

PENGARUH TURNOVER KARYAWAN TERHADAP UMKM TEMPE DAN TAHU DITENGAH PANDEMI COVID-19

Putu Adrian

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pendidikan Nasional Denpasar
email: scorgie.adrian@yahoo.com

Abstrak

Tujuan dari penulisan Laporan PKL ini adalah untuk menganalisa UMKM Tempe dan Tahu serta Pengambilan Keputusan yang dilakukan selama adanya pandemi covid-19. Laporan ini menggunakan metode studi kasus yang digunakan untuk merivew bagaimanacara dari Umkm tempe dan tahu selama adanya pandemic covid-19, dan menggunakan metode wawancara untuk mendapatkan informasi mengenai pengambilan Keputusan oleh UMKM tempe dan tahu dalam menghadapi Pandemi covid-19. Hasil dari penulisan Laporan PKL ini menunjukkan penurunan penjualan selama dilakukanya loockdown diwilayah Provinsi Bali, dan berangsur meningkat ketika memasuki kondisi new normal pengambilan keputusan yang dilakukan oleh UMKM tempe dan tahu dengan melakukan trobosan baru mengeluarkan produk berupa tahu susu serta beberapa permasalahan turnover karyawan yang meningkat.

Kata Kunci: UMKM, COVID-19, Pengambilan Keputusan.

Abstract

The purpose of writing this PKL Report is to analyze MSMEs Tempe and Tofu and Decision Making during the Covid-19 pandemic. This report uses the case study method used to review how to get from Umkm tempe and tofu during the Covid-19 pandemic, and uses the interview method to get information about decision making by tempe and tofu MSMEs in the face of the Covid-19 Pandemic. The results of the writing of this PKL Report showed a decrease in sales during the lockdown in the Bali Province, and gradually increased when entering a new normal condition of decision making by tempe and tofu MSMEs by making new breakthroughs in releasing products in the form of tofu and milk as well as several increased employee turnover problems.

Keywords: *UMKM, COVID-19, Decision Making.*

I. PENDAHULUAN

UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) sendiri merupakan hal yang baru dalam kegiatan atau aktivitas perniagaan.UMKM ini bergerak dalam hal perdagangan dimana dalam hal ini menyangkut pada aktivitas atau kegiatan berwirausaha.

UMKM merupakan suatu usaha perdagangan yang dikelola oleh perorangan atau juga badan usaha yang dalam hal ini termasuk juga sebagai kriteria usaha dalam lingkup kecil atau juga mikro.Peraturan mengenai UMKM sudah dibahas didaalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008.Pengertian tentang UMKM ini sudah diberikan penjelasan oleh para ahli. Ahli yang menjelaskan tentang UMKM adalah antara lain; Menurut Rudjito Merupakan usaha kecil yang membantu perekonomian Indonesia. Dikatakan membantu perekonomian Indonesia disebabkan karena dengan melalui UMKM akan membentuk

lapangan kerja baru serta juga meningkatkan devisa negara dengan melalui pajak badan usaha. Menurut kwartono, klasifikasi didalam usaha yang dapat dikatakan ialah sebagai UMKM berarti usaha yang mempunyai kekayaan bersih <Rp. 200.000.000,- yang mana perhitungan tersebut menurut dengan omset penjualan tahunan perusahaan.

Turnover atau pergantian adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi.Umumnya turnover dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Berikut ini beberapa pengertian dan definisi turnover karyawan dari beberapa sumber buku: Menurut Robbins dan Judge (2009:38), turnover adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak

secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Menurut Rivai (2009:238), turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Simamora (2004), turnover merupakan pemisahan diri secara sukarela oleh seorang karyawan dari organisasi.

Penyebaran COVID-19 yang sudah dapat dikendalikan di beberapa negara, termasuk Tiongkok, berbeda dengan apa yang terjadi di Indonesia. Di saat kurva mulai melandai yang menunjukkan perlambatan pertumbuhan pasien COVID-19, kondisi di Indonesia memperlihatkan terjadinya peningkatan pertumbuhan pasien yang cukup signifikan. Dari segi tingkat kematian, data yang tersedia per 20 Maret 2020 menunjukkan persentase yang cukup tinggi jika dihitung dari rasio jumlah pasien yang meninggal (32 orang) terhadap jumlah kasus positif (369 orang) di Indonesia, yaitu sebesar 8,67 persen. Angka tersebut lebih tinggi jika dibandingkan dengan rasio jumlah pasien yang meninggal (10.031 orang) terhadap jumlah kasus positif (244.525 orang) di dunia, yaitu sebesar 4,10 persen.

Dengan adanya pengaruh yang cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Berdasarkan penjabaran di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Turnover Karyawan UMKM Tempe dan Tahu ditengah pandemic Covid-19”

II. METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 1,5 bulan. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data atau informasi yang telah diolah dan diperoleh dari pemilik UMKM Tempe dan Tahu beserta wawancara terhadap beberapa karyawan dimasa Pandemi covid-19 melalui aplikasi dan tidak bertatap muka secara langsung.

III. PEMBAHASAN

Turnover

Turnover atau pergantian adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. Umumnya turnover dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Berikut ini beberapa

pengertian dan definisi turnover karyawan dari beberapa sumber buku:

1. Menurut Robbins dan Judge (2009:38), turnover adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.
2. Menurut Rivai (2009:238), turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.
3. Menurut Ronald dan Milkha (2014), turnover adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2000:125), turnover karyawan diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu:

- a. Berdasarkan kesediaan karyawan, turnover dibagi menjadi dua jenis, yaitu turnover secara tidak sukarela dan turnover secara sukarela:
 1. Turnover secara tidak sukarela. Pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. Turnover secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
 2. Turnover secara sukarela. Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. Turnover secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.
- b. Berdasarkan tingkat fungsionalnya, turnover dibagi menjadi dua jenis, yaitu:
 1. Turnover fungsional. Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.
 2. Turnover disfungsional. Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi

meninggalkan organisasi pada saat yang genting.

- c. Berdasarkan bentuk pengendalian, turnover dibagi menjadi dua jenis, yaitu turnover yang tidak dapat dikendalikan dan Turnover yang dapat dikendalikan:
 1. Turnover yang tidak dapat dikendalikan. Muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan oleh organisasi contohnya sebagai berikut: Adanya perpindahan karyawan dari daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.
 2. Turnover yang dapat dikendalikan. Muncul karena faktor yang dapat dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam turnover yang dapat dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan apabila mereka menangani persoalan karyawan yang dapat menimbulkan turnover.

Faktor Penyebab turnover

Terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya turnover, antara lain yaitu:

1. Faktor lingkungan. Lokasi yang menyenangkan akan menarik bagi karyawan, demikian juga dengan lingkungan fisik yang dapat berpengaruh pada turnover karyawan.
2. Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat turnover dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang.
3. Kepuasan gaji. Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai penyebab turnover, namun persepsi karyawan terhadap perlakuan tidak adil dalam hal kompensasi menjadi penyebab lebih kuat.
- g. Faktor organisasi. Didapatkan bahwa ketika pendatang baru memiliki profil nilai mendekati profil nilai organisasi, maka kemungkinan untuk tetap bertahan di tempat kerja lebih besar.
4. Usia
5. Lama Kerja dan Beban Kerja .

Pengambilan Keputusan Umkm Tempe Dan Tahu

Yang menjadi penyebab terjadinya peningkatan turnover karyawan beserta upaya yang dilakukan untuk menurunkan tingkat turnover karyawan UMKMnya dimasa pandemic covid-19. Didapat pernyataan bahwa terjadi peningkatan turnover karyawan UMKMnya menurunkan gaji adalah alasan utama lainnya. Karyawan dapat dengan mudah membandingkan dengan penghasilan rekan seprofesinya dari umkmlain, yang dapat memudahkan mereka dalam menilai bagaimana pemilik umkm menghargai mereka. Selain itu pula, karyawan yang baik tidak ingin sekadar bekerja. Mereka ingin terlibat dengan pekerjaannya secara mendalam dan merasa terus tertantang untuk mendapatkan pelajaran yang bermanfaat dari apa yang dikerjakannya. Setiap karyawan memiliki preferensi masing-masing terhadap budaya yang membuatnya nyaman. Namun, tidak adanya komunikasi terbuka antara sesama karyawan tempat kerja merupakan budaya buruk yang sering kali mengganggu kenyamanan karyawan di sebuah perusahaan. Apalagi dimasa covid-19 seperti ini penurunan proses produksi yang mengakibatkan penurunan pendapatan UMKM itu sendiri dan juga pengurangan gaji atau upah terhadap karyawan UMKM tempe dan tahu sehingga semangat kerja karyawan semakin berkurang. Oleh karena hal tersebut mulai ditawarkan paket menarik seperti jam kerja yang fleksibel serta bonus mingguan yang diberikan karena menurutnya banyak yang pergi disebabkan karena membandingkan keuntungan yang didapat setiap karyawan. Kedua, diberikannya pelatihan dalam pembuatan tahu maupun tempe jadi semua karyawan paham bagaimana proses pembuatan tahu dan tempe. Ketiga, melibatkan karyawannya dalam setiap pengambilan keputusan, hal ini dilakukan secara berdiskusi bersama disaat adanya setiap keputusan yang ingin dibuat. Kemudian yang terakhir membagi waktu kerja disetiap produksi tempe maupun tahu karena dimasa pandemic covid-19 produksi tempe dan tahu tidak seperti hari-hari biasanya yang melibatkan seluruh karyawan. Sehingga pembagian waktu kerja dibuatkan bertujuan setiap karyawan bekerja dengan efektif dan juga sesuai dengan gaji atau upah yang diterima. Sehingga dapat menimbulkan lingkungan kerja yang baik dan positif. juga dilakukannya pengembangan ide kreatif yaitu mulai memproduksi tahu yang berbeda yaitu tahu susu.

Proses pengerjaannya yang dibilang dua kali lebih panjang daripada tahu biasanya ini yang dapat melibatkan seluruh karyawannya bekerja lebih efektif dan juga dibuat dengan packing yang lebih modern , dan juga saat ini penjualannya lebih menggunakan media sosial dan dapat diantar maupun diambil sendiri oleh pembeli . Hal ini yang dilakukan oleh UMKM Tempe dan tahu guna menyikapi surat edaran.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Upaya yang dilakukan untuk mengurangi turnover karyawan UMKM Tempe dan Tahu dilakukannya pemberian bonus demi menghargai kinerja karyawan, pelatihan mendalam yang diberikan terhadap semua karyawan guna memberi semangat kerja terhadap karyawan, shift kerja yang dibuat guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi semua karyawan, kemudian yang dilakukan untuk meningkatkan permintaan produksi bagi UMKM Tempe dan Tahu dilakukannya dengan cara inovasi dalam produknya dan memanfaatkan media sosial sebagai tempat untuk memasarkan produk UMKM tempe dan tahu dimasa pandemic covid-19.

UMKM dapat menerapkan beberapa teori para ahli yang sekiranya dapat diterapkan atau yang sesuai dengan bisnis yang dijalankan sehingga dapat menciptakan maupun menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan Kedisiplinan dalam penerapan protokol kesehatan tidak boleh dilupakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jewell, L. N. dan Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*. Jakarta: Arcan.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behavior*. USA: Pearson International Edition Prentice-Hall.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Ronald, Sukwadi dan Milkha, Meliana. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*. Jurnal Rekayasa Sistem Industri Vol.3 No.1.

[//repository.radenintan.ac.id/4951/1/Analisis Potensi UMKM](https://repository.radenintan.ac.id/4951/1/Analisis%20Potensi%20UMKM)