

15 ALASAN

KENAPA PEKERJA NON-PROFIT MEMILIH RESIGN

Oleh : Dea Sunarwan, CBA, CI | Founder & Senior Advisor @deft.id

Dikutip dan diolah dari hasil riset
Board Director, LLC. – USA



Sajian kali ini memaparkan tentang hasil riset dari Board Director LLC, Konsultan lembaga non-profit yang berbasis di Wilmington, DE - Amerika tentang :

“Apa saja yang menjadi Alasan bagi para pekerja lembaga Non Profit sehingga memutuskan untuk Resign dari tempat kerjanya?”

Setidaknya ada 15 Alasan yang menjadi Alasan para pekerja Non Profit memutuskan untuk Resign.

Apa saja? Yuk kita pelajari.

Selamat menikmati sajian ini dengan seduhan kopi panas Anda.



Only the best nonprofits recognize how important and critical focusing on human capital management is to the accomplishment of their missions. They have learned the lessons from the for-profit to build stronger leaders, teams, and organizations.

Board Director, LLC.



1

Underpaid

Gaji yang relatif rendah tetap masih menjadi kendala bagi lembaga Nonprofit untuk menarik para Talent yang fresh dan potential. Banyak dari organisasi Nonprofits berjuang untuk mendapatkan Talent baru karena terkendala bayarannya yang terlalu rendah .

Begitupun bagi para talent yang sudah join, mereka berpikir untuk berpindah pekerjaan disebabkan gaji yang mereka dapatkan belum mencukupi kebutuhan mereka.

Itu kah yang organisasi Anda alami?





No Upward Mobility

kurangnya kesempatan untuk bergerak maju dan berkembang menjadi salah satu alasan utama mengapa para pekerja Nonprofit meninggalkan organisasi mereka.

Saat ini, yang menjadi pertimbangan seseorang dalam bekerja, selain dari gaji ialah kesempatan bagi diri mereka untuk berkembang di tempat mereka bekerja. Jika hal itu juga tidak ditemukan di organisasi Anda, bersiaplah untuk ditinggalkan oleh para talent potensial Anda.

3

Excessive Workloads



ketika SDM yang ada di organisasi Anda mulai merasa kewalahan karena beban kerjanya yang terasa sangat berat dan *overweight* dibanding dengan apa yang mereka peroleh, maka berhati-hatilah, karena itu bisa menyebabkan mereka merasa kelelahan dan pada akhirnya membuat mereka berpikir ulang untuk bertahan di organisasi Anda.

4

Not promoting from within

Menurut sebuah studi baru-baru ini, hanya 29% dari posisi kepemimpinan di suatu organisasi Nonprofit yang diisi oleh kalangan internal.

Janji berlebihan dari organisasi kepada para SDM yang ada di internalnya terkait promosi yang tak kunjung terealisasi, justru malah akan membuat loyalitas SDM kepada organisasi Anda semakin berkurang.

Disitulah pentingnya proses kaderisasi bagi para SDM yang ada di organisasi Anda.

5

Lack of career development

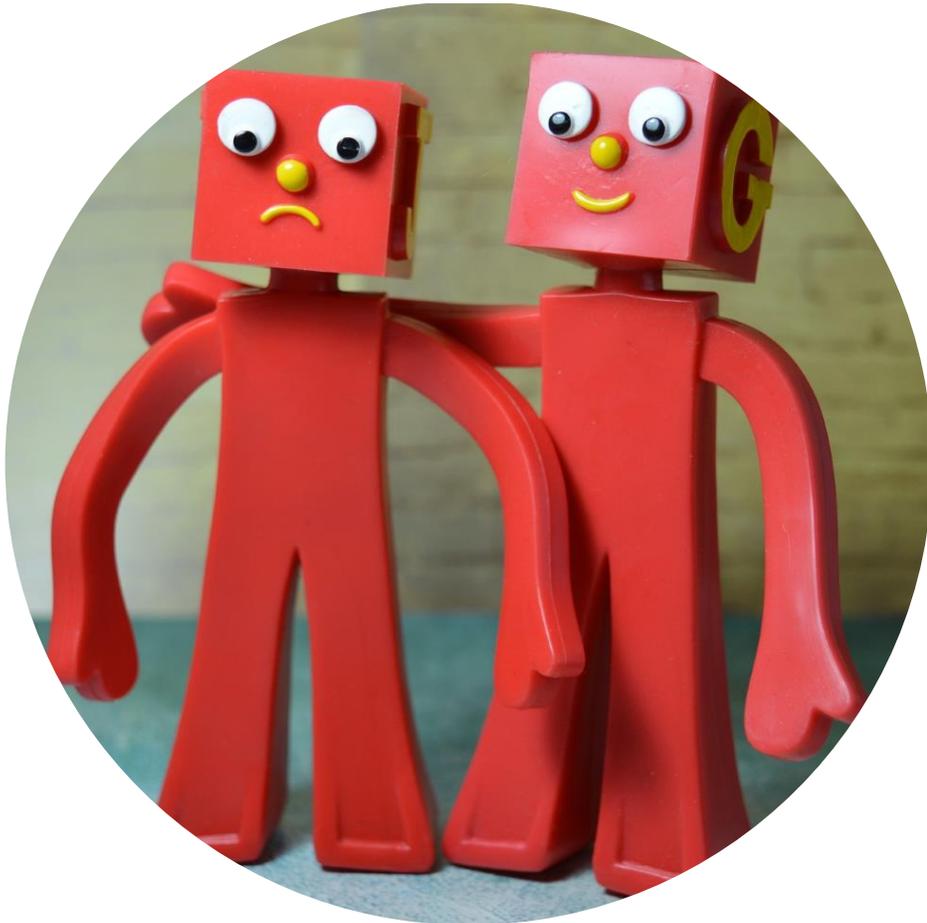
Development untuk setiap SDM di organisasi Anda memungkinkan mereka untuk terus bertumbuh baik dari sisi kapasitas maupun karir mereka. Hal tersebut juga sebagai pembuktian bahwa organisasi Anda memiliki kepedulian dan peran serta terhadap kesuksesan mereka.

Tidak jelasnya jenjang karir berikut dengan proses pengembangan di internal organisasi, semakin menguatkan SDM untuk tidak bertahan di organisasi Anda.



6

No Mentoring Program



Kurangnya Program Mentoring dalam organisasi menyebabkan penurunan yang cukup drastis terhadap produktivitas SDM, dan juga hilangnya proses transfer knowledge & skill dari leader kepada timnya, yang pada akhirnya membuat tidak adanya proses kaderisasi kepada para generasi selanjutnya.

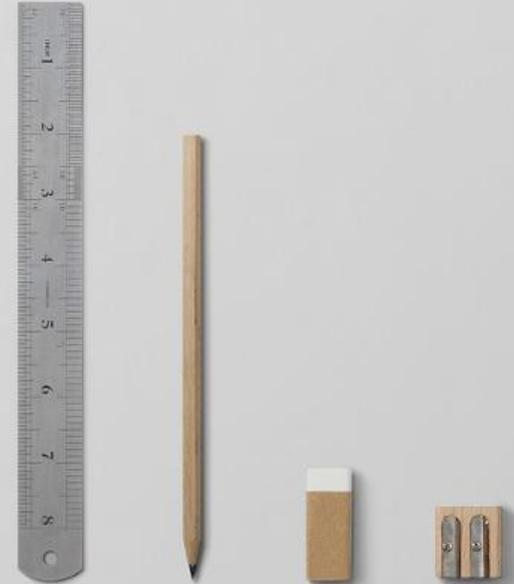
Jika hal tersebut terjadi di organisasi Anda, maka jangan heran jika mereka merasa jenuh dan pada akhirnya memilih untuk meninggalkan organisasi Anda.



No stretch opportunities

Dengan adanya sebuah Stretch opportunities (peningkatan peluang di organisasi) , para SDM bisa diuji dengan diberikan suatu projek/ peluang yang boleh jadi berada di luar fungsi pekerjaan mereka saat ini , namun hal tersebut justru memungkinkan bagi mereka untuk bisa terus melakukan pertumbuhan.

Menghadirkan peluang bagi SDM di organisasi Anda, artinya Anda peduli terhadap pertumbuhan terhadap seluruh stakeholder yang ada di organisasi.





8

No Reward or Recognition



Apresiasi merupakan kebutuhan dasar setiap Individu.

SDM yang mendapatkan apresiasi dari internal organisasi akan mengungkapkan kebanggaannya melalui sikap kerja mereka yang jauh lebih baik lagi.

Hal itu disebabkan karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan selama ini dihargai dan diakui oleh kalangan internal organisasi.

Mulailah untuk berfikir dan mengeksekusi pemberian Reward dan apresiasi untuk para SDM yang ada di organisasi Anda.

9 Poor Leadership

Pemimpin yang buruk bisa membahayakan kinerja setiap anggota tim bahkan seluruh internal organisasi.

Untuk mendapatkan SDM yang unggul, tentu membutuhkan pemimpin yang unggul pula.

Maka dari itu leadership merupakan hal yang perlu ditingkatkan terlebih dahulu agar para leader mampu untuk mengelola dan meningkatkan loyalitas timnya.



10

Poor vision

Visi yang tidak jelas bahkan membuat SDM terbaik sekalipun menjadi kurang efektif dalam pekerjaannya. Mereka akan sulit untuk menjadi unggul karena mereka tidak memahami Big Picture (gambaran besar) organisasi tempat mereka bekerja.

Visi yang jelas akan membantu setiap SDM yang ada di organisasi untuk menentukan arah dan fokus mereka dalam bekerja, dan tentu itu akan menjadi alasan bagi mereka untuk tetap bertahan di organisasi Anda.



11 Poor Communication

komunikasi yang buruk di suatu organisasi adalah awal mula hadirnya prasangka buruk antar anggota. Itu lah yang pada akhirnya berdampak terhadap tertunda dan terlewatnya tugas-tugas penting organisasi dan justru malah fokus terhadap pekerjaan-pekerjaan yang tidak penting.

Setiap anggota organisasi akan bekerja secara masing-masing (individualis) yang pada akhirnya membuat rumor negative sesama anggota semakin meningkat.

Hal itu lah awal mula hadirnya ketidaknyamanan antar anggota di suatu organisasi.



12

Poor Culture



Selain hadirnya ketidaknyamanan, hadirnya budaya organisasi yang buruk akan berdampak pula terhadap karier yang buruk bagi SDM di organisasi Anda.

SDM yang memiliki budaya yang baik, akan bekerja untuk kesuksesan mereka di organisasi tersebut, begitupun saat organisasi memiliki budaya yang baik, maka itu akan berdampak terhadap kinerja organisasi yang semakin meningkat dalam jangka waktu yang panjang.

Dengan begitu, tentu itu akan berpengaruh terhadap loyalitas dari SDm di organisasi.

13 No Job evaluation

Kegiatan evaluasi dapat membantu SDM untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka serta sangat membantu mengembangkan karier mereka di organisasi.

Dengan melakukan evaluasi terhadap aktivitas kerja, mereka juga akan terbantu untuk mengungkap dan mencegah masalah yang mereka hadapi.

Ketika tidak ada evaluasi, itu artinya tidak ada perbaikan terhadap kinerja SDM yang pada akhirnya membuat mereka tidak berkembang.

Jika sudah begitu, wajarkah jika mereka memilih untuk "leave"?

14

Inflexible work schedule

Hasil riset menunjukkan bahwa manfaat dari jadwal kerja yang fleksibel sangat mengurangi tingkat stress dan kelelahan bekerja.

Tak hanya itu, jadwal kerja yang flexible juga bisa meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance)

Ketika waktu kerja yang disediakan oleh organisasi kurang flexible, maka jangan heran jika SDM yang ada di dalamnya mulai berfikir untuk berpindah ke tempat yang memiliki fleksibilitas jam kerja.

15

Overworked

Alasan terakhir yang membuat SDM di lembaga Nonprofit memilih resign adalah karena merasa bekerja melebihi batas waktu normal.

Penelitian menunjukkan bahwa performa kerja SDM di suatu organisasi menurun tajam setelah bekerja selama 50 jam setiap minggunya dan bahkan output yang dihasilkan tidak efektif setelah bekerja selama 55 jam/pekan.

Mengefektifkan jam kerja membuat SDM bisa bekerja lebih maksimal, produktif, dan bisa menurunkan tingkat turnover SDM di organisasi bahkan akan lebih mudah bagi organisasi untuk merekrut talent baru yang berpotensi.

Terima kasih



Deft.id merupakan Business & Philanthropy Partner yang juga fokus dalam melakukan riset dan edukasi terhadap isu-isu seputar perkembangan dunia Marketing, Sales, Fundraising serta manajemen organisasi baik untuk sektor bisnis maupun filantropi.

+6281-220-818-022 | info@deft.id | www.deft.id