

# Bedol Desa Karyawan: Dicegah atau Dilepas

*by* Sihar Tigor Benjamin Tambunan

---

**Submission date:** 20-May-2024 05:59AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2383428437

**File name:** 17k-Bedol\_desa\_karyawan\_dicegah\_atau\_dilepas\_\_1.pdf (1.24M)

**Word count:** 460

**Character count:** 3083

# Bedol Desa Karyawan: Dicegah atau Dilepas

Tigor Tambunan,  
Dosen Teknik Industri Sekolah  
Tinggi Teknik Surabaya

**B**aru-baru ini, ratusan karyawan Trans Corp dikembalikan "bedol desa" menuju sebuah stasiun televisi swasta baru. Dari gambaran perusahaan asal dan perusahaan tujuan, kuat dugaan karyawan-karyawan yang bermigrasi adalah karyawan-karyawan dengan kompetensi spesifik di perusahaan asal (baca: karyawan-karyawan kunci).

Dalam industri kreatif, termasuk sektor pertelevisian, bukan hanya jajaran manajemen yang menyandang status karyawan kunci. Setiap anggota tim kreatif dan pelaksana sebuah produk televisi adalah karyawan kunci. Kehairannya seorang karyawan kunci saja – perlu digarisbawahi – sebenarnya bisa menjadi penanda adanya masalah dalam sistem manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, apalagi kalau terjadi secara massal.

Statistik dan kalkulasi kuantitatif apa pun tak akan pernah sah untuk mengukir-wajar tidaknya angka keluar masuk karyawan dari perusahaan. Apalagi kalau yang keluar karyawan-karyawan senior. Kalau yang keluar "hanya" satu orang, masalah individual atau kebocoran pada sistem prosedur penyalangan karyawan

"mungkin" masih bisa dikambinghitamkan. Tapi kalau yang terjadi bedol desa, ketidakberesan bukan terjadi di tahap awal di mana karyawan digantikan lulus seleksi, bukan pada pada faktor individual karyawan, tapi pada faktor situasional dan kondisional organisasi yang terjadi dalam rentang waktu di mana karyawan berkarya.

Beberapa penelitian menunjukkan, tiga alasan terbesar karyawan keluar, kemudian pindah ke perusahaan lain adalah, yang pertama dan terbesar adalah masalah gaji. Kedua, masalah kinerja perusahaan yang dianggap memburuk oleh karyawan. Ketiga, masalah budaya perusahaan yang makin lama makin tidak sesuai dengan nilai-nilai personal seorang karyawan.

Sementara itu, menurut George F. Farris (MIT, 1988), rencana keluarnya karyawan dari sebuah perusahaan sebenarnya dapat diprediksi. Orientasi dan karakteristik individual, keterlibatan dalam perusahaan, faktor-faktor pekerjaan, kesesuaian dengan karyawan lainnya, penghargaan, kinerja, dan beberapa faktor perseptual adalah hal-hal yang dapat digunakan untuk meramal akankah seorang karyawan bertahan lama atau tidak dalam perusahaan. Sebenarnya, tidak mungkin sebuah perusahaan tidak mengetahui ada masalah pada faktor-faktor terse-

but jika gejalanya bersifat massal. Kecuali memang tidak mau tahu!

Kalau bedol desa tak terjalakan, kemungkinannya dua. Perusahaan tetap bersikeras dengan efektivitas kondisi kerja yang ada saat ini. Atau, perusahaan tidak mampu menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif bagi karyawan-karyawannya.

Banyak jajaran manajerial perusahaan merasa terlalu gengsi untuk meminta karyawan yang "ngambek" atau "sakit hati" tetap tinggal dalam perusahaan asal. Kerendahan hati semacam ini dianggap merendahkan diri sendiri. Seperti mengibarkan bendera putih tanda kekalahan perusahaan dari karyawan. Padahal bedol desa karyawan bukan – dan tidak akan pernah menjadi – peristiwa organisasi biasa. Pasti akan mengganggu kinerja perusahaan. Bedol desa menjadi pertanda perusahaan yang ditinggal sedang sakit karena ulah sendiri, atau bakal sakit karena tingkah perusahaan lain.

Masalah internal akibat bedol desa karyawan bukan hanya masalah cari karyawan pengganti dan besarnya biaya manajemen sumber daya manusia yang muncul sebagai konsekuensinya. Ada masalah yang jauh lebih besar dan mahal. Yaitu, bagaimana menyehatkan kembali iklim organisasi yang sakit. Mencegah karyawan berkinerja baik keluar sedini

mungkin jauh lebih efektif daripada mencari karyawan baru.

## Cegah bedol desa

Makin besar pertumbuhan sebuah industri, makin rentan sebuah perusahaan dalam industri tersebut dari serangan penyakit-penyakit organisasional. Makin besar pula kemungkinan terjadinya "bedol desa". Loyalitas karyawan menjadi barang yang semakin tidak jelas justrungannya karena nilai-nilai transaksional ekonomi profesi dalam hubungan industrial makin transparan. Hitung-hitungan di atas kertas, menyediakan gaji tinggi bagi puluhan sampai ratusan karyawan dari satu "desa yang baru dibedol" lebih mudah daripada mencari karyawan baru. Biaya pembangunan budaya organisasi juga bisa dihemat secara luar biasa lewat membajak karyawan perusahaan lain meski efektivitasnya masih dipertanyakan.

Setiap perusahaan – tidak terbatas pada industri kreatif – mesti bersiap diri menghadapi bencana organisasional yang sangat mahal ini. Kalau tidak ingin mengalami pembajakan atau bedol desa karyawan, setiap perusahaan perlu merancang ulang dan mengimplementasikan sebuah sistem nilai transaksional profesi yang efektif dan relevan bagi karakteristik dan kebutuhan karyawan. ■