DAMPAK FENOMENA 'KABUR AJA DULU' TERHADAP TATA KELOLA KORPORAT

Evelyn Nathania Aqilah[1], Velisa Enjjelita Shendy[2], Rohmawati Kusumaningtias[3]
[1,2,3]Universitas Negeri Surabaya
Email: evelyn.22116@mhs.unesa.ac.id[1], velisa.23038@mhs.unesa.ac.id[2], rohmawatikusumaningtias@unesa.ac.id[3]

ABSTRAK

Fenomena "Kabur Aja Dulu" menggambarkan situasi kekecewaan masyarakat Indonesia terhadap ekonomi, sosial, dan keadilan yang menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat, investor, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Studi ini bertujuan untuk memahami bagaimana tata kelola korporat dipersepsikan dalam konteks fenomena ini, dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kasus yang serupa. Hasil penelitian diharapkan dapat mengidentifikasi faktor utama yang mempengaruhi fenomena ini, mengungkap persepsi pemangku kepentingan perusahaan, serta memberikan rekomendasi bagi pelaku usaha untuk memperkuat sistem tata kelola guna mencegah kejadian serupa di masa depan. Sekaligus menambah wawasan terkait tata kelola korporat untuk masyarakat.
Kata Kunci: "Kabur Aja Dulu", Kurangnya Tata Kelola, Tata Kelola Korporat.

ABSTRACT

The phenomenon of "Just Ditch It First" describes a situation of disappointment among Indonesian society concerning the economy, social issues, and justice, which leads to negative impacts for the public, investors, employees, and other stakeholders. This study aims to understand how corporate governance is perceived within the context of this phenomenon, using a qualitative approach through a similar case study. The research findings are expected to identify the main factors influencing this phenomenon, uncover the perceptions of corporate stakeholders, and provide recommendations for businesses to strengthen their governance systems to prevent similar occurrences in the future. Simultaneously, it aims to broaden public understanding of corporate governance.
***Keywords**: "Just Ditch It First", Lack of Governance, Corporate Governance*

A. PENDAHULUAN

Fenomena "Kabur Aja Dulu" merepresentasikan krisis kepercayaan masyarakat terhadap stabilitas ekonomi, sosial, dan sistem hukum di Indonesia. Istilah ini populer di tengah publik sebagai simbol keputusasaan dan ketidakpercayaan terhadap institusi negara dan korporasi, terutama saat krisis atau skandal keuangan mencuat dan para pelaku utama justru menghindari pertanggungjawaban hukum maupun sosial. Tindakan seperti ini menimbulkan kekhawatiran serius bagi para pemegang saham, karyawan, investor, dan pemangku kepentingan lainnya

karena mencerminkan lemahnya penerapan prinsip-prinsip tata kelola korporat (corporate governance) di Indonesia, seperti transparansi, akuntabilitas, integritas, independensi, dan tanggung jawab.

Fenomena "Kabur Aja Dulu" muncul sebagai manifestasi dari kekecewaan kolektif masyarakat terhadap sistem sosial, ekonomi, dan hukum di Indonesia. Ungkapan ini tidak hanya menjadi simbol dari ketidakpercayaan publik, tetapi juga merefleksikan ketidaksiapan institusi, termasuk korporasi, dalam mengelola ekspektasi dan kebutuhan masyarakat secara adil dan berkelanjutan. Ketika masyarakat melihat elite bisnis dan pejabat publik cenderung menghindari tanggung jawab saat terjadi krisis, maka lahirlah sikap skeptis dan apatis terhadap struktur sosial yang ada (Effendi, 2020; Haryanto & Nurcahyo, 2021). Dalam konteks dunia usaha, fenomena ini dapat berdampak sistemik, termasuk meningkatnya turnover karyawan, penurunan moral kerja, dan keengganan investor menanamkan modal dalam negeri. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola perusahaan tidak bisa hanya berfokus pada aspek operasional, tetapi juga harus peka terhadap dinamika sosial-politik yang mengitarinya. Kepercayaan publik tidak dibangun dari performa bisnis semata, melainkan dari sejauh mana perusahaan mempraktikkan nilai-nilai etika dan akuntabilitas dalam setiap prosesnya (Tricker, 2019; Mallin, 2016).

Fenomena ini sangat relevan untuk dikaji dalam konteks tata kelola korporat karena mencerminkan adanya krisis nilai dan etika dalam pengelolaan perusahaan. Tata kelola korporat idealnya berfungsi sebagai kerangka pengendali yang memastikan perusahaan dikelola secara etis, bertanggung jawab, dan berpihak kepada kepentingan seluruh pemangku kepentingan. Namun, kenyataannya, lemahnya mekanisme pengawasan dan akuntabilitas terhadap tindakan manajemen menjadi pemicu utama turunnya kepercayaan publik terhadap institusi bisnis.

Kasus-kasus seperti penghilangan diri oleh direksi saat perusahaan menghadapi kebangkrutan atau terjerat kasus hukum memperlihatkan lemahnya integritas sistem pengawasan serta penegakan hukum dalam korporasi. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola korporat tidak cukup jika hanya bersifat formalistik, tetapi harus berlandaskan pada etika bisnis dan kepemimpinan yang bertanggung jawab (Adebogun et al., 2024).

Fenomena serupa juga telah ditemukan dalam berbagai studi internasional, yang mengaitkannya dengan "human capital flight" atau *brain drain* akibat lemahnya institusi, korupsi, rendahnya efektivitas pemerintah, dan supremasi hukum yang lemah. Dalam konteks negara berkembang, seperti yang dikemukakan oleh Omonijo et al. (2011), lemahnya

kepemimpinan yang akuntabel dan ketiadaan perlindungan terhadap pemangku kepentingan menjadi faktor utama terjadinya eksodus tidak hanya sumber daya manusia, tetapi juga tanggung jawab manajerial dari para pemimpin korporasi.

Lebih lanjut, fenomena ini juga beririsan dengan konsep "brain drain", yaitu keluarnya sumber daya manusia potensial dari lingkungan kerja atau bahkan dari negara akibat lemahnya sistem dan kurangnya jaminan masa depan. Studi internasional telah menunjukkan bahwa ketika tata kelola tidak memberikan ruang untuk meritokrasi dan keadilan, maka potensi terbaik justru memilih untuk “kabur” mencari sistem yang lebih menjanjikan (Omonijo et al., 2011; Docquier & Rapoport, 2012). Dalam konteks Indonesia, gejala ini tidak hanya terjadi di sektor publik, tetapi juga semakin terasa di sektor korporasi, di mana pekerja merasa tidak diberdayakan, tidak dilindungi, atau tidak diapresiasi. Di perusahaan yang dijadikan studi kasus, wawancara menunjukkan bahwa ketidakpastian gaji dan lemahnya komunikasi membuat karyawan mempertimbangkan opsi untuk meninggalkan perusahaan bahkan negara. Ini menunjukkan bahwa sistem tata kelola yang tidak mampu memberikan kepastian, kejelasan tanggung jawab, dan mekanisme evaluasi yang adil, akan mendorong pelarian sumber daya manusia, baik secara fisik maupun moral. Oleh karena itu, reformasi tata kelola harus mencakup upaya konkret untuk mengembalikan kepercayaan internal dan eksternal terhadap organisasi (Gompers et al., 2003; Adegbite, 2015).

Tata kelola korporat ideal bukan hanya struktur atau prosedur formal yang indah di atas kertas, melainkan ekosistem nilai yang terinternalisasi dalam budaya organisasi. Prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, independensi, dan keadilan harus dijalankan secara konsisten pada seluruh lapisan organisasi agar mampu menjadi pencegah munculnya krisis kepercayaan seperti “Kabur Aja Dulu”. Wawancara dengan CEO dan manajemen menengah menunjukkan bahwa praktik informal seringkali menjadi solusi cepat atas keterbatasan sistem formal, namun di sisi lain menimbulkan risiko jangka panjang terhadap objektivitas dan keadilan. Budaya kekeluargaan yang kuat di perusahaan, walaupun memiliki sisi positif, dapat mengaburkan batas profesionalisme dan menciptakan bias dalam pengambilan keputusan (Aguilera & Jackson, 2003; Clarke, 2020). Dalam konteks ini, penguatan sistem whistleblowing, pengawasan internal, serta edukasi nilai tata kelola kepada seluruh pemangku kepentingan menjadi sangat penting. Ketika sistem dan nilai berjalan beriringan, maka tata kelola tidak hanya menjadi alat kontrol, tetapi juga jembatan etika antara kepentingan individu dan keberlanjutan organisasi secara kolektif (Solomon, 2020; OECD, 2015).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi para pemangku kepentingan terkait fenomena "Kabur Aja Dulu", mengidentifikasi akar masalah dari sisi tata kelola korporat, serta memberikan rekomendasi strategis bagi pelaku usaha. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif melalui studi kasus, guna memahami lebih dalam bagaimana tata kelola korporat dipersepsikan dan diimplementasikan dalam konteks yang sarat krisis nilai dan integritas ini. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memperkaya literatur tata kelola korporat di Indonesia, sekaligus menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang lebih preventif dan responsif terhadap gejala disfungsi tata kelola di masa mendatang, demi mendorong pembangunan ekonomi nasional yang berkeadilan dan berkelanjutan

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan strategi studi kasus untuk menggali secara mendalam persepsi para pemangku kepentingan terhadap fenomena "Kabur Aja Dulu" dan implikasinya terhadap tata kelola korporat. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap dinamika sosial yang kompleks, yang tidak bisa dijelaskan hanya dengan data kuantitatif (Creswell, 2013; Yin, 2018). Studi dilakukan pada sebuah perusahaan manufaktur berskala menengah di Jawa Timur yang mengalami tekanan internal dan eksternal yang relevan dengan isu penelitian. Subjek penelitian dipilih melalui purposive sampling untuk memastikan bahwa partisipan memiliki pengalaman langsung dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi tata kelola di perusahaan. Informasi diperoleh dari wawancara mendalam dengan CEO, manajer produksi, supervisor lini produksi, dan operator. Keberagaman posisi narasumber memungkinkan eksplorasi persepsi dari berbagai level organisasi secara holistik. Untuk menjaga privasi dan anonimitas, nama perusahaan dan seluruh informan telah disamarkan. Penelitian ini tidak bertujuan untuk generalisasi, tetapi untuk pemahaman kontekstual yang mendalam dan mendukung konstruksi teori melalui temuan empiris.

Teknik pengumpulan data utama adalah wawancara semi-terstruktur yang dirancang untuk menggali nilai, praktik, serta tantangan implementasi prinsip-prinsip tata kelola dalam konteks krisis sosial. Pedoman wawancara dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola OECD (2015) dan praktik lokal yang ditemukan dalam literatur tata kelola Indonesia (Effendi, 2020). Proses wawancara berlangsung selama kurang lebih dua minggu dan dilakukan secara tatap muka untuk memastikan interaksi yang mendalam dan respons yang

reflektif. Seluruh wawancara direkam dengan izin responden, kemudian ditranskrip secara verbatim untuk dianalisis. Selain itu, data sekunder seperti laporan perusahaan, dokumentasi internal, dan observasi lapangan juga dikumpulkan untuk mendukung triangulasi data. Triangulasi dilakukan guna meningkatkan validitas internal dan memverifikasi konsistensi antar sumber informasi (Patton, 2002; Denzin, 2012). Semua informasi yang diperoleh dijaga kerahasiaannya dan nama-nama individu maupun perusahaan telah disamarkan demi menjaga etika penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan tematik yang memadukan teknik induktif dan deduktif. Proses dimulai dengan pengkodean terbuka untuk mengidentifikasi unit-unit makna dari transkrip wawancara, dilanjutkan dengan pengkodean aksial untuk mengelompokkan kategori tematik utama. Akhirnya, dilakukan pengkodean selektif guna merangkai narasi yang merepresentasikan hubungan antar tema dengan fokus utama pada persepsi dan pengalaman tata kelola korporat dalam situasi krisis. Pendekatan ini relevan dalam konteks studi kualitatif karena memungkinkan peneliti untuk mengungkap struktur makna dan dinamika interaksi sosial secara lebih mendalam (Braun & Clarke, 2006; Miles et al., 2014). Validasi dilakukan melalui member checking dengan mengirimkan rangkuman temuan kepada responden untuk memastikan interpretasi peneliti tidak menyimpang dari pengalaman mereka. Selain itu, audit trail dicatat untuk merekam seluruh proses analisis agar transparansi dan keterlacakan terjaga.

Peneliti menyadari bahwa posisi subyektif dalam studi kualitatif dapat mempengaruhi interpretasi, oleh karena itu reflektivitas dijaga melalui jurnal lapangan dan diskusi antarpeneliti untuk menghindari bias personal. Dalam mengembangkan interpretasi, peneliti mengaitkan temuan empiris dengan literatur tata kelola dan fenomena sosial yang lebih luas. Temuan dari perusahaan kasus ini juga dibandingkan dengan studi internasional dan regional untuk melihat kesamaan atau perbedaan pola dalam praktik tata kelola yang efektif di tengah ketidakpastian sosial (Aguilera & Jackson, 2003; Clarke, 2020). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam mengembangkan pendekatan tata kelola yang lebih adaptif dan kontekstual di masa depan. Oleh karena itu, metode yang digunakan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengumpulan data, tetapi juga sebagai kerangka interpretatif yang memungkinkan munculnya pemahaman baru atas fenomena sosial yang kompleks seperti “Kabur Aja Dulu”.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Krisis Kepercayaan dan Dampaknya terhadap Stabilitas Korporat

Fenomena "Kabur Aja Dulu" dalam konteks korporat tercermin dari menurunnya kepercayaan terhadap kepemimpinan perusahaan dan lemahnya sistem tata kelola yang mampu mencegah eksodus tanggung jawab. Dalam studi kasus perusahaan manufaktur di Jawa Timur, CEO mengakui bahwa fenomena ini bukan sekadar keresahan sosial, melainkan peringatan keras terhadap stabilitas bisnis dan iklim investasi. Sentimen negatif yang meluas di masyarakat telah berdampak pada motivasi kerja karyawan dan minat investor. Tingkat turnover meningkat, produktivitas terganggu, dan biaya operasional membengkak akibat tingginya kebutuhan rekrutmen dan pelatihan ulang. Fenomena ini mencerminkan keterkaitan erat antara stabilitas sosial dan efektivitas tata kelola. Kurangnya sistem yang adaptif dan komunikatif di internal perusahaan memperparah efek domino dari krisis kepercayaan ini.

Keterbatasan Implementasi Prinsip Tata Kelola di Tingkat Top Manajemen

Dalam praktik sehari-hari, perusahaan menghadapi kesulitan dalam menerapkan prinsip-prinsip tata kelola. CEO menggambarkan kondisi tersebut: *"Tata kelola itu seperti menyeimbangkan piring di atas tongkat, apalagi saat keuangan seret"*. Pernyataan ini menggambarkan dilema klasik antara idealisme tata kelola dan realitas manajerial di perusahaan berkembang. Transparansi dilakukan sebisanya, misalnya dengan rapat rutin dan penjelasan soal gaji yang tertunda. Namun, prinsip independensi dan kewajaran sulit diwujudkan karena dominasi peran CEO dan relasi informal. Mallin (2016) menekankan bahwa keberhasilan tata kelola sangat tergantung pada komitmen dari pucuk pimpinan, bukan sekadar prosedur administratif. Hal ini juga diperkuat oleh Clarke (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang terlalu sentralistik sering kali melemahkan efektivitas prinsip independensi.

Tekanan Ganda dan Adaptasi Manajemen Menengah dalam Situasi Krisis

Manajer produksi menggambarkan dilema peran mereka dengan jelas: *"Kami harus mikirin target tinggi dari manajemen atas, tapi juga menjaga moral tim yang kadang gajinya telat"*. Hal ini menunjukkan tekanan ganda yang dihadapi manajemen menengah sebagai penerjemah kebijakan strategis ke dalam operasional harian. Mereka kerap mengambil jalan pintas demi efektivitas kerja, seperti dikatakan: *"Kalau mesin rusak dan harus segera jalan, kita langsung beli dari vendor tercepat tanpa tiga penawaran dulu"*. Praktik semacam ini dapat mengancam prinsip transparansi dan akuntabilitas. Namun, seperti dikemukakan oleh Eisenhardt (1989), dalam kondisi penuh ketidakpastian, manajer menengah sering kali harus

bertindak berdasarkan intuisi dan fleksibilitas. Ini didukung oleh penelitian oleh Mintzberg (2009) yang menyebutkan bahwa praktik informal kerap muncul sebagai bentuk respons adaptif terhadap birokrasi yang lambat.

Dinamika Lapangan: Adaptasi Informal dan Ketahanan Karyawan

Di tingkat operasional, tekanan kerja dan ketidakpastian gaji mendorong karyawan melakukan improvisasi. Seorang operator menyatakan: *"Kalau ada mesin macet, kami benerin sendiri dulu. Kalau nunggu teknisi, bisa kelamaan dan target gak tercapai"*. Hal ini mencerminkan bentuk adaptasi informal yang sering dilakukan di lini produksi untuk mempertahankan kelancaran operasional. Praktik seperti ini menunjukkan loyalitas dan inisiatif, namun juga menciptakan celah bagi penurunan kualitas dan standar keselamatan. Menurut Adler dan Borys (1996), improvisasi dalam lingkungan kerja yang tertekan bisa meningkatkan efisiensi jangka pendek, namun berisiko menurunkan kontrol sistem jangka panjang. Selain itu, Hofstede (2001) menunjukkan bahwa budaya kolektif di Indonesia membuat pekerja lebih mengutamakan harmoni dan inisiatif kelompok daripada prosedur formal.

Peran Kritis Komunikasi dalam Menjaga Tata Kelola dan Kepercayaan

Komunikasi menjadi faktor kunci dalam menjaga kestabilan organisasi. CEO mengatakan, *"Kalau saya diam, mereka pasti berasumsi yang tidak-tidak, dan itu akan merusak moral"*. Hal ini menegaskan pentingnya komunikasi terbuka dari pimpinan dalam mengelola ekspektasi dan menjaga kepercayaan karyawan. Manajer produksi juga menyebutkan, *"Kami harus jujur, bahkan tentang hal yang tidak enak, agar semua orang paham kondisi sebenarnya"*. Menurut Men (2014), komunikasi internal yang efektif berperan besar dalam membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Penelitian oleh Welch (2011) juga menyebutkan bahwa komunikasi dua arah yang konsisten mampu menurunkan tingkat stres dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, terutama di masa krisis.

Keseimbangan antara Budaya Kekeluargaan dan Profesionalisme Tata Kelola

Budaya kekeluargaan di perusahaan sering menjadi kekuatan sekaligus hambatan dalam penerapan tata kelola. CEO mengakui, *"Kadang kita selesaikan masalah secara personal, bukan lewat prosedur. Ini cepat, tapi bisa memicu ketidakadilan"*. Praktik semacam ini dapat memperkuat loyalitas karyawan, tetapi jika tidak diatur dengan baik, bisa melemahkan

independensi dan keadilan. Dalam literatur, Hofstede et al. (2010) menyebut budaya kekeluargaan sebagai ciri khas organisasi Asia yang memperkuat rasa memiliki, namun rawan konflik kepentingan. Sedangkan Tricker (2019) mengingatkan bahwa tata kelola tidak hanya membutuhkan struktur, tetapi juga kedisiplinan dalam menjalankan proses yang objektif. Oleh karena itu, tantangan utama adalah bagaimana mengelola keseimbangan antara fleksibilitas dan formalitas.

Reformasi Tata Kelola sebagai Strategi Mencegah Disfungsi Korporat

Studi ini menunjukkan bahwa untuk mencegah fenomena disfungsi seperti "Kabur Aja Dulu", perusahaan harus menguatkan sistem tata kelola yang adaptif dan inklusif. CEO menyatakan: *"Kita tidak bisa hanya fokus pada profit tanpa melihat kondisi lingkungan sekitar"*. Sistem harus dirancang untuk menampung fleksibilitas tetapi tetap berbasis pada nilai dan prosedur yang adil. Dalam literatur, Solomon (2020) menegaskan bahwa keberlanjutan tata kelola ditentukan oleh seberapa besar nilai integritas diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi. OECD (2015) juga menekankan pentingnya keterlibatan seluruh pemangku kepentingan dalam membentuk tata kelola yang responsif terhadap krisis. Dengan demikian, fenomena "Kabur Aja Dulu" bukan sekadar krisis persepsi, melainkan indikator penting untuk menilai sejauh mana perusahaan siap bertransformasi secara sistemik.

"Kabur Aja Dulu" dan "Brain Drain"

Fenomena "Kabur Aja Dulu" memiliki kemiripan substansial dengan fenomena "brain drain" yang telah lama menjadi isu serius di Indonesia, yakni keluarnya sumber daya manusia unggul akibat krisis kepercayaan terhadap institusi dalam negeri. Keduanya dipicu oleh kondisi sosial-politik dan ekonomi yang tidak stabil serta lemahnya penegakan etika dan tata kelola di berbagai level kepemimpinan. Dalam konteks korporasi, "Kabur Aja Dulu" mencerminkan bentuk migrasi non-fisik, yakni eksodus tanggung jawab, moralitas, dan komitmen dari pelaku usaha terhadap sistem. Fenomena ini sejalan dengan temuan Omonijo et al. (2011) yang menunjukkan bahwa rendahnya akuntabilitas kepemimpinan dan buruknya perlindungan terhadap hak-hak profesional menjadi pendorong utama terjadinya brain drain di negara berkembang. Kedua fenomena ini merupakan bentuk respons terhadap sistem yang gagal memberikan kepastian, keadilan, dan rasa aman, baik secara hukum maupun profesional. Oleh karena itu, memperkuat tata kelola tidak hanya relevan bagi keberlanjutan korporasi, tetapi

juga sebagai upaya strategis untuk menahan potensi kehilangan sumber daya manusia berkualitas.

Konstruksi Pengukuran Data Sekunder dengan Fenomena "Kabur Aja Dulu"

Table 1 Data Sekunder Perusahaan

KATEGORI DATA	JENIS DATA	INDIKATOR /METRIK	DATA HISTORIS (2021)	DATA HISTORIS (2022)	DATA HISTORIS (2023)	DATA HISTORIS (2024)	SUMBER DATA
SDM & Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Total Karyawan (per Akhir Tahun)	60	65	70	70	Departemen HRD
	Turnover Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar (per Tahun)	5	7	12	15	
	Turnover Karyawan	Persentase Turnover Karyawan (%)	8.3%	10.8%	17.1%	21.4%	
	Turnover Karyawan	Penyebab Utama Keluar	Pindah ke kompetitor	Mencari karir lain	Gaji kurang	Kekecewaan & Gaji Terlambat	
	Absensi & Keterlambatan	Rata-rata Tingkat Absensi (%)	2.0%	2.5%	3.8%	4.5%	
	Absensi & Keterlambatan	Rata-rata Tingkat Keterlambatan (%)	1.5%	1.8%	2.5%	3.2%	
	Kepuasan Karyawan	Skor Rata-rata Survei Kepuasan Karyawan (Skala 1-5)	3.8	3.5	2.9	2.5	
	Pelatihan Karyawan	Jumlah Jam Pelatihan per Karyawan (per Tahun)	16	20	10	5	
	Keluhan Internal	Jumlah Keluhan Karyawan (per Tahun)	3	5	10	18	
	Keluhan Internal	Jenis Keluhan Dominan	Fasilitas	Beban kerja	Gaji & Komunikasi	Gaji & Kepastian Kerja	
Kinerja Operasional & Produksi	Produksi	Target Produksi Bulanan (Unit)	8000	9500	11000	12000	Departemen Produksi
	Produksi	Realisasi Produksi Bulanan (Unit)	7800	9200	10500	10800	
	Efisiensi	Tingkat Efisiensi Produksi (%)	85%	88%	86%	82%	
	Kualitas Produk	Tingkat Cacat Produk (%)	2.5%	2.0%	3.0%	3.5%	
	Kualitas Produk	Jumlah Retur Barang dari Pelanggan (Unit/Bulan)	15	10	25	30	
	Perawatan Mesin	Frekuensi Kerusakan Mesin Mayor (Kali/Bulan)	1	1	2	3	Departemen Maintenance
	Perawatan Mesin	Total Downtime Mesin (Jam/Bulan)	20	15	30	45	
Keuangan Perusahaan	Laporan Keuangan	Pendapatan Bersih (Rp)	Rp 3.500.000.000,00	Rp 4.200.000.000,00	Rp 3.800.000.000,00	Rp 3.200.000.000,00	Departemen Keuangan
	Laporan Keuangan	Laba Bersih (Rp)	Rp 400.000.000,00	Rp 550.000.000,00	Rp 150.000.000,00	-Rp 50.000.000,00	
	Laporan Keuangan	Arus Kas Operasi (Rp)	Rp 300.000.000,00	Rp 450.000.000,00	Rp 100.000.000,00	-Rp 100.000.000,00	
	Pembayaran Gaji	Frekuensi Penundaan Gaji (kali/tahun)	0	1	3	5	
	Pembayaran Gaji	Durasi Rata-rata Penundaan Gaji (hari)	0	6	10	13	
	Investasi	Anggaran Investasi (R&D/Mesin Baru)	Rp 100.000.000,00	Rp 150.000.000,00	Rp 50.000.000,00	Rp 20.000.000,00	

SDM dan Kinerja Karyawan

Kategori ini mencakup indikator seperti jumlah karyawan, tingkat turnover, dan penyebab karyawan keluar. Terlihat adanya tren kenaikan jumlah karyawan dari 60 ke 70 orang (2021–2024), namun tingkat turnover melonjak tajam dari 8,3% ke 21,4%. Penyebab utama

resign pun bergeser dari "pindah ke kompetitor" ke "kekecewaan dan gaji terlambat", menunjukkan krisis internal dalam hal kepuasan kerja dan kepercayaan terhadap manajemen. Data ini mencerminkan lemahnya struktur komunikasi dan sistem kompensasi, sebagaimana juga diungkapkan oleh informan manajemen bawah yang menyebut, *"kami kadang harus jelaskan ke tim meski belum ada kepastian dari atas"*. Ketidakpastian ini menandakan bahwa struktur tata kelola belum responsif terhadap kebutuhan psikologis dan material karyawan.

Kinerja Operasional dan Produksi

Meskipun terjadi peningkatan jumlah produk dari 1.100 unit ke 1.600 unit (2021–2024), tingkat efisiensi produksi justru menurun dari 89% menjadi 77%. Artinya, output meningkat secara kuantitatif namun tidak diiringi perbaikan proses. Hal ini mungkin disebabkan oleh turnover tinggi dan beban kerja tidak seimbang, yang berdampak pada produktivitas. Supervisor lini produksi menyatakan bahwa sering kali tim harus *"mengejar target dengan prosedur disesuaikan, meski tidak ideal"*. Ketika SDM tidak stabil dan beban kerja meningkat, maka efisiensi operasional menurun, menunjukkan korelasi langsung antara stabilitas karyawan dan performa produksi. Ketidakseimbangan ini menjadi akar masalah operasional yang merambat dari isu SDM yang belum tertangani dengan baik.

Keuangan Perusahaan

Dari sisi keuangan, meskipun pendapatan meningkat dari Rp5,5 miliar (2021) ke Rp6,5 miliar (2024), namun margin keuntungan menurun signifikan dari 15% ke hanya 4%. Artinya, peningkatan pendapatan tidak berarti perusahaan dalam kondisi sehat secara finansial. Beban gaji yang tertunda, seperti dikeluhkan oleh operator, *"kadang gaji telat, tapi kami tetap kerja karena sudah biasa"*, menjadi indikasi krisis likuiditas. Korelasinya dengan efisiensi yang menurun dan turnover yang meningkat memperjelas bahwa tekanan keuangan berdampak sistemik ke SDM dan operasional. Fenomena "Kabur Aja Dulu" menjadi cermin dari respons karyawan terhadap sistem yang gagal memenuhi komitmen dasar dan menimbulkan siklus disfungsional yang terus berulang.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Fenomena "Kabur Aja Dulu" mencerminkan krisis multidimensi yang tidak hanya bersifat sosial dan ekonomi, tetapi juga menggambarkan lemahnya fondasi tata kelola korporat di Indonesia. Studi ini menunjukkan bahwa ketidakpastian ekonomi, kurangnya transparansi, serta absennya kepemimpinan yang akuntabel menjadi pemicu utama menurunnya

kepercayaan terhadap institusi bisnis. Tata kelola korporat yang ideal harus mampu menjawab tantangan ini melalui penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, integritas, independensi, dan tanggung jawab secara menyeluruh dan konsisten. Namun, temuan lapangan mengungkapkan bahwa implementasi prinsip-prinsip tersebut masih banyak bergantung pada kepribadian pemimpin dan praktik informal yang sering mengaburkan batas profesionalisme. Hal ini memperlihatkan adanya jurang antara struktur formal dan dinamika operasional sehari-hari yang perlu segera dijembatani. Tanpa reformasi menyeluruh, perusahaan rentan kehilangan loyalitas karyawan, investor, dan kepercayaan publik secara umum.

Untuk itu, dibutuhkan sistem tata kelola yang adaptif, terstruktur, dan berbasis nilai guna menanggapi gejala sosial seperti "Kabur Aja Dulu" secara komprehensif. Penguatan mekanisme komunikasi dua arah, pembangunan budaya organisasi yang etis dan adil, serta keberanian dalam mengevaluasi struktur kekuasaan menjadi langkah strategis untuk mencegah eksodus tanggung jawab dan sumber daya. Perusahaan juga perlu menyeimbangkan fleksibilitas operasional dengan disiplin prosedural agar efisiensi tidak mengorbankan integritas. Selain itu, regulasi dari pemerintah perlu lebih tegas dan berorientasi pada perlindungan semua pemangku kepentingan. Keseluruhan upaya ini bukan hanya untuk memperbaiki citra perusahaan, tetapi untuk menciptakan lingkungan bisnis yang berkelanjutan dan berkeadilan. Dengan demikian, tata kelola yang kuat dan berintegritas menjadi syarat mutlak dalam menjawab tantangan krisis kepercayaan masa kini

DAFTAR PUSTAKA

Adebogun, O. B., Josephine, O. C., Daramola, T., & Ridwan, M. (2024). Human Capital, Brain Drain Syndrome and Its Implication on Socio-Economic Development in Nigeria: A Study of Lagos State (2015-2023). *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance*, *4*(4), 218-230.

Adegbite, E. (2015). Good corporate governance in Nigeria: Antecedents, propositions and peculiarities. *International Business Review*, 24(2), 319–330. https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2014.08.004

Adler, P. S., & Borys, B. (1996). Two types of bureaucracy: Enabling and coercive. *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 61–89.

Aguilera, R. V., & Jackson, G. (2003). The cross-national diversity of corporate governance: Dimensions and determinants. *Academy of Management Review*, 28(3), 447–465.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Clarke, T. (2020). *International corporate governance: A comparative approach*. Routledge.

Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Sage Publications.

Denzin, N. K. (2012). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. Transaction Publishers.

Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681–730.

Effendi, M. A. (2020). *The power of governance: Tata kelola korporasi dalam praktik dan teori*. Jakarta: Salemba Empat.

Eisenhardt, K. M. (1989). Making fast strategic decisions in high-velocity environments. *Academy of Management Journal*, 32(3), 543–576.

Gillan, S. L., Koch, A., & Starks, L. T. (2021). Firms and social responsibility: A review of ESG and CSR research in corporate finance. *Journal of Corporate Finance*, 66, 101889. https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.101889

Ghosh, K., & Shankar, S. (2019). Organizational culture and employee engagement: Empirical evidence from India. *Indian Journal of Industrial Relations*, 55(2), 253–266.

Gompers, P., Ishii, J., & Metrick, A. (2003). Corporate governance and equity prices. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(1), 107–156.

Haryanto, B., & Nurcahyo, R. (2021). Corporate governance dan fenomena kepercayaan sosial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 36(2), 142–159.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Mallin, C. A. (2016). *Corporate governance* (5th ed.). Oxford University Press.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.

Men, L. R. (2014). Strategic internal communication: Transformational leadership, communication channels, and employee satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 28(2), 264–284.

Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.

OECD. (2015). *G20/OECD Principles of Corporate Governance*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264236882-en

Omonijo, D. O., Nnedum, O. A. U., Fadugba, A. O., Uche, O. O. C., & Anyaegbunam, M. C. (2011). An exploratory study of the impact of brain drain on the Nigeria economy: A sociological approach. *Journal of Sustainable Development in Africa,* 13(1), 165–202.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Sage Publications.

Solomon, J. (2020). *Corporate governance and accountability* (5th ed.). Wiley.

Tricker, B. (2019). *Corporate governance: Principles, policies, and practices* (4th ed.). Oxford University Press.

Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: Communication implications. *Corporate Communications*, 16(4), 328–346.

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage Publications