

RENCANA KERJA TAHUNAN HR

PENANGANAN TURNOVER 25% & PERBAIKAN BUDAYA KERJA

Q1: Diagnosa Masalah & Analisis Turnover

Tujuan: Menemukan akar masalah budaya kerja dan alasan karyawan keluar

Kegiatan:

- Exit Interview Terstruktur menggunakan Google Form atau sistem HRIS
- Stay Interview 1-on-1 untuk menggali alasan bertahan
- Turnover Mapping berdasarkan divisi, posisi, lama kerja, usia
- Employee Engagement Survey (hubungan atasan, beban kerja, work-life balance, dll)

Output: Laporan Root Cause Turnover, Insight intervensi budaya kerja, Skor baseline engagement

Q2: Intervensi Budaya & Retensi

Tujuan: Menurunkan potensi resign & memperbaiki atmosfer kerja

Kegiatan:

- Program Apresiasi Cepat: Apresiasi mingguan, gift kecil
- HR Open Hour untuk mendengar keluhan
- Pelatihan Atasan: Leadership Tanpa Toxic, Coaching Clinic
- Perbaikan beban kerja dan komunikasi internal
- Pengenalan HR Business Partner (HRBP) per divisi

Output: Program apresiasi dan HRBP aktif, Penurunan sinyal resign, Karyawan merasa dihargai

Q3: Program Retensi & Pengembangan Karier

Tujuan: Memberikan alasan kuat untuk bertahan dan berkembang

Kegiatan:

- Career Growth Path yang jelas dan transparan
- Pelatihan berkala dan sertifikasi
- Kebijakan Work-Life Balance: remote, cuti tambahan, aktivitas ringan
- Review kompensasi dan tunjangan fleksibel

Output: Jalur karier jelas, Karyawan merasa ada masa depan, WLB & benefit makin kompetitif

Q4: Evaluasi & Strategi Tahun Depan

Tujuan: Mengukur dampak, menyesuaikan strategi, dan menetapkan target baru

Kegiatan:

- Survei Engagement ulang (bandingkan Q1 vs Q4)
- Update analisis turnover
- Evaluasi efektivitas program HR
- Penyusunan Rencana HR 2026

Output: Laporan Tahunan Retensi & Budaya, Perbandingan data, Rencana HR berbasis data

Target KPI Tahunan:

- Turnover Rate: < 15%
- Skor Employee Engagement: Naik min. 10 poin
- Partisipasi Program HR: > 90%
- Skor Apresiasi/Pengakuan: Naik ke min. 4 dari skala 5
- Jumlah Resign di < 6 bulan kerja: Turun 50% dibanding tahun lalu