Data penelitian yang ada dapat dikelompokkan dengan mengacu pada kriteria kategorisasi. Kategorisasi ini didasarkan pada asumsi bahwa skor populasi terdistribusi normal. Kriteria kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Penggolongan mengacu pada data mean hipotetik dan standar deviasi (Azwar, 2010).

### Data Mean Empirik dan Mean Hipotetik Variabel Penelitian

ASPEK	Data Empirik				Data Hipotetik				Ket
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD	
<i>Work Life Balance</i>	60	80	67,51	5,18	16	80	48	10,67	Tinggi
Rotasi Kerja	80	100	84,54	5,18	20	100	60	13,33	Tinggi

Berdasarkan data di atas, variabel *work life balance* memiliki nilai minimum empiris = 60; nilai maksimum empiris = 80; nilai mean empiris = 67,51; nilai standar deviasi empiris = 5,18 sedangkan nilai minimum hipotetik = 16; nilai maksimum hipotetik = 80; nilai mean hipotetik = 48 dan nilai standar deviasi hipotetik = 10,67. Kategorisasi skor *work life balance* tergolong tinggi. Adapun kategorisasi pada

variabel *work life balance* sebagai berikut:

**Tabel Kategorisasi Skor *Work Life Balance***

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TINGGI	140	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil kategori yang telah dilakukan, terhadap 140 orang terlihat tingkat *work life balance* pada anggota kompi 3 dan 4 Satbrimob Polda Jateng adalah tinggi (100 %). Sedangkan untuk melihat kategorisasi pada skor rotasi kerja dapat dilihat pada dibawah ini:

**Tabel Kategorisasi Skor Rotasi Kerja**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	TINGGI	140	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil kategori yang telah dilakukan, terhadap 140 orang terlihat tingkat rotasi kerja anggota kompi 3 dan 4 Satbrimob Polda Jateng adalah tinggi.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan berbunyi : “Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan rotasi kerja terhadap *work life balance* pada anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng”, yang ditunjukkan dari nilai  $r_s = +0,725$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 1\%$ ). Hal ini didukung pula dengan hasil penelitian sebelumnya dari Sari (2018) menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerapan rotasi kerja disebuah organisasi/lembaga dimaksudkan untuk menilai kinerja seseorang pegawai/karyawan, dan sebagai salah satu alternatif jika karyawan menderita rutinisasi yang berlebihan atau kebosanan atas kerja mereka, hal tersebut perlu jika karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi menantang, maka karyawan tersebut seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain, pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang

serupa. Kebijakan rotasi pekerjaan menjadi salah satu sumber kebahagiaan karyawan dalam bekerja, menjadi lebih efektif dan produktif.

Besarnya pengaruh rotasi kerja terhadap *work life balance* adalah 54,7% yang artinya rotasi kerja memiliki sumbangsih yang cukup besar terhadap munculnya perilaku *work life balance* pada individu. Sebesar 45,3% dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan yang lain, dan sikap. Saravanan et. al. (2017), menyebutkan bahwa rotasi kerja menurunkan tingkat kebosanan yang mengarah pada peningkatan tingkat motivasi karyawan. Tak kalah pentingnya, rotasi pekerjaan meningkatkan kesehatan psikologis dan fisik karyawan melalui penciptaan sikap positif karyawan dan diversifikasi pekerjaan melalui pengurangan kebosanan dan motivasi diri terhadap pekerjaan mereka (Ajusa & Atambo, 2016). Alasan lain dilakukannya rotasi pekerjaan adalah bahwa tugas atau pekerjaan bersifat monoton yang dilaksanakan terus menerus dapat mengakibatkan kebosanan dan penurunan hasil kerja dari pegawai (Tumipa & Rumokoy, 2018). Adanya rotasi pekerjaan diharapkan dapat menstimulasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan dan kemampuan pegawai, mengurangi kejenuhan kerja dari pegawai, membantu proses penempatan pegawai secara tepat, serta memberi tantangan lebih besar bagi pegawai untuk mencapai prestasi atau kinerja yang lebih baik (Rahman & Solikhah, 2016). Hal ini juga diharapkan anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng, adanya rotasi kerja mampu melepaskan para anggota dari kejenuhan tugas kerja. Adanya tugas baru menjadikan tantangan bagi anggota untuk belajar dan mengembangkan potensi dirinya.

Dari hasil penelitian ini didapatkan 100% atau 140 orang anggota mencapai *work life balance* yang tinggi., artinya anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng saat ini mampu menyeimbangkan peran dalam tanggung jawab tugas kerja dan tanggung jawab secara pribadi serta dalam keluarga. *Work life balance* (WLB) adalah suatu tingkat otonomi yang dimiliki seorang individu dalam memenuhi tuntutan dari peran gandanya, dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Konstruksi psikologi yang membangun *work-life balance* pada anggota brimob adalah *conflict* dan *facilitation*. Tingkat konflik yang rendah dan fasilitasi yang tinggi menggambarkan *work-life balance* yang telah tercapai. Anggota brimob

melaksanakan tugas kerja bukan lagi sebagai beban, sehingga tingkat konflik rendah. Support fisik, emosional maupun mental yang dirasakan sebagai *positive facilitation* atau fasilitas yang mendukung individu tetap bahagia dalam menjalankan perannya. Menurut Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008) keseimbangan (*balance*) berarti efektivitas yaitu berfungsi baik, produktif dan sukses sehingga berdampak positif (memuaskan dan bahagia) baik untuk pekerjaan maupun peran individu dalam keluarga atau hubungan sosial.

Demikian juga hasil penelitian ini didapatkan 100% atau 140 orang anggota merasakan rotasi kerja yang tinggi., artinya anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng saat ini puas dengan penempatan tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukannya. Adanya rotasi kerja telah menstimulasi anggota untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan dan kemampuan pegawai, mengurangi kejenuhan kerja dari pegawai, serta mampu menyikapi tantangan pada tugas- tugas baru.

Kelemahan pada penelitian ini yaitu subyek dalam sampel penelitian masih cenderung menjawab dengan harapan sosial (*social desirability*), sehingga ada jawaban yang tidak sesungguhnya dialami individu tersebut

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan “Ada hubungan positif antara rotasi kerja terhadap *work life balance* pada anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng”, yang ditunjukkan dari nilai  $r_s = +0,725$  yang berarti semakin tinggi rotasi kerja yang dirasakan maka semakin tinggi *work life balance* (WLB) yang ditunjukkan sebaliknya semakin rendah rotasi kerja yang dirasakan maka semakin rendah *work life balance* yang ditunjukkan. Besarnya sumbangan efektif dari variabel rotasi kerja terhadap *work life balance* sebesar 54,7 %, yang berarti rotasi kerja memberikan sumbangsih yang cukup besar pengaruhnya terhadap *work life balance* pada anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disarankan bahwa dengan adanya rotasi kerja yang diharapkan anggota maka mempengaruhi terbentuknya perilaku *work life*

*balance*. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperkaya riset ini dengan menambah variabel lainnya seperti: karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan yang lain, dan sikap.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ajusa, M. & Atambo, W. (2016). Influence of job rotation on organizational productivity: a case of mount Kenya university. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*. Vol. 2 No. 10, pp. 1358-1395.
- Azwar. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Clark, S. C. (2000). "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53(6), 747-770
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measuring of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta. Indonesia. PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organization. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 267-284. doi: 10.1017/S1833367200003278
- Rahman, T., & Solikhah, S., (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Muqtasid*, 7(2), 23–49.
- Santoso. (2017). Pengaruh rotasi pegawai, kepuasan kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan balai Pendidikan dan pelatihan transportasi darat Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 13, No. 4, Januari 2017 : 61-6
- Saravanan, M., et. al., (2017). The effects of job rotation strategy on the performance of employees in the banking sector with special reference to Nilambur taluk in Malappuram district, Kerala. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*. Vol. 3 No. 2, pp. 2328- 2332.

- Singh, P. and Khanna, P. (2011). Work life balance: A Tool for Increased Employee Productivity HJBS Volume 1 No 2 Mei 2019 13 feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/HJBS/index © 2019, Hasanuddin Journal of Business Strategy and Retention. *Lachoo Management Journal*.Vol. 2, No. 2, pp. 188-206
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tumipa, V., & Rumokoy, F. S., (2018). The Role Of Job Rotation Practices Towards Employee Performance In Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL). *Jurnal EMBA*, 6(2), 898–907.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta. Indonesia: PT Grafindo Persada.