LAPORAN *RETENSI SDM*

2022

Dipindai dengan CamScanner

STIKep PPNI Jawa Barat

LAPORAN *RETENSI* SDM

2022

DISUSUN OLEH
TIM

YAYASAN PERAWAT NASIONAL INDOSNESIA JABAR
SEKOLAH TINGGI ILMU KEPERAWATAN (STIKep)
PPNI JAWA BARAT
BANDUNG 2022

Dipindai dengan CamScanner

Laporan Retensi Pegawai

1. Pendahuluan

Laporan Retensi karyawan mencerminkan suatu pendekatan, tindakan, atau kebijakan yang diarahkan oleh manajemen untuk memelihara karyawan yang memiliki potensi atau keahlian unggulan dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu. Tujuan utamanya adalah mengurangi tingkat pergantian karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

Dengan menjaga tingkat retensi yang tinggi, dampak dari pergantian karyawan dapat ditekan. Arti penting retensi karyawan melibatkan strategi organisasi dalam mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Ini menciptakan kapabilitas yang vital bagi organisasi untuk mempertahankan timnya. Mempertahankan karyawan telah menjadi tantangan utama di banyak perusahaan. Memelihara karyawan yang memiliki potensi sangatlah berarti, mengingat penggantian karyawan baru dapat menghasilkan biaya tambahan untuk rekrutmen dan seleksi. Retensi karyawan juga mencerminkan usaha manajemen dalam memelihara karyawan agar tetap berada dalam organisasi, mengarah pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

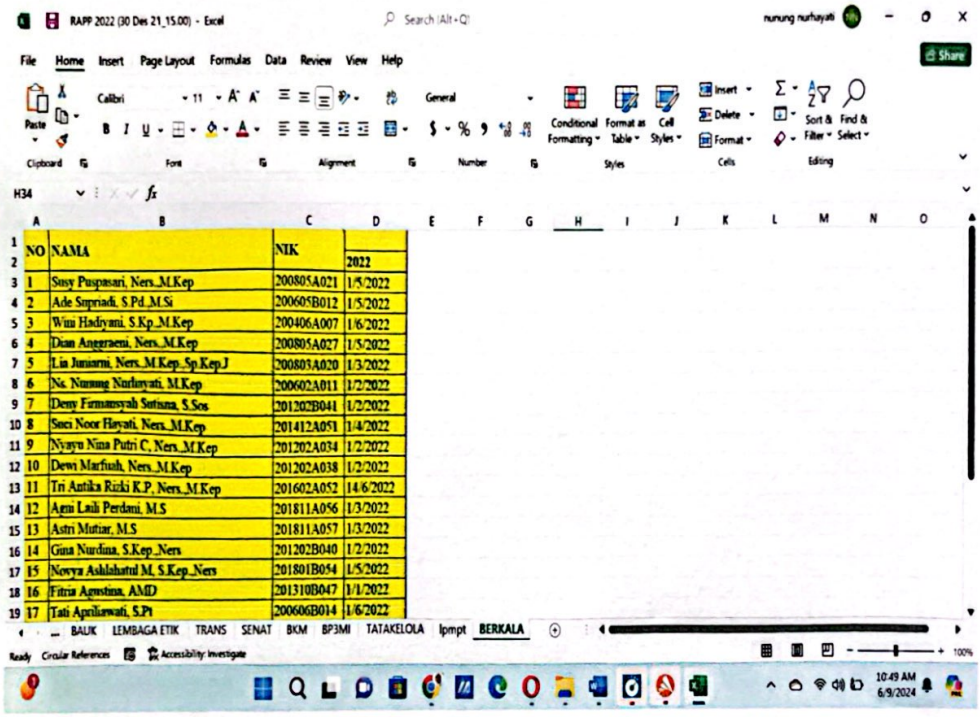
Retensi ini bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang dianggap memiliki kualitas tinggi dalam perusahaan, karena mereka merupakan aset berharga yang tak ternilai. Kualitas ini menjadi elemen penting dalam membentuk fondasi kesuksesan perusahaan, menciptakan kestabilan, dan mendukung pertumbuhan jangka panjang. Sama halnya dengan istilah retensi pada pemasaran; retensi konsumen. Dalam manajemen HR, istilah retensi juga mengarah pada upaya mempertahankan suatu entitas. Entitas dalam hal HR adalah karyawan.

Dipindai dengan CamScanner

Dengan kata lain, retensi karyawan adalah upaya sebuah entitas bisnis atau lebih spesifik manajemen HR dalam mempertahankan karyawannya guna mengoptimalkan operasional bisnis.

Penyusunan Laporan Rekrutment Pegawai

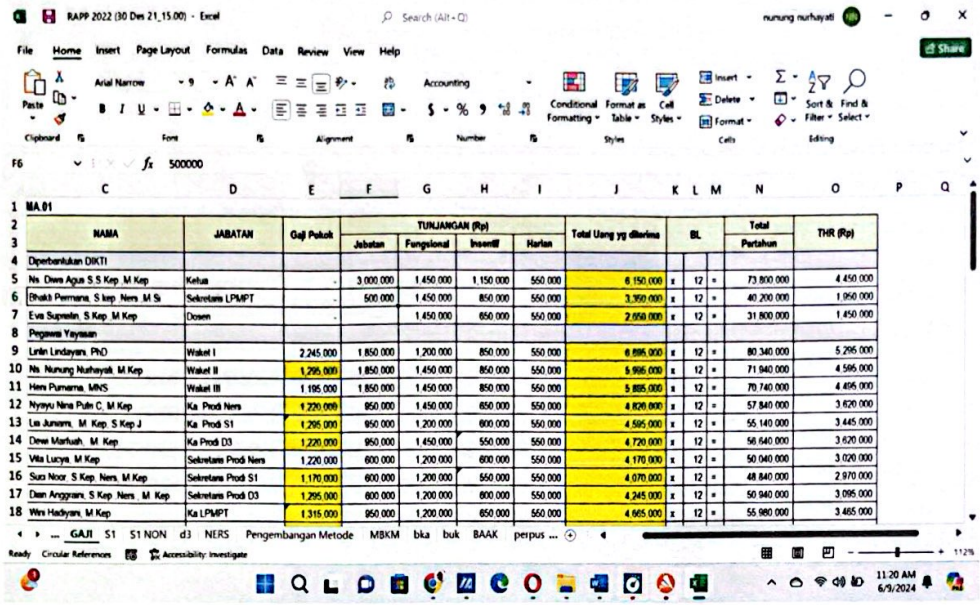
a. Adanya Kenaikan Gaji Berkala Setiap 2 tahun



NO	NAMA	NIK	2022
1	Susy Puspasari, Ners.M.Kep	200805A021	1/5/2022
2	Ade Supriadi, S.Pd.M.Si	200605B012	1/5/2022
3	Wini Hadiyani, S.Kp.M.Kep	200406A007	1/6/2022
4	Dian Anggraeni, Ners.M.Kep	200805A027	1/5/2022
5	Lia Juniarni, Ners.M.Kep.Sp.Kep.J	200803A020	1/3/2022
6	Ns. Nunung Nurhayati, M.Kep	200602A011	1/2/2022
7	Deny Firmansyah Sutisna, S.Sos	201202B041	1/2/2022
8	Suci Noor Hayati, Ners.M.Kep	201412A051	1/4/2022
9	Nyayu Nina Putri C, Ners.M.Kep	201202A034	1/2/2022
10	Dewi Marfuah, Ners.M.Kep	201202A038	1/2/2022
11	Tri Antika Rizki K.P, Ners.M.Kep	201602A052	14/6/2022
12	Agni Laili Perdani, M.S	201811A056	1/3/2022
13	Astri Mutiar, M.S	201811A057	1/3/2022
14	Gina Nurdina, S.Kep.Ners	201202B040	1/2/2022
15	Nowya Asklahatul M, S.Kep.Ners	201801B054	1/5/2022
16	Fitria Agustina, AMD	201310B047	1/1/2022
17	Tati Apriliawati, S.Pt	200606B014	1/6/2022

Dipindai dengan CamScanner

b. Gaji Ke 13 dan THR



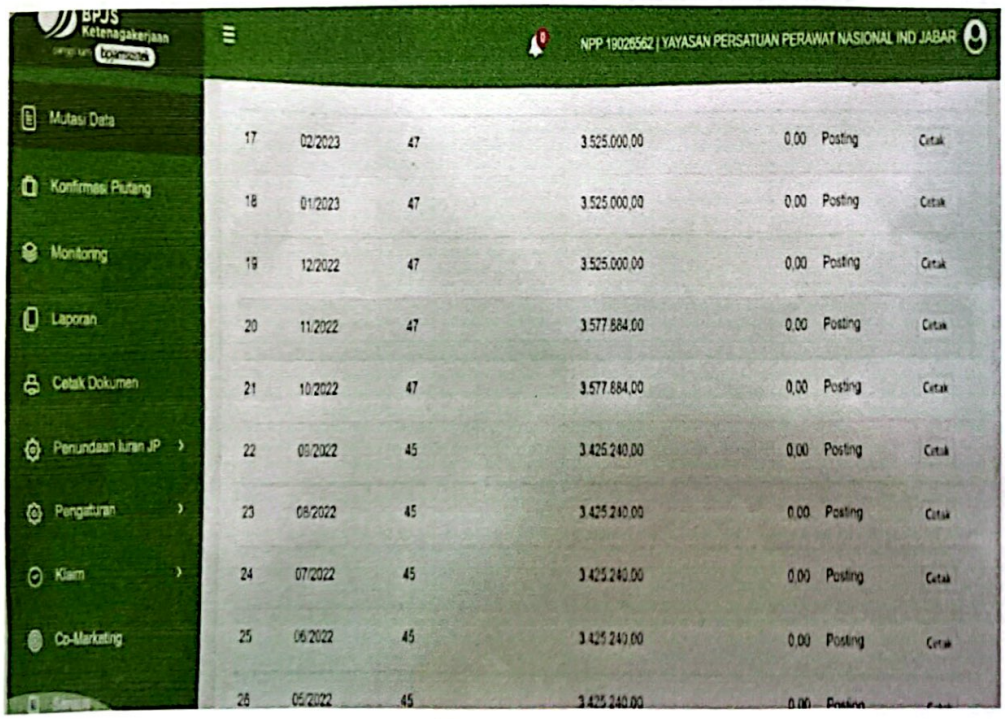
MA 01

NAMA	JABATAN	Gaji Pokok	TUNJANGAN (Rp) Jabatan	Fungsional	Insentif	Harian	Total Uang yg diterima	BL			Total Pertahun	THR (Rp)
Diperbantukan DIKTI												
Ns. Diwa Agus S.S Kep. M Kep	Ketua	-	3.000.000	1.450.000	1.150.000	550.000	6.150.000	x	12	=	73.800.000	4.450.000
Bhakti Permana, S.kep. Ners. M.Si	Sekretaris LPMPT	-	500.000	1.450.000	850.000	550.000	3.350.000	x	12	=	40.200.000	1.950.000
Eva Supriatin, S.Kep. M.Kep	Dosen	-		1.450.000	650.000	550.000	2.650.000	x	12	=	31.800.000	1.450.000
Pegawai Yayasan												
Lintin Lindayani, PhD	Wakel I	2.245.000	1.850.000	1.200.000	850.000	550.000	6.695.000	x	12	=	80.340.000	5.295.000
Ns. Nunung Nurhayati, M.Kep	Wakel II	1.295.000	1.850.000	1.450.000	850.000	550.000	5.995.000	x	12	=	71.940.000	4.595.000
Hera Purnama, MKS	Wakel III	1.195.000	1.850.000	1.450.000	850.000	550.000	5.895.000	x	12	=	70.740.000	4.495.000
Nyayu Nina Putri C, M.Kep	Ka. Prodi Ners	1.220.000	950.000	1.450.000	650.000	550.000	4.820.000	x	12	=	57.840.000	3.620.000
Lia Juniarni, M.Kep, S.Kep J	Ka. Prodi S1	1.295.000	950.000	1.200.000	600.000	550.000	4.595.000	x	12	=	55.140.000	3.445.000
Dewi Marfuah, M.Kep	Ka Prodi D3	1.220.000	950.000	1.450.000	550.000	550.000	4.720.000	x	12	=	56.640.000	3.620.000
Vita Lucya, M.Kep	Sekretaris Prodi Ners	1.220.000	600.000	1.200.000	600.000	550.000	4.170.000	x	12	=	50.040.000	3.020.000
Suci Noor, S.Kep. Ners, M.Kep	Sekretaris Prodi S1	1.170.000	600.000	1.200.000	550.000	550.000	4.070.000	x	12	=	48.840.000	2.970.000
Dian Anggraini, S.Kep. Ners, M.Kep	Sekretaris Prodi D3	1.295.000	600.000	1.200.000	600.000	550.000	4.245.000	x	12	=	50.940.000	3.095.000
Wini Hadiyani, M.Kep	Ka LPMPT	1.315.000	950.000	1.200.000	650.000	550.000	4.665.000	x	12	=	55.980.000	3.465.000

c. Adanya Program Umroh Karyawan

Dipindai dengan CamScanner

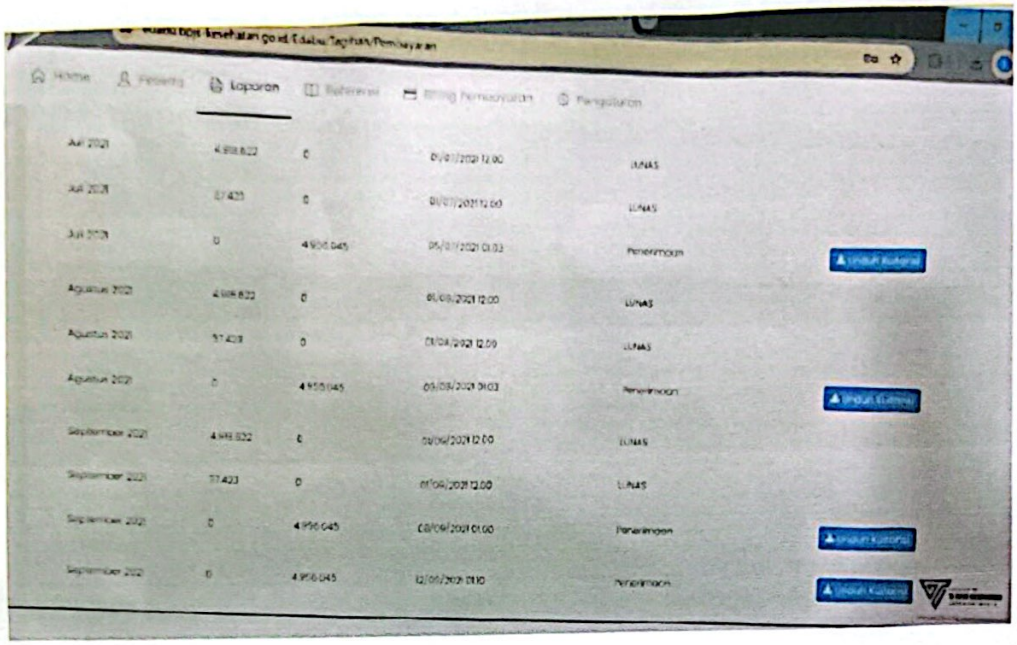
d. Adanya Asuransi BPJS Kesehatan



17	02/2023	47	3.525.000,00	0,00	Posting	Cetak
18	01/2023	47	3.525.000,00	0,00	Posting	Cetak
19	12/2022	47	3.525.000,00	0,00	Posting	Cetak
20	11/2022	47	3.577.884,00	0,00	Posting	Cetak
21	10/2022	47	3.577.884,00	0,00	Posting	Cetak
22	09/2022	45	3.425.240,00	0,00	Posting	Cetak
23	08/2022	45	3.425.240,00	0,00	Posting	Cetak
24	07/2022	45	3.425.240,00	0,00	Posting	Cetak
25	06/2022	45	3.425.240,00	0,00	Posting	Cetak
26	05/2022	45	3.425.240,00	0,00	Posting	Cetak

Dipindai dengan CamScanner

e. **Adanya Asuransi BPJS Ketenagakerjaan**



f. **Adanya Cavacity Building dan family Gathring Setiap Tahun**

Dipindai dengan CamScanner

g. Adanya Beasiswa Bagi Pegawai

Lampiran kontrak beasiswa Pak Bhakti

h. Diikutsertakan dalam Setiap Pelatihan baik Nasional maupun Internasional dengan Biaya dari STIKep atau Yayasan

Bukti ada di Kepegawaian

1. Kesimpulan

Laporan retensi pegawai adalah dokumen yang penting untuk mempertahankan karyawan yang dianggap memiliki kualitas tinggi dalam perusahaan. Bagian perlu menyusun laporan ini secara berkala dan dengan cermat agar dapat mencapai manfaat yang optimal.

Dipindai dengan CamScanner