

TINGKAT *TURNOVER* PADA UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL BOGOR

Palahudin¹, Muhamad Nur Alif Suhendar².

¹Palahudin, palahudin@unida.ac.id

²Muhamad Nur Alif Suhendar, muhamadnuralif040403@gmail.com

ABSTRAK

Setiap perusahaan pasti memiliki beberapa masalah, yang dialami oleh Unit Bumi Kepanduan Sentul salah satunya tingkat *turnover* yang tinggi sehingga mempengaruhi proses operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tingkat *turnover* yang dialami oleh Unit Bumi Kepanduan Sentul sekaligus memberikan rekomendasi solusi penyelesaian *turnover* yang dialami Unit Bumi Kepanduan Sentul. Melalui metode kualitatif yang meliputi observasi, wawancara, diskusi dan analisis ditemukan bahwa perusahaan mengalami *turnover* yang relatif tinggi akibat dari randahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, serta lingkungan yang kurang kondusif bagi karyawan baik secara fisik maupun non fisik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah mengambil beberapa langkah seperti pemberian bonus kepada karyawan yang mencapai target pencapaian, fleksibilitas waktu kerja, serta penyediaan fasilitas kerja yang dapat menunjang kenyamanan karyawan. Akan tetapi, hasilnya belum optimal. Untuk dapat mengatasi tingkat *turnover* yang tinggi, penulis memberikan rekomendasi berupa kenaikan gaji sebesar 70% dari UMK Kabupaten Bogor, pemberian tunjangan BPJS dan ketenagakerjaan, membangun komunikasi terbuka dan transparan antar karyawan serta pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan seperti dapur, ruang ibadah dan loker. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengelola sumber daya manusia di perusahaan.

Kata Kunci: *Turnover*, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan, selain faktor-faktor lain yang juga memiliki peran penting. Tanpa SDM, sebuah organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya. SDM dituntut untuk selalu mengikuti kemajuan teknologi yang berkembang pesat dan terus mengembangkan diri. Seorang karyawan dituntut untuk mengikuti perubahan-perubahan yang semakin cepat, karyawan yang kurang mendapat perhatian oleh perusahaan akan mengalami penurunan semangat kerja. Penurunan semangat kerja juga dipengaruhi oleh ketidakpuasan bekerja yang sering ditunjukkan dalam bentuk mudah bosan, cepat lelah, tingginya tingkat keluar masuk karyawan serta motivasi kerja yang rendah dan mengalami penurunan semangat kerja.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup serangkaian proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai kegiatan yang terkait dengan perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan dan meningkatkan bakat tim mereka, sehingga memastikan bahwa setiap anggota berkontribusi secara efektif terhadap keberhasilan organisasi.

MSDM terdiri dari dua fungsi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial sering dikenal dengan istilah POAC yaitu dibuatnya perencanaan terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan disusunnya struktur organisasi, dilanjutkan dengan fungsi pengarahan oleh pemimpin atau disebut kepemimpinan, dan diakhiri dengan pengawasan. Selanjutnya fungsi operasional meliputi fungsi pengadaan tenaga kerja yang terdiri dari perekrutan, seleksi, dan orientasi, kemudian pengembangan SDM (training and development), pemeliharaan yaitu pemberian kompensasi, integrasi atau sosialisai, penggunaan SDM, dan yang terakhir pelepasan

atau pemutusan hubungan kerja tenaga kerja (pensiun, mengundurkan diri, dan meninggal dunia) (Harini, 2017).

Dalam bidang sumber daya manusia, tenaga kerja utama terdiri dari tiga elemen: pemberi kerja, pemimpin atau manajer, dan terakhir, karyawan. Aspek mendasar yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan adalah siklus rotasi staf. Siklus ini dapat memengaruhi kelangsungan operasional perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Turnover karyawan merupakan keluar masuknya karyawan dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain (Hasibuan, 2017). *Turnover* karyawan dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit organisasi, pemberhentian atau kematian organisasi. Pergantian karyawan mengacu pada perpindahan atau keluar dan masuk karyawan dari suatu perusahaan, pindah ke perusahaan lain untuk melanjutkan karir mereka. (Handoko, 2017). *Turnover karyawan* dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: sukarela dan tidak sukarela. Pergantian sukarela mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi secara sadar dan sengaja. Pilihan ini biasanya ditentukan oleh kepuasan karyawan terhadap posisi mereka saat ini, serta adanya peluang kerja lain yang lebih menarik. (Robbins & Judge, 2015).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan pergantian karyawan, gaji yang buruk, peluang promosi, lingkungan kerja, motivasi, stabilitas pekerjaan, prospek masa depan, dan kualitas kepemimpinan (Hasibuan, 2017). Peristiwa tersebut sudah menjadi hal umum dalam sebuah perusahaan. Sedangkan (Newstrom, 2008), menyatakan jika tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif dan positif bagi perusahaan. Dampak negatifnya adalah kesulitan dalam mencari pengganti karyawan yang keluar, terutama jika karyawan tersebut memiliki potensi besar. Selain itu, reputasi perusahaan di mata publik juga bisa terganggu. Di sisi lain, dampak positifnya adalah perusahaan memiliki peluang untuk melakukan promosi internal dan merekrut karyawan baru yang lebih berpotensi. Namun, perusahaan akan terus menghadapi kehilangan karyawan, terutama mereka yang berkinerja

tinggi. Faktor-faktor yang digunakan untuk menilai pergantian karyawan meliputi pertimbangan untuk keluar, mencari kesempatan kerja alternatif, dan niat untuk berhenti. (Mobley, 2011).

Jika perusahaan tidak teliti dalam memantau peristiwa-peristiwa tersebut, hal ini dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan. Ketika karyawan mengundurkan diri, perusahaan tentu harus merekrut pengganti, yang dapat menimbulkan biaya besar, baik untuk proses perekrutan maupun pelatihan karyawan baru. Jika perusahaan tidak segera melakukan tindakan yang tepat pada karyawan maka perusahaan akan mengalami tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat menjadi masalah bagi perusahaan atau organisasi, terutama jika yang keluar adalah karyawan berprestasi. Dampak negatif dari *turnover* karyawan adalah berkurangnya kualitas serta kesulitan dalam menggantikan karyawan yang pergi. Namun, *turnover* bisa berdampak positif jika yang keluar adalah karyawan dengan kinerja rendah. Dampak utama yang ditimbulkan oleh *turnover* bagi perusahaan adalah biaya. Tingginya angka perputaran karyawan akan menyebabkan peningkatan biaya untuk perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus dikeluarkan perusahaan. (Robbins & Judge, 2015).

Untuk mengetahui dampak dari *turnover* karyawan pada UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL dapat dilihat dari data target pendapatan perusahaan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Pendapatan UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL Tahun 2024

Bulan	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan	Ketarcapaian (%)	Keterangan
Mei	30.000.000	15.000.000	50	Tidak Tercapai
Juni	30.000.000	17.100.000	57	Tidak Tercapai
Juli	30.000.000	18.000.000	60	Tidak Tercapai
Agustus	30.000.000	24.200.000	80	Tidak Tercapai
September	30.000.000	22.000.000	70	Tidak Tercapai
Oktober	30.000.000	28.250.000	100	Tidak Tercapai
November	30.000.000	29.555.000	101	Tidak Tercapai
Desember	30.000.000	30.100.000	102	Tercapai
Januari	30.000.000	31.150.000	104	Tercapai
Februari	30.000.000	31.600.000	105	Tercapai

Maret	30.000.000	31.200.000	104	Tercapai
April	30.000.000	32.000.000	107	Tercapai
Rata-rata	30.000.000	310.155.000	9,6	Tidak Tercapai

Sumber : Unit Bumi Kepanduan Sentul, 2024

Pada Tabel 1.1 data pendapatan UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL pada tahun 2024 mengalami fluktuasi. Tingkat ketercapaian target UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL rata-rata tahun 2024 sebesar 96%, kinerja UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL terlihat belum optimal karena penjualan belum sepenuhnya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan, dapat dilihat bahwa dalam satu tahun perusahaan tidak stabil dalam terealisasinya konsumen dalam bulan-bulan tertentu perusahaan dapat melebihi target tetapi ada juga beberapa bulan yang jauh dari tercapainya target pada bulan Desember, Januari, Februari, Maret dan April. Perusahaan dapat melebihi target karena liburan sekolah serta berbarengan dengan liburan idul fitri yang membuat pesanan ramai di bulan-bulan tertentu sedangkan pada bulan-bulan yang tidak mencapai target karena masyarakat sibuk dengan pekerjaan dan sekolah hal ini yang membuat perusahaan tidak mencapai target 100%. Faktor yang diduga menjadi penyebab target tidak tercapai adalah *turnover*. Banyaknya karyawan yang memikirkan untuk keluar (Thinking of quitting) dan berniat untuk keluar (intention to quit) dari perusahaan menyebabkan kegiatan operasional perusahaan terhambat. Karyawan yang keluar dari UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL bertujuan untuk mencari alternatif pekerjaan baru (Intention to search for alternatives) serta mencari pengalaman baru di tempat pekerjaan lain.

Keluar masuknya karyawan terjadi karena beberapa sebab diantaranya karyawan keluar dari pekerjaan dengan kehendak karyawan itu sendiri. Keluar masuk karyawan atas dasar kehendak sendiri dapat disebabkan beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja dan kompensasi yang kurang memadai untuk kehidupan dan kebutuhan karyawan itu sendiri. Sedangkan karyawan yang dikeluarkan oleh perusahaan disebabkan adanya karyawan yang PHK.

Keluar masuknya karyawan terutama karyawan PHK disebabkan karena ketidakjujuran karyawan tersebut, selain itu adanya ketidakpuasan pada kinerja karyawan tersebut. Ketidakdisiplinan ini terjadi karena karyawan yang melakukan kejahatan sehingga terjadi PHK pada karyawan tersebut. Sedangkan adanya alasan pengunduran diri biasanya beralasan ingin mencari pengalaman di tempat baru, kompensasi yang diperoleh kurang memadai, persaingan antar karyawan dan pimpinan karyawan kurang harmonis.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu kualitatif. (Moleong, 2017), penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena yang dialami subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi dan motivasi secara menyeluruh dan deskriptif. penelitian ini menggunakan bahasa untuk menggambarkan fenomena tersebut dalam konteks alamiahnya.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Observasi

Metode ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL dan mencatat secara sistematis terhadap gejala objek yang diamati.

2. Wawancara (*Interview*)

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat format pertanyaan untuk tanya jawab. Bertujuan untuk mendapatkan informasi secara mendalam mengenai fenomena permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

3. Diskusi

Metode yang dilakukan dengan bertukar pikiran langsung dengan narasumber. Tujuannya untuk mendapat informasi lebih lanjut dengan berbagai perspektif mengenai pemecahan masalah dalam sebuah perusahaan.

4. Analisis

Proses identifikasi masalah yang terdapat di sebuah perusahaan beserta dengan solusi tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dalam tahap ini, penulis menganalisis data yang telah di dapatkan melalui observasi, wawancara dan diskusi.

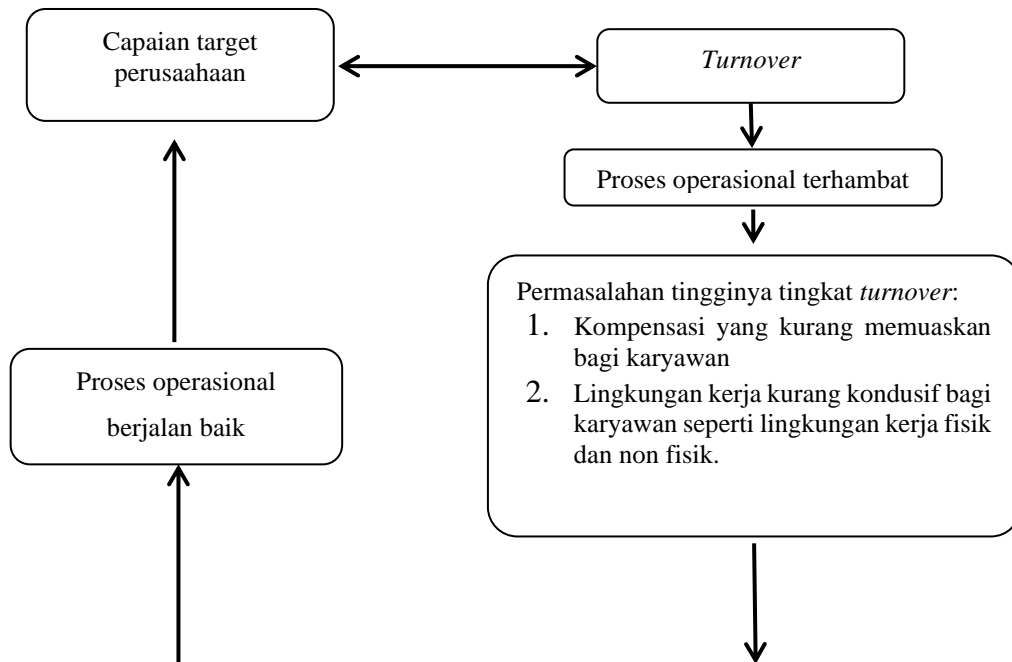
HASIL DAN PEMBAHASAN

Bumi Kepanduan Sentul Bogor merupakan eduadventure camping ground dari salah satu perusahaan jasa dari UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL yang di kelola oleh PT. PANDU BINA SEJAHTERA yang berdiri pada tahun 2015. Menawarkan berbagai fasilitas pengalaman dan ruang belajar yang lengkap. Berkemah dan Perkemahan merupakan salah satu kegiatan terbaik bagi keluarga, tim kerja, dan kelompok mahasiswa untuk mengembangkan kerja sama dan kemandirian, keterampilan kepemimpinan, kreativitas, serta mengasah kecerdasan emosional, mental, dan sosial.

Setiap perusahaan pasti mengalami beberapa permasalahan, permasalahan yang dialami oleh UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL ini salah satunya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi sehingga mempengaruhi proses operasional yang dilakukan oleh UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL. Permasalahan tingkat *turnover* karyawan pada UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL dikarenakan beberapa faktor yaitu Kompensasi yang kurang memuaskan bagi karyawan dan lingkungan kerja kurang kondusif bagi karyawan seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Perputaran karyawan dalam sebuah perusahaan adalah hal yang wajar dan tidak bisa dihindari, bahkan bisa menguntungkan perusahaan karena memberi kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik. Namun, jika tingkat *turnover* karyawan terlalu tinggi dan terus meningkat, hal ini tentu akan merugikan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengurangi tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan karena jika meningkatnya *turnover* karyawan maka perusahaan perlu mengeluarkan biaya yang cukup tinggi untuk melakukan rekrutmen karyawan baru.

Berdasarkan kegiatan KKL yang telah dilaksanakan, maka penulis memberikan rekomendasi kepada UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL dalam mengurangi tingkat *turnover* karyawan yaitu dengan melakukan retensi karyawan dan menerapkan motivasi kerja sehingga diharapkan dapat meminimalisir terjadinya *turnover* karyawan dalam perusahaan.

Berikut merupakan model penurunan tingkat *turnover* pada UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL:



Cara mengatasi:

Berdasarkan Teori	Rekomendasi Untuk Perusahaan
1. Meningkatkan retensi karyawan (Gede et al., 2016) seperti : <ul style="list-style-type: none"> a) Reward intrinsik : reward yang bukan berupa uang melainkan penghargaan verbal maupun nonverbal yang bersifat bangga terhadap karyawan yang dapat memotivasi karyawan. b) Reward ekstrinsik: penghargaan berupa uang atau upah yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atau bisa juga sebagai upah tambahan diluar jam kerja. 2. Memberikan motivasi kerja oleh pimpinan perusahaan dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman (Afandi, 2018) seperti : <ul style="list-style-type: none"> a) Lingkungan kerja fisik: memperbaiki dan pengadaan fasilitas yang belum tersedia seperti penyediaan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan. b) Lingkungan kerja non fisik: meningkatkan hubungan kerja antar karyawan. 	1. kompensasi yang kurang memuaskan : <ul style="list-style-type: none"> a) Sebaiknya perusahaan menetapkan kenaikan gaji karyawan sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Bogor yaitu sebesar 75% atau Rp 3.439.655.- b) Perusahaan menyediakan fasilitas tunjangan seperti BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. 2. Lingkungan kerja kurang kondusif bagi perusahaan : <ul style="list-style-type: none"> a) Sebaiknya perusahaan memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan seperti dapur, ruang ibadah dan loker. b) Perusahaan perlu menciptakan jalur komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan karyawan. c) Perusahaan harus segera merealisasikan program <i>family gathering</i> yang bertujuan untuk membangun keakraban sesama karyawan perusahaan.

KESIMPULAN

Melalui kegiatan KKL ini, penulis dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *turnover* karyawan. Selain itu, penulis juga dapat membandingkan dan menerapkan teori yang telah dipelajari dengan praktik yang ada di lapangan, serta menyadari pentingnya manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam pencegahan *turnover*. Penulis juga dapat mengevaluasi faktor-faktor yang menyebabkan *turnover*, seperti pemberian kompensasi yang belum memadai dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Tingginya tingkat *turnover* karyawan akan mengganggu proses operasional pemesanan jasa dari perusahaan sehingga target perusahaan tidak tercapai.

Penerapan retensi karyawan dan motivasi kerja yang tepat diharapkan dapat memberikan output yang baik bagi UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL, sehingga diharapkan tidak ada lagi karyawan yang refleksi tentang kemungkinan mengundurkan diri, eksplorasi pilihan alternatif, dan niat karyawan untuk meninggalkan posisinya. Karena sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki tanggung jawab besar akan pekerjaannya juga untuk mendukung visi, misi dan tujuan perusahaan.

Dengan diterapkannya retensi karyawan dan motivasi kerja proses operasional perusahaan akan berjalan dengan baik dan tingkat *turnover* karyawan menurun. Setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan pada dasarnya memiliki jalan keluar, begitu pula permasalahan di UNIT BUMI KEPANDUAN SENTUL.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator).
Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Gede, I. B., Putra, S., & Rahyuda, A. G. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) TERHADAP RETENSI KARYAWAN*. 5(2), 810–837.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). *Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Harini, S. (2017). MSDM Sebuah Pendekatan Peningkatan Komitmen Organisasi.
Cetakan Ke. Tangerang Selatan: Pustaka Pedia.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. *PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.*
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya, Cet. 1: PT. *Gramedia: PPM Dan Bisnis, 2030.*
- Moleong, L. J. (2017). Metode penelitian kualitatif, cetakan ke-36, Bandung: PT. *Remaja Rosdakarya Offset, 6.*
- Newstrom, J. W. . (2008). *Organizational behavior : human behavior at work*. Recording for the Blind & Dyslexic.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational behavior (16th Global ed.). *Harlow, UK: Pearson.*