



THE CORRELATION OF INDIVIDUAL FACTORS WITH ABSENTEEISM AMONG TEXTILE INDUSTRY WORKERS IN SURABAYA (PT X) DURING 2013

HUBUNGAN ANTARA FAKTOR INDIVIDU DENGAN ABSENTEISME TENAGA KERJA INDUSTRI TEKSTIL DI SURABAYA (PT X) TAHUN 2013

Research Report
Penelitian

Yunita Putri Linggarwati^{1*}, Erwin Dyah Nawawinetu²

¹Student Faculty of Public Health, Universitas Airlangga, Surabaya-Indonesia

²Department of Health, Faculty of Vocational Education, Universitas Airlangga, Surabaya-Indonesia

A B S T R A C T

Background: High absenteeism rate affect productivity. In turn, low productivity makes the company suffer loss. In Indonesia there are rarely researches on the issue although actually it needs much attention. **Purpose:** The aim of this research was to analyze the correlation between individual factors with absenteeism among workers of Ring Frame (Spinning I)PT. X in 2013. **Methods:** This was an observational descriptive research with cross sectional approach of absenteeism during 2013. The population were workers who experienced absent in 2013 (43 peoples). The variables were individual factor (age, sex, workers status, married status, work span, and education level) and the absenteeism rate such as GAR (Gross Absence Rate), ASR (Absence Severity Rate), AFR (Absence Frequency Rate), Day lost, Spells and the control measures. **Results:** The results showed that the days lost were 130 days/years, with frequency absenteeism of 85 spells. The absenteeism rate were: GAR 0,3%; ASR 1,1 days and AFR 0,65 spells. GAR, ASR, and AFR were in the normal limit, the highest rate of day lost in category < 3 days and the highest rate of spells in category 1–2 spells. The highest rate of case group found in: age group 25–35 years, women, persistent workers, married, has a work span of 5–14 years and the education level in senior high school. **Conclusion:** there were no significant correlation between individual factors and absenteeism.

A B S T R A K

Latar Belakang: Absenteisme yang tinggi dapat mengganggu produktivitas. Produktivitas yang rendah dapat merugikan perusahaan. Penelitian mengenai absenteisme di Indonesia masih jarang dilakukan, padahal masalah tersebut perlu mendapat perhatian lebih. **Tujuan:** Tujuan umum dari penelitian ini adalah menganalisis absenteisme tenaga kerja di bagian Ring Frame (Spinning I) PT. X pada tahun 2013. **Metode:** Penelitian ini termasuk penelitian observasional deskriptif dengan pendekatan secara cross sectional. Populasi penelitian adalah tenaga kerja yang melakukan absen pada tahun 2013 (43 orang). Variabel yang diteliti adalah faktor individu yaitu umur, jenis kelamin, status tenagakerjaan, status pernikahan, masa kerja, tingkat pendidikan dan ukuran absensi atau Gross Absence Rate (GAR), Absence Severity Rate (ASR), Absence Frequency Rate (AFR), Day loss, Spells serta upaya pengendaliannya. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah day lost 130 hari/tahun, jumlah spells sebanyak 85 spells, nilai GAR 0,3%, ASR 1,1 hari, dan AFR 0,65 spells. Disimpulkan nilai GAR, ASR, dan AFR dalam batas normal, jumlah day loss tertinggi pada kategori < 3 hari, jumlah spells tertinggi pada kategori 1–2 spells. Kelompok kasus tertinggi pada: golongan umur 25–35 tahun, perempuan, tenaga kerja tetap, menikah,

A R T I C L E I N F O

Received 17 Agustus 2017
Accepted 30 September 2017
Available online 6 November 2017

*Correspondence (Korespondensi):
Yunita Putri Linggarwati

E-mail:
yunitaputri19@gmail.com

Keywords:
Absenteeism, individual factor,
textile industry

mempunyai masa kerja 5–14 tahun dan berpendidikan SMA/SMK. Terdapat upaya pengendalian absenteisme yang dilakukan perusahaan yaitu adanya kebijakan absen (pemberian cuti dan ijin tidak masuk kerja apabila sakit), adanya pengawasan pelaksanaan kebijakan, dan adanya pemeriksaan kesehatan (awal, berkala, khusus). **Kesimpulan:** tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor individu dengan absenteisme.

Kata kunci:
Absenteisme, faktor individu,
perusahaan tekstil

PENDAHULUAN

Ketidakhadiran kerja (*absenteeism*) adalah kegagalan seorang tenaga kerja untuk hadir di tempat kerja yang seharusnya ia datang untuk bekerja baik karena alasan medis atau lainnya (Panggabean, 2013). Absenteisme adalah hal yang biasa dan merupakan suatu hal yang dianggap wajar dan dapat diterima. Absenteisme menjadi tidak wajar atau patologis jika tingkat absen itu berlebihan, terutama jika dihubungkan dengan jumlah *day lost* akibat absen maupun frekuensi dari absen, khususnya absen tanpa keterangan dan absen karena sakit dalam jangka waktu yang pendek. Kejadian absen dengan durasi absen yang kurang dari empat hari, sering merupakan gambaran keadaan absen yang lebih disebabkan karena keinginan untuk tidak bekerja daripada karena sakit yang benar-benar sakit (Hidayat, 1994). Pada umumnya angka absensi dan waktu kerja yang hilang akibat absensi di Indonesia berkisar antara 3%–10% (Suma'mur, 2009). Berdasarkan Romas (1972) dalam Sugiarti (2008) mengatakan apabila angka absensi mencapai 10%–15% sudah merupakan keadaan yang cukup gawat. Masalah absenteisme terjadi di PT Panasonic Lighting Indonesia. Angka absen pada perusahaan tersebut relative cukup tinggi. Hal itu disebabkan oleh faktor individu yang sebagai faktor penunjang terjadinya absenteisme seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status tenaga kerja, status perkawinan dan masa kerja. Berdasarkan pengolahan data sekunder mengenai kejadian absen menurut karakteristik tenaga kerja pada salah satu unit produksi di PT Panasonic Lighting Indonesia dapat diketahui tenaga kerja yang melakukan absen sebanyak 68% dari keseluruhan tenaga kerja di unit produksi tersebut dan jumlah tenaga kerja yang tidak melakukan absen sebanyak 32% (Oktafiani, 2009). Tingginya tingkat ketidakhadiran para tenaga kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Taylor (1992), absenteisme dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi, geografi dan personal. Salah satu faktor organisasi adalah berupa kondisi lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja buruk maka dapat memengaruhi tingginya tingkat absenteisme. Sedangkan yang termasuk faktor personal yaitu jenis kelamin, umur, masa kerja, status tenaga kerja, status perkawinan, kondisi tubuh, dan lain sebagainya, serta faktor geografi diantaranya iklim, daerah, suku bangsa, pelayanan kesehatan, tingkah

laku sosial, asuransi sosial. Apapun faktor penyebabnya, meningkatnya tingkat ketidakhadiran tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan dapat mengganggu dalam proses bekerja.

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Dalam proses produksinya, perusahaan X menggunakan alat-alat atau mesin yang menimbulkan sumber kebisingan dan debu pada area spinning serta area lainnya sehingga menimbulkan kondisi yang tidak nyaman bagi tenaga kerja serta terdapat faktor individu (umur, jenis kelamin, status tenaga kerja, status pernikahan, masa kerja dan tingkat pendidikan) yang berbeda-beda. Melihat kondisi tersebut banyak potensi bahaya yang dapat terjadi dan menimbulkan kerugian yang tidak sedikit. Industri besar ini tentu banyak unit kerja atau kelompok kerja. Adanya berbagai jenis tenaga kerja dengan tingkat risiko bahaya (risiko terjepit mesin, risiko kelelahan, risiko dehidrasi) yang dapat terjadi akan menimbulkan tingkat absenteisme yang berbeda. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis absenteisme dan upaya pengendalian di PT. X sehingga produktivitas dalam perusahaan meningkat. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis absenteisme dan upaya pengendalian di PT. X pada tahun 2013.

MATERIAL DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan rancangan penelitian *cross-sectional*. Populasi adalah tenaga kerja yang melakukan absen di bagian *Ring Frame* (Spinning I) PT. X pada tahun 2013. Cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan total populasi, sehingga diperoleh sampel sebanyak 43 orang. Variabel penelitian yang diteliti meliputi karakteristik tenaga kerja, dan ukuran absenteisme. Pengumpulan data dengan menggunakan data sekunder berupa data laporan mengenai absensi tenaga kerja pada bagian *Ring Frame* (Spinning I) PT. X pada tahun 2013 (Faktor individu tenaga kerja meliputi umur, jenis kelamin, status tenagakerjaan, status pernikahan, masa kerja, tingkat pendidikan serta data absensi), serta melakukan observasi. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan tabulasi silang. Uji chi-square digunakan untuk menganalisis hubungan faktor individu dengan absenteisme.

HASIL

Faktor Individu Tenaga Kerja. Berdasarkan data sekunder jumlah responden pada penelitian ini adalah 43 orang yang pernah melakukan absen pada tahun 2013 di bagian *Ring Frame* (Spinning I) PT.X.

Distribusi frekuensi tenaga kerja pada bagian *Ring Frame* (Spinning I) PT. X berdasarkan umur dapat dilihat sebagai berikut (lihat Tabel 1).

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa sebagian besar (44,2%) tenaga kerja yang melakukan absen berada pada golongan umur antara 25 sampai 35 tahun.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Tenaga Kerja Berdasarkan Umur di Bagian *Ring Frame* (Spinning I) PT. X pada Tahun 2013

Umur	N	(%)
< 25 tahun	5	11,6
25–35 tahun	19	44,2
36–46 tahun	15	34,9
> 46 tahun	4	9,3
Jumlah	43	100

Sebagian besar (69,8%) tenaga kerja yang melakukan absen berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin di Bagian *Ring Frame* (Spinning I) PT. X pada Tahun 2013

Jenis Kelamin	N	(%)
Perempuan	30	69,8
Laki-laki	13	30,2
Jumlah	43	100

Sebagian besar (93%) tenaga kerja yang melakukan absen adalah pegawai tetap.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tenaga Kerja Berdasarkan Status Tenaga kerja di Bagian *Ring Frame* (Spinning I) PT. X pada Tahun 2013

Status Tenaga Kerja	N	(%)
Tetap	40	93
Kontrak	3	7
Jumlah	43	100

Sebagian besar (83,7%) tenaga kerja yang melakukan absen sudah menikah.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Tenaga Kerja Berdasarkan Status Pernikahan di Bagian *Ring Frame* (Spinning I) PT. X pada Tahun 2013

Status Pernikahan	N	(%)
Menikah	36	83,7
Belum menikah	7	16,3
Jumlah	43	100,00

Sebagian besar (39,5%) tenaga kerja yang melakukan absen berada pada masa kerja antara 5 sampai 14 tahun (lihat Tabel 5).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Tenaga Kerja Berdasarkan Masa Kerja di Bagian *Ring Frame* (Spinning I) PT. X pada Tahun 2013

Masa Kerja	N	(%)
< 5 tahun	6	14
5–14 tahun	17	39,5
15–24 tahun	15	34,9
> 24 tahun	5	11,6
Jumlah	43	100,00

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Bagian *Ring Frame* (Spinning I) PT. X pada Tahun 2013

Tingkat Pendidikan	N	(%)
SD	1	2,3
SMP	3	7
SMA/SMK	39	90,7
PT	0	0
Jumlah	43	100,00

Sebagian besar (90,7%) tenaga kerja yang melakukan absen berada pada tingkat pendidikan SMA/SMK.

Berdasarkan data absen tenaga kerja di bagian *Ring Frame* (Spinning I) PT. X didapatkan sebagian besar *day lost* karena absen yaitu pada bulan Juni (18,46%) serta *spells* absen yaitu pada bulan Juni (20%) dan Juli (17,6%).

Berdasarkan gambaran distribusi absen responden maka dapat dilakukan evaluasi absensi responden selama 1 tahun dengan perhitungan GAR (*Gross Absence rate*), ASR (*absence severity rate*), AFR (*absence frequency rate*), *Day lost*, *Spells*.

Untuk mengetahui nilai GAR terlebih dahulu harus mengetahui *man daysnya*. *Man days* diperoleh dari perkalian antara jumlah hari kerja (309 hari) dan jumlah tenaga kerja (129 orang) di bagian *Ring Frame* (Spinning I) yang melakukan absen. Hasil *man days* pada unit ini sebesar 39861. Nilai GAR diperoleh dari pembagian antara total *day lost* selama 1 tahun (130 hari) dan *man days* (39861) kemudian dikalikan seratus persen (%) yang didapatkan hasil sebesar 0,3%. Jadi angka absen kasar atau *Gross Absence Rate* adalah 0,3% yang berarti bahwa selama 1 tahun tiap tenaga kerja tidak masuk kerja lamanya 0,3%.

Untuk mengetahui nilai ASR yaitu hasil pembagian antara total *day lost* selama 1 tahun (130 hari) dengan total tenaga kerja (129 orang) di bagian *Ring Frame* (Spinning I) didapatkan hasil nilai *Absence Severity Rate* yaitu 1,1 hari yang berarti bahwa selama 1 tahun tiap tenaga kerja tidak masuk lamanya 1,1 hari.

Untuk mengetahui nilai AFR diperoleh dari pembagian antara total jumlah *spells* selama 1 tahun (85 *spells*) tenaga kerja dengan total tenaga kerja di bagian *Ring Frame* (Spinning I) (129 orang).

Nilai *Absence Frequency Rate* yaitu 0,65 *spells* per orang, yang artinya dalam 1 tahun tiap tenaga kerja absen sebanyak 0,65 *spells*.

Day lost adalah jumlah hari kerja yang hilang diukur mulai dari hari pertama absen sampai hari terakhir absen. *Day lost* dikelompokkan menjadi < 3 hari (absen yang disengaja atau pura-pura sakit), 3–5 hari (benar-benar sakit) dan > 5 (sakit yang parah). *Day lost* Tenaga Kerja di bagian *Ring Frame (Spinning I)* Pada Tahun 2013 sebagian besar pada kelompok < 3 hari.

Spells merupakan suatu periode absen yang tidak terputus mulai dari awal absen, terlepas dari lamanya absen. *Spells* dikelompokkan menjadi 3 yaitu: 1-2 *spells*, 3-4 *spells*, >4 *spells*. *Spells* tenaga kerja di bagian *Ring Frame (Spinning I)* PT. X Pada Tahun 2013 sebagian besar pada kelompok 1-2 *spells*.

Hubungan umur dengan *Day lost* dan *spells* menunjukkan bahwa persentase terbesar (48%) dengan *day lost* < 3 hari dan *spells* 1–2 (41,9%) adalah pada tenaga kerja dengan kelompok umur antara 25–35 tahun. Berdasarkan hasil uji *Chi Square* didapatkan bahwa hubungan antara umur dengan *day lost* dan *spells* menunjukkan hubungan yang tidak signifikan ($p > 0,05$) dengan nilai p berturut-turut 0,504 dan 0,908.

Hubungan jenis kelamin dengan *Day lost* dan *spells* menunjukkan bahwa persentase terbesar (76%) dengan *day loss* <3 hari dan *spells* 1–2 (74,2%) adalah pada tenaga kerja berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil uji *Chi Square* didapatkan bahwa hubungan antara jenis kelamin dengan *day lost* dan *spells* menunjukkan hubungan yang tidak signifikan ($p > 0,05$) dengan nilai p berturut-turut 0,443 dan 0,381.

Hubungan status tenaga kerja dengan *Day lost* dan *spells* menunjukkan bahwa persentase terbesar (96%) dengan *day lost* <3 hari dan *spells* 1–2 (93,5%) adalah tenaga kerja dengan status tenaga kerja tetap. Berdasarkan hasil uji *Chi Square* didapatkan bahwa hubungan antara status tenaga kerja dengan *day lost* dan *spells* menunjukkan hubungan yang tidak signifikan ($p > 0,05$) dengan nilai p berturut-turut 0,283 dan 0,921.

Hubungan status pernikahan dengan *Day lost* dan *spells* menunjukkan bahwa persentase terbesar (84%) dengan *day lost* < 3 hari dan *spells* 1–2 (83,9%) adalah tenaga kerja yang sudah menikah. Berdasarkan hasil uji *Chi Square* didapatkan bahwa hubungan antara status pernikahan dengan *day lost* dan *spells* menunjukkan hubungan yang tidak signifikan ($p > 0,05$) dengan nilai p berturut-turut 0,998 dan 0,894.

Hubungan masa kerja dengan *Day lost* dan *spells* menunjukkan bahwa persentase terbesar (44%) dengan *day lost* <3 hari pada tenaga kerja dengan masa kerja 5-14 tahun dan *spells* 1–2 (41,9%) pada tenaga kerja dengan masa kerja 15–24 tahun. Berdasarkan hasil uji *Chi Square* didapatkan bahwa hubungan antara masa kerja dengan *day lost* dan *spells* menunjukkan hubungan yang tidak signifikan ($p > 0,05$) dengan nilai p berturut-turut 0,363 dan 0,194.

Hubungan tingkat pendidikan dengan *Day lost* dan *spells* menunjukkan bahwa persentase terbesar (92%) dengan *day lost* < 3 hari dan *spells* 1–2 (90,3%) pada tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMA/SMK. Berdasarkan hasil uji *Chi Square* didapatkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan dengan *day lost* dan *spells* menunjukkan hubungan yang tidak signifikan ($p > 0,05$) dengan nilai p berturut-turut 0,524 dan 0,968.

PEMBAHASAN

Umur seseorang dalam bekerja akan sangat berpengaruh terhadap tingkat ketidakhadiran. Hasil penelitian (tabel 1) menunjukkan sebagian besar (44,2%) tenaga kerja yang melakukan absen berada pada golongan umur antara 25 sampai 35 tahun. Artinya, tenaga kerja yang melakukan absen termasuk golongan usia muda yang produktif. Hal ini sesuai dengan teori yang dikatakan Greshing dan Pophal (2006) yaitu tenaga kerja yang lebih muda cenderung lebih sering absen daripada tenaga kerja yang lebih tua, tetapi tenaga kerja yang lebih tua absen dalam jangka waktu yang lebih panjang. Berdasarkan hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang melakukan absen dengan *day lost* < 3 hari adalah tenaga kerja dengan golongan umur 25–35 tahun yaitu sebanyak 12 orang (48%), sedangkan golongan umur 36–46 tahun tenaga kerja yang absen sebanyak 9 orang (36%) itu artinya tenaga kerja dengan golongan umur yang lebih muda lebih sering melakukan absen pendek (< 3 hari) dan *spells*/frekuensi absen (1–2 *spells*) daripada golongan umur yang lebih tua. Hubungan antara umur dengan *day lost* dan *spells* tidak menunjukkan adanya signifikansi ($p > 0,05$). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Taylor (1992) yang mengatakan *day lost* yang dilakukan tenaga kerja tidak berhubungan dengan usia mereka. Absen dan *day lost* per tenaga kerja akan menurun seiring dengan bertambahnya umur, namun pada usia mendekati pensiun jangka waktu/*spells* tenaga kerja akan semakin meningkat.

Drenth *et al* (2001) dalam Badiatus, S (2010) menyatakan bahwa perempuan mempunyai angka absen lebih tinggi daripada laki-laki. Teori ini sesuai dengan hasil penelitian (tabel 2) yang menunjukkan bahwa sebagian besar (69,8%) tenaga kerja yang melakukan absen berjenis kelamin perempuan. Pada hasil tabulasi silang antara jenis kelamin dengan *day lost* dan *spells* dapat diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja yang melakukan absen dengan *day lost* < 3 hari adalah tenaga kerja berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 19 orang (76%) dibandingkan dengan tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki yang hanya 6 orang (24%). Sedangkan tenaga kerja yang melakukan absen dengan 1–2 *spells* adalah tenaga kerja berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang (74,2%) dibandingkan dengan tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki yang hanya sebanyak

8 orang (25,8%). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Taylor (1992) yang menyebutkan tenaga kerja berjenis kelamin perempuan lebih banyak absen dibandingkan dengan laki-laki. Meskipun cuti hamil, cuti haid dan cuti lainnya yang berkaitan dengan reproduksi tidak diperhitungkan, absen sakit pada perempuan tetap lebih banyak. Berdasarkan uji *Chi Square*, hubungan antara jenis kelamin dengan *day lost* dan *spells* tidak menunjukkan adanya signifikansi ($p > 0,05$). Hal ini sesuai dengan Searle (1990) yang berpendapat bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan absen, namun biasanya tenaga kerja perempuan lebih banyak melakukan absen, dikarenakan tuntutan pemenuhan peran perempuan yang selain sebagai tenaga kerja, yaitu sebagai seorang istri atau ibu yang merawat anak-anaknya.

Andriana (2008) berpendapat bahwa pegawai tetap terkesan lebih sewenang-wenang dalam melakukan absen karena merasa dirinya sudah dipercaya oleh perusahaan. Dalam sistem penggajian, absenteisme tidak memengaruhi gaji untuk pegawai tetap. Lain halnya dengan pegawai kontrak yang masih dilihat kinerjanya terlebih dahulu dan apabila melakukan absen memengaruhi gaji, sehingga kondisi tersebut menutup kemungkinan untuk pegawai kontrak bisa melakukan absen. Sesuai hasil penelitian (tabel 3) menunjukkan fenomena yang sama dengan penelitian Andriana (2008), bahwa sebagian besar (93%) tenaga kerja yang melakukan absen berstatus tenaga kerja tetap yaitu berjumlah 40 orang, sedangkan tenaga kerja berstatus tenaga kerja kontrak yang melakukan absen berjumlah 3 orang. Berdasarkan hasil uji *Chi Square*, hubungan antara status tenaga kerja dengan *day lost* dan *spells* tidak menunjukkan adanya signifikansi ($p > 0,05$), namun berdasarkan hasil tabulasi silang antara status tenaga kerja dengan *day lost* dan *spells* menunjukkan bahwa tenaga kerja dengan status tenaga kerja tetap dengan *day lost* < 3 hari (96%) dan 1–2 *spells* (93,5%) lebih sering melakukan absen daripada tenaga kerja dengan status tenaga kerja kontrak dengan *day lost* < 3 hari (4%) dan 1–2 *spells* (6,5%). Sebagian besar tenaga kerja tetap yang melakukan absen pada perusahaan ini sudah berstatus menikah. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan tenaga kerja dengan status tenaga kerja tetap melakukan absen karena urusan keluarga. Tenaga kerja yang sudah menikah memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian (tabel 4) yang menunjukkan bahwa sebagian besar (83,7%) tenaga kerja yang melakukan absen berstatus sudah menikah. Hal tersebut sesuai dengan Searle (1990) yang mengatakan tenaga kerja yang sudah menikah khususnya perempuan yang mempunyai anak kurang dari 5 tahun, mempunyai absen yang lebih banyak daripada mereka yang tidak punya tanggung jawab tersebut. Perempuan yang sudah mempunyai anak sebelum mereka bekerja biasanya menyempatkan diri untuk mengurus anak dan suaminya terlebih dahulu, namun pada status pernikahan ini, peneliti tidak meneliti lebih lanjut jumlah anggota

keluarga dari tenaga kerja. Hubungan antara status pernikahan dengan *day lost* dan *spells* tidak menunjukkan adanya signifikansi ($p > 0,05$). Namun hasil tabulasi silang antara status pernikahan dengan *day lost* dan *spells* dapat diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja yang melakukan absen dengan *day lost* < 3 hari adalah tenaga kerja berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 21 orang (84%) dibandingkan dengan tenaga kerja yang berstatus belum menikah hanya 4 orang (16%). Sedangkan tenaga kerja yang melakukan absen dengan 1–2 *spells* adalah tenaga kerja berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 26 orang (83,9%) dibandingkan dengan tenaga kerja yang berstatus belum menikah hanya 5 orang (16,1%). Senada dengan hasil penelitian tersebut, Usmara (2003) berpendapat bahwa kondisi tenaga kerja yang sudah menikah mempunyai tingkat beban tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarganya yang kemungkinan besar sering menimbulkan masalah atau ada urusan keluarga yang harus ditanganinya, sehingga membuat tenaga kerja terpaksa untuk melakukan absen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (39,5%) tenaga kerja yang melakukan absen berada pada masa kerja antara 5 sampai 14 tahun. Kategori masa kerja tersebut tergolong kategori masa kerja yang pendek. Sesuai pendapat dari John (2014) yang menyebutkan bahwa tenaga kerja dengan masa kerja pendek akan lebih banyak absen yang dapat dikarenakan masih penyesuaian dengan lingkungan dan kondisi tempat kerja. Berbeda dengan tenaga kerja dengan masa kerja yang panjang, akan lebih sedikit absennya karena tidak perlu penyesuaian dengan lingkungan atau kondisi kerja. Berdasarkan uji *Chi Square*, hubungan antara masa kerja dengan *Day lost* dan *spells* tidak menunjukkan adanya signifikansi ($p > 0,05$). Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa tenaga kerja yang melakukan absen dengan *day lost* < 3 hari dengan mempunyai masa kerja 15–24 tahun yaitu sebanyak 10 orang (40%) hampir sama dengan tenaga kerja yang mempunyai masa kerja 5–14 tahun sebanyak 11 orang (44%). Sedangkan tenaga kerja yang melakukan absen dengan 3–4 *spells* dengan mempunyai masa kerja 15–24 tahun yaitu sebanyak 2 orang (18,2%) dan yang mempunyai masa kerja 5–14 tahun yaitu sebanyak 5 orang (45,5%). Hal tersebut sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Gensing dan Pophal (2006) mengungkapkan bahwa semakin lama masa kerja tenaga kerja maka semakin rendah tingkat ketidakhadirannya, begitu pula dengan sebaliknya. Hal ini disebabkan semakin lama masa kerja seseorang maka semakin turun kondisi kesehatannya sehingga kondisi tersebut memungkinkan tenaga kerja untuk melakukan absen.

Berdasarkan hasil penelitian (tabel 6) menunjukkan sebagian besar (90,7%) tenaga kerja yang melakukan absen bertingkat pendidikan SMA/SMK. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan *day lost* dan *spells* tidak menunjukkan adanya signifikansi ($p > 0,05$) namun dari hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa tenaga kerja yang melakukan absen dengan *day lost* < 3 hari mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak

23 orang (92%) dan tenaga kerja yang bertingkat pendidikan SD dan SMP yaitu masing-masing sebanyak 1 orang (4%). Sedangkan tenaga kerja yang melakukan absen dengan 1-2 *spells* mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 28 orang (90,3%) dan tenaga kerja yang bertingkat pendidikan SD yaitu sebanyak 1 orang (3,2%) serta tenaga kerja yang bertingkat pendidikan SMP yaitu sebanyak 2 orang (6,5%). Itu artinya tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMA/SMK lebih sering melakukan absen daripada tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SD atau SMP. Dalam hal ini tingkat pendidikan SMA/SMK termasuk kategori tingkat pendidikan yang tidak rendah. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori yang dikatakan Taylor (1992) menyatakan bahwa tingkat pendidikan memengaruhi terjadinya absen pada tenaga kerja. Tenaga kerja yang tingkat pendidikannya rendah (SD) cenderung tingkat absennya tinggi.

Berdasarkan pengolahan data sekunder, keadaan *day lost* dan *spells* absen per-bulan di bagian *Ring Frame (Spinning I)* setiap bulannya berbeda-beda jumlahnya. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui dan dibandingkan jumlah *day lost* yang lebih tinggi yaitu pada bulan Juni (18,46%) dibandingkan dengan bulan-bulan lainnya. Hal ini disebabkan pada bulan tersebut bertepatan dengan pergantian tahun ajaran baru bagi anak responden yang sudah sekolah dan musim liburan. Sehingga responden melakukan absen bisa dikarenakan ada urusan keluarga misalnya mendaftarkan anak ke sekolah yang baru atau liburan dengan keluarga. Hal ini sesuai dengan Priyadarshini (2013) dalam artikelnya yang mengatakan bahwa kecenderungan tenaga kerja yang absen pada waktu liburan atau rekreasi dengan keluarga baik sebelum maupun sesudah liburan berperan dalam peningkatan ketidakhadiran. Jumlah *spells* pada perusahaan ini juga menunjukkan bulan Juni (20%) dan bulan Juli (17,6%) merupakan bulan yang tertinggi angka *spells*-nya dibanding bulan-bulan lainnya. *Spells* yang tinggi pada bulan Juli bisa disebabkan karena pada *spells* bulan tersebut bertepatan dengan bulan Ramadhan pada tahun 2013. Sehingga menyebabkan responden banyak yang melakukan absen pada bulan tersebut. Menurut Hidayat (1994), norma atau budaya pada etnik tertentu sering mengharuskan seseorang tidak melaksanakan pekerjaannya misalnya pada hari raya keagamaan yang harus melakukan ibadah pada hari tersebut, serta adanya tradisi "ziarah" ke pemakaman orang tua atau anggota keluarga lain yang sudah meninggal sebelum bulan Ramadhan dimulai. Sehingga itu mendorong tenaga kerja untuk melakukan absen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan hari kerja yang hilang akibat absen selama 1 tahun adalah 0,3%, yang berarti GAR tergolong normal atau hari yang hilang tiap 100 hari kurang dari 5%. Nilai GAR pada tenaga kerja bagian *Ring Frame (Spinning I)* masih di bawah standar. Perusahaan harus mempertahankan kondisi tersebut dengan cara memberikan *reward* pada tenaga kerja yang tidak melakukan absen (sakit dan

mangkir). Namun, meskipun masih di bawah nilai standar perlu dilakukan investigasi kondisi mengenai kejadian absenteisme tersebut (Mets, 1977). Untuk itu perlu bagi perusahaan untuk melengkapi catatan absen dengan jumlah *day lost* dan *spell*, serta diagnosis penyakit dari dokter apabila tenaga kerja absen karena sakit. Adanya *medical record* juga berperan penting dalam menganalisis penyebab terjadinya absen.

ASR merupakan indikator tingkat keparahan absen. Jika ASR lebih dari 2 hari, maka dikatakan absen yang terjadi merupakan absen yang tidak disengaja (sakit, kecelakaan kerja). Sedangkan bila kurang dari atau sama dengan 2 hari, maka absen yang terjadi umumnya merupakan absen yang disengaja, misal karena alasan tidak enak badan, ingin bepergian atau karena kelelahan (Romas, 1972 dalam Sugiarti, 2008). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai ASR adalah 1,1 hari yang artinya rata-rata tenaga kerja menghilangkan waktu kerjanya selama 1,1 hari dalam setahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja banyak yang melakukan absen yang disengaja, tetapi absen yang pendek juga tidak selamanya karena faktor kebiasaan atau disengaja. Sebagai contoh ada seseorang yang sering absen dalam jangka waktu yang pendek dan setelah diteliti ternyata ia harus menjalani khemoterapi yang rutin (Searle, 1990).

AFR digunakan untuk mengetahui tingkat kekerapan yaitu berapa kali rata-rata setiap orang dalam melakukan absen pada periode tertentu. Menurut Mets (1977), jika AFR lebih dari 1,0 maka merupakan suatu keadaan yang mengkhawatirkan terhadap absen tenaga kerja. Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil perhitungan AFR adalah 0,65 *spells*, yang artinya dalam 1 tahun tiap tenaga kerja melakukan absen 0,65 kali. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kekerapan absen tenaga kerja di bagian *Ring Frame (Spinning I)* masih dalam batas normal.

Data yang paling sering digunakan untuk dapat mengukur absenteisme adalah jumlah hari (kadang-kadang jam) yang hilang (*day lost*) dan frekuensi terjadinya absen (*Spells*) (Taylor, 1983). Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja melakukan absen dengan *day lost* < 3 hari sebesar 58,1%. Menurut pendapat Hidayat, S (1994), kejadian absen dengan durasi absen yang kurang dari empat hari, sering merupakan gambaran keadaan absen yang lebih disebabkan karena keinginan untuk tidak bekerja daripada karena sakit yang benar-benar sakit.

Spells merupakan suatu periode absen yang tidak terputus mulai dari awal absen sampai tanggal akhir absen, terlepas dari lamanya absen. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja melakukan absen dengan *spells* 1-2 *spells* sebesar 72,1%. *Spells* yang tinggi merupakan suatu indikator organisasi yang kurang sehat. Pada hasil penelitian menunjukkan *spells* yang rendah atau masih dalam batas wajar. Meskipun *spells* rendah perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap absensi *record*.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagian besar tenaga kerja berumur antara 25 sampai dengan 35 tahun, berjenis kelamin perempuan, berstatus tenaga kerja tetap, sudah menikah, mempunyai masa kerja antara 5 sampai 14 tahun, serta bertingkat pendidikan SMA/SMK. *Day lost* dan *spells* tertinggi pada bulan Juni dan Juli. Nilai GAR, ASR dan AFR masih dalam batas normal. Absen tertinggi adalah absen dengan jangka waktu yang pendek (< 3 hari) dan *spells*/frekuensi absen tergolong jarang (1-2 *spells*). Hubungan antara faktor individu dengan absenteisme tidak signifikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan untuk manajemen PT X dan seluruh responden yang sangat membantu terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriana. 2008. Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap absensi karyawan: Studi kasus pada Rumah Sakit Islam Klaten Jawa Tengah. Thesis. Jogjakarta: Universitas Gadjah Mada. Pp. 18–19.
- Badiatus, S. 2010. Faktor yang berhubungan dengan absenteisme pada unit produksi dan administrasi di koperasi karyawan redrying bojonegoro (KAREB). Skripsi. Surabaya: Universitas Airlangga. Pp. 68–70.
- John, G. 2014. Absenteeism. <http://www.blackwekkreference.com/subcriber/book>. Diakses: 21 Juni 2014.
- Grenshing, L., Pophal. 2006. Human Resources Book. Prenada Media. Jakarta. Pp. 193–204.
- Hidayat, S. 1994. Absenteisme. Makalah Temu Ilmiah Ikatan Dokter Kesehatan. Surabaya. Pp. 5–10.
- Mets, J.T. 1977. *Diagnosis of Absenteeism*. International Labour Organization. Geneva. Pp. 1096–1100.
- Oktafiani, A. 2009. Gambaran Absenteisme Pada Tenaga kerja Unit Produksi glass factory PT. Panasonic Lighting Indonesia Pasuruan. Tugas Akhir Program Studi D-III Hiperkes. Surabaya; Universitas Airlangga. Pp. 69.
- Panggabean. 2013. Pengaruh Program Aplikasi Absensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero). <http://dir.unikom.ac.id/s1-finalproject/fakultas-teknik-dan-ilmukomputer/manajemeninformatika/2010.pdf>. Diakses: 6 Desember 2013.
- Priyadarshini. 2013. Absenteeism Among Workers. <http://www.articlesbase.com/human-resourcesarticles/absenteeism-among-workers-1440722.html>. Diakses: 2 Desember 2013.
- Searle, S.J. 1990. Sickness Absence and Duration of Service in The Post Office. *British Journal of Industrial Medicine*. 458–464.
- Sugiarti. 2008. Gambaran Absen Tenaga Kerja di PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Gresik Tahun 2008. Tugas Akhir Program Studi DIII Hiperkes. Surabaya; Universitas Airlangga. Pp. 17.
- Suma'mur. 2009. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Sagung Seto. Jakarta. Pp. 49–50.
- Taylor, P.J. 1983. Absenteeism, Causes, and Control Of Encyclopedia Of Occupational Health And Safety. International Labour Organization. London. Pp. 8-16.
- Taylor, P.J. 1992. Absenteeism, Definition, and Statistik of Occupational Health. International Labour Organization. London. Pp. 5–12.
- Usmara, A. 2003. *Handbook Of Organizations*. Amara Book. Jogjakarta. Pp. 35–67.