

BAB IV

PERANAN INSENTIF HADIR TERHADAP TINGKAT ABSENSI TENAGA KERJA LANGSUNG

Sebagai pembukaan, akan dikemukakan beberapa hal yang penting untuk diketahui terlebih dahulu sebelum membahas bab ini lebih mendalam, antara lain :

Pertama-tama, UD. JAYA LOGAM mempunyai peraturan-peraturan perusahaan yang diumumkan atau diberitahukan kepada karyawan pada waktu penerimaan karyawan baru. Beberapa point dari peraturan-peraturan tersebut yang berhubungan dengan jam kerja dan absensi karyawan, yaitu :

- Jam kerja perusahaan antara jam 08.00 sampai dengan jam 16.00 selama 6 hari kerja per minggu, dengan masa istirahat 1 jam dimulai jam 12.00.
- Karyawan yang berhalangan hadir kerja, diwajibkan untuk memberitahukan atau meminta ijin terlebih

dahulu kepada atasannya kecuali bila sakit.

- Karyawan yang berhalangan hadir dikarenakan sakit, diwajibkan untuk membawa surat keterangan dokter pada waktu kembali bekerja.
- Karyawan yang tidak hadir bekerja selama lima hari berturut-turut tanpa pemberitahuan terlebih dahulu baik secara lisan ataupun tertulis secara otomatis dianggap telah mengundurkan diri.
- Cuti kerja selama setahun diberikan sebanyak 12 x 8 jam, diambil secara bertahap, dipotong dengan cuti masa yang mungkin jatuh pada hari setelah hari lebaran atau pada akhir tahun sebelum tahun baru yang mana diperkirakan sebanyak lima hari, juga jam kerja dimana buruh berhalangan hadir kecuali sakit dengan bukti surat keterangan dokter.
- Karyawan tetap mendapatkan upahnya selama ia mengambil cuti dan insentif sejumlah tiga kali upah akan diberikan apabila buruh pada akhir tahun masih mempunyai sisa hak cuti.

Kedua, Daftar absensi karyawan UD. Jaya Logam mempunyai format seperti yang tertulis pada lampiran

satu, dua, dan tiga. Hanya saja kolom berisi keterangan tanggal di lampiran ini diganti dengan keterangan hari Daftar absensi tersebut tidak berbentuk clock card, namun berupa lembaran yang harus ditanda-tangani oleh setiap karyawan yang datang bekerja pada baris yang sesuai dengan namanya. Setiap tanda tangan yang ada pada kotak di daftar absensi karyawan diganti dengan tanda cawang dan untuk kotak yang tidak ada tanda tangannya di tandai dengan tanda silang.

Terakhir, karyawan tidak pernah memberikan surat keterangan dokter apabila berhalangan hadir karena sakit. Karyawan yang sakit tidak terlalu berat tidak akan pergi ke dokter karena biaya dokter yang mahal serta banyaknya obat-obatan yang dijual bebas di toko obat, pedagang kaki lima maupun di warung makanan. Demikian pula halnya dengan karyawan yang tidak hadir bekerja dikarenakan ada halangan lain selain sakit. Kebanyakan karyawan tersebut jarang memberitahukan terlebih dahulu sebelumnya. apabila ada yang memberitahukan sebelumnya, itupun hanya bersifat pemberitahuan saja dan bukannya

meminta izin. Sebab biarpun tidak diijinkan mereka masih saja tidak hadir bekerja. Daftar absensi selama 42 hari berturut-turut seperti pada lampiran I, menunjukkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan selama periode tersebut adalah 17,322 persen dari total kewajiban kerja karyawan, padahal selama ini Pimpinan Perusahaan dengan berdasarkan data historis menetapkan standard rata-rata tingkat absensi karyawan maximum 10 persen selama periode 42 hari. Pada periode I ini, setiap karyawan rata-rata hanya menggunakan 82,678 persen dari total hari kewajiban kerjanya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan selama periode pertama itu pada tabel satu dihalaman berikutnya. Namun sebelumnya perlu dijelaskan periode penelitian diambil selama 42 hari, dikarenakan selama periode tersebut data absensi yang ditandatangani oleh buruh setiap harinya paling benar dalam arti termonitor sangat ketat sehingga tidak memungkinkan adanya pemalsuan tanda tangan ataupun adanya buruh yang lupa menandatangani daftar hadir kerja, selain itu pemilihan periode 42 hari disesuaikan dengan nilai standard absensi yang telah ditetapkan Perusahaan selama 42 hari.

Tabel 1

DAFTAR ABSENSI KARYAWAN UD. JAYA LOGAM
SELAMA PERIODE I

: NAMA :	: ABSENSI PER 42 HARI :	: PROSENTASE :
: SUBIRAN :	: 5.0 :	: 11.904 :
: ACHMAD :	: 7.0 :	: 16.666 :
: NUGROHO :	: 8.0 :	: 19.047 :
: KANDEG :	: 6.0 :	: 14.285 :
: BAMBANG S :	: 5.0 :	: 11.904 :
: BAMBANG :	: 9.0 :	: 21.428 :
: YANTO :	: 14.0 :	: 33.333 :
: GATOT :	: 5.0 :	: 11.904 :
: SUYONO :	: 5.0 :	: 11.904 :
: JOKO :	: 7.0 :	: 16.666 :
: BAMBANG S :	: 8.0 :	: 19.047 :
: SUNARJI :	: 13.0 :	: 30.952 :
: SUPRIYADI :	: 6.0 :	: 14.285 :
: UTOMO :	: 6.0 :	: 14.285 :
: YAYAN :	: 6.0 :	: 14.285 :
: MARDIONO :	: 4.0 :	: 9.523 :
: TRISUNU :	: 5.0 :	: 11.904 :
: MARGO :	: 8.0 :	: 19.047 :
: ANGGUNG :	: 9.0 :	: 21.428 :
: KASIMAN :	: 10.0 :	: 23.809 :
: PRAPTO :	: 6.0 :	: 14.285 :
: WANDI :	: 8.0 :	: 19.047 :
: MAMAD :	: 7.0 :	: 16.666 :
: SAIFUL :	: 7.0 :	: 16.666 :
: AINUR :	: 8.0 :	: 19.047 :
: :	: :	: :
: TOTAL :	: 182 :	: :
: RATA-RATA :	: :	: 17.33268 :

Sumber : Data intern perusahaan.

Tingkat absensi karyawan di UD. Jaya Logam seperti yang terlihat pada tabel 1 sangat tinggi. Karyawan yang paling rajinpun tidak menggunakan 9,523 persen dari total kewajiban kerjanya, yaitu tidak hadir bekerja empat hari selama 42 hari kerja. bahkan ada Karyawan yang tidak menggunakan 33,333 persen total kewajiban kerjanya, yaitu tidak hadir 14 hari selama 42 hari kerja. Pimpinan perusahaan menilai keadaan ini sangat kritis dimana para karyawan sudah tidak mempunyai disiplin kerja lagi. Untuk selanjutnya pimpinan perusahaan memandang perlu untuk mengadakan pembenahan secepatnya.

Oleh sebab itu pada tahap pertama, perusahaan merencanakan tindakan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh yang mempunyai tingkat absensi paling tinggi. Dari 25 tenaga kerja langsung terdapat tiga orang karyawan yang mempunyai prosentase tingkat absensi sebesar 22 persen keatas. Sementara untuk ke tiga orang inilah perusahaan memandang perlu mengambil tindakan-tindakan tertentu dan sehubungan dengan sulitnya melakukan pemutusan hubungan kerja, maka ke tiga orang tersebut di atas diadakan mutasi kerja ke perusahaan lain yang juga milik keluarga pimpinan UD. Jaya Logam untuk dididik

disana ke dalam kelompok baru yang mempunyai disiplin kerja tinggi.

Selanjutnya pada tahap ke dua, jumlah tenaga kerja langsung yang sisa 22 orang tersebut dibagi kedalam dua kelompok, dimana setiap kelompoknya terdiri dari 11 orang. Yang dipakai sebagai dasar untuk pengelompokan adalah tingkat absensi karyawan selama periode I. Para karyawan dengan tingkat absensi antara empat sampai enam hari selama empat puluh dua hari kerja atau antara 9,523 persen sampai 14,285 persen dari total kewajiban kerjanya dimasukkan kedalam kelompok A. Sedangkan para karyawan dengan tingkat absensi antara tujuh sampai sembilan hari selama empat puluh dua hari kerja atau antara 16,666 persen sampai 21,428 persen dari total kewajiban kerjanya dimasukkan kedalam kelompok B. Ke dua kelompok ini dipisahkan pada gudang yang berbeda yang letaknya berjauhan sehingga tidak adanya komunikasi antara ke dua kelompok tersebut. Dengan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja dan pengelompokan karyawan yang didasarkan pada tingkat absensi kerja mereka, perusahaan mengharapkan kedisiplinan kerja para karyawan

tersebut dapat diperbaiki sehingga tingkat absensi kerja para karyawan dapat menurun. Tabel 2 pada halaman berikut ini menunjukkan pembagian kelompok para karyawan menjadi dua bagian yang masing-masing kelompok berjumlah 11 orang.

Tabel 2

DAFTAR PENGELOMPOKAN KARYAWAN UD. JAYA LOGAM

(Setelah adanya pemutusan hubungan kerja untuk 3 orang)

KELOMPOK A			KELOMPOK B		
NAMA	TOTAL ABSENSI SELAMA 42 HARI	PROSENTASE	NAMA	TOTAL ABSENSI SELAMA 42 HARI	PROSENTASE
:MARDIDNO :	4	: 9,523	:SAIFUL :	7	: 16,666
:TRISUNU :	5	: 11,904	:JOKO :	7	: 16,666
:GATOT :	5	: 11,904	:MAMAD :	7	: 16,666
:SUYONO :	5	: 11,904	:ACHMAD :	7	: 16,666
:SUBIRAN :	5	: 11,904	:BAMBANG G:	8	: 19,047
:BAMBANG S:	5	: 11,904	:AINUR :	8	: 19,047
:UTOMO :	6	: 14,285	:NUGROHO :	8	: 19,047
:KANDEG :	6	: 14,285	:MWARGO :	8	: 19,047
:YAYAN :	6	: 14,285	:WANDI :	8	: 19,047
:SUPRIYADI:	6	: 14,285	:BAMBANG :	9	: 21,428
:PRAPTO :	6	: 14,285	:ANGGUNG :	9	: 21,428
x	5,3hr/42 hr	12,401 %		7,9hr/42 hr	18,611 %

Sumber : Data intern perusahaan.

Lebih lanjut, telah diketahui dari formulir penerimaan tenaga kerja bahwa karyawan pada kelompok B yang mempunyai tingkat absensi lebih tinggi ternyata mempunyai masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan kelompok A. Rata-rata masa kerja pada kelompok A adalah 9 bulan sedangkan rata-rata masa kerja pada kelompok B adalah 30 bulan. Jadi sebuah kenyataan yang ada pada Tenaga kerja UD. Jaya Logam, yaitu dengan makin lamanya masa kerja menyebabkan karyawan makin tidak disiplin sehingga tingkat absensi karyawan juga makin tinggi. Untuk lebih jelasnya lihat tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3

DAFTAR MASA KERJA KARYAWAN LANGSUNG UD. JAYA LOGAM

SAMPAI BULAN FEBRUARI 1990

: NAMA :	MASA KERJA :	: NAMA :	MASA KERJA :
:MARDIONO :	4 bulan :	:SAIFUL :	2 tahun 3 bulan :
:TRISUNU :	1 tahun 2 bulan :	:JOKO :	2 tahun 1 bulan :
:GATOT :	9 bulan :	:MAMAD :	2 tahun 1 bulan :
:SUYONO :	11 bulan :	:ACHMAD :	1 tahun 6 bulan :
:SUBIRAN :	8 bulan :	:BAMBANG S :	3 tahun :
:BAMBANG S :	9 bulan :	:AINUR :	2 tahun 7 bulan :
:UTOMO :	1 tahun :	:NUGROHO :	2 tahun 11 bulan :
:KANDEG :	8 bulan :	:MARGO :	1 tahun 12 bulan :
:YAYAN :	7 bulan :	:WANDI :	1 tahun 7 bulan :
:SUPRIYADI :	1 tahun 1 bulan :	:BAMBANG :	3 tahun 6 bulan :
:PRAPTO :	5 bulan :	:ANGGUNG :	4 tahun :
: :	:	: :	:

Sumber : Data intern perusahaan.

Setelah diadakan pemutusan hubungan kerja dan pengelompokkan tenaga kerja maka pada tahap ke tiga, para pengawas produksi diharapkan untuk lebih sering memberikan perhatian dan pengarahan kepada karyawan. Adapun yang dimaksud dengan perhatian atau pengarahan dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Pengawas berusaha lebih mendekatkan diri pada waktu karyawan bekerja.
- b. Pengawas . senantiasa memperhatikan dan bertanya kepada teman kerja karyawan, apabila ada karyawan yang tidak hadir bekerja.
- c. Pengawas datang sendiri ke rumah atau tempat kos karyawan yang tidak hadir bekerja pada hari itu juga untuk mengetahui lebih lanjut kondisinya.
- d. Pengawas selalu bertanya dan memberikan pengarahan begitu karyawan yang absen hadir bekerja kembali.

Perhatian dan pengarahan ini dilakukan sama baik terhadap kelompok A maupun kelompok B.

Daftar absensi karyawan pada lampiran 2, menunjukkan tingkat absensi karyawan per hari pada

periode dua, dengan jumlah hari yang sama banyaknya seperti yang ada pada daftar absensi karyawan di lampiran 1. Daftar absensi tersebut kemudian direkapitulasi kedalam Tabel 4, yaitu tabel absensi tenaga kerja langsung per kelompok per periode, seperti yang dilihat pada tabel dihalaman berikut.

Tabel 4

TABEL ABSENSI KARYAWAN UD. JAYA LOGAM

SELAMA PERIODE II

SETELAH DIADAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, PENGELOM-
POKKAN TENAGA KERJA DAN PENGARAHAN.

KELOMPOK A			KELOMPOK B		
	TOTAL ABSENSI SELAMA 42 HARI	PROSENTASE	NAMA	TOTAL ABSENSI SELAMA 42 HARI	PROSENTASE
MARDIONO	1	2,380	SAIFUL	6	14,285
TRISUNU	1	2,380	JCKO	8	19,047
GATOT	2	4,761	MAMAD	9	21,428
SUYONO	1	2,380	ACHMAD	10	23,809
SUBIRAN	3	7,142	BAMBANG G	8	19,047
BAMBANG S	3	7,142	AINUR	7	16,666
UTOMO	1	2,380	NUGROHO	8	19,047
KANDES	5	11,904	MNARSO	8	19,047
YAYAN	3	7,142	WANDI	10	23,809
SUPRIYADI	3	7,142	BAMBANG	7	16,666
PRAPTO	0	0	ANGELING	9	21,428
	2,09	4,977 %		8,18	19,479 %

Sumber : Data intern perusahaan.

Untuk kelompok A, pada awal mulanya rata-rata absensi setiap karyawan adalah 5,3 hari dari hari kerja selama 42 hari seperti yang terlihat pada tabel dua. Kemudian setelah diberikan perlakuan tahap pertama, kedua dan ketiga maka rata-rata absensi tiap karyawan selama periode 42 hari turun menjadi 2,09 hari seperti yang terlihat pada tabel empat. Akibatnya setiap karyawan pada kelompok A yang dulunya rata-rata hanya menggunakan 87,96 persen kewajiban hari kerjanya, setelah mendapatkan perlakuan dari perusahaan berubah menjadi 95,023 persen. Jadi terlihat ada kecenderungan yang baik dari usaha-usaha perusahaan untuk menekan tingkat absensi karyawan pada kelompok A.

Sedangkan untuk kelompok B, rata-rata absensi tiap karyawan selama 42 hari naik dari 7,8 hari persen selama 42 hari seperti yang terlihat pada tabel dua menjadi 8,18 hari, berakibat rata-rata hadir setiap karyawan dari total kewajiban kerjanya berkurang dari 81,389 persen menjadi 80,521 persen.

Perlakuan yang sama pada kelompok A dan kelompok B ternyata memberikan hasil yang berlainan. Pada kelompok

A ada kecenderungan penurunan tingkat absensi karyawan, namun tidak begitu pada kelompok B, padahal pengalokasian pengawas sudah disesuaikan dengan masa kerja karyawan. Pengawas lama ditempatkan pada kelompok B karena hanya pengawas lama yang lebih mengerti cara berkomunikasi dengan karyawan lama di kelompok B.

Pimpinan perusahaan menyadari hal tersebut diatas setelah mendapatkan suatu pandangan bahwa semua itu terjadi karena karyawan pada kelompok B sudah terbiasa dengan kebudayaan perusahaan yang memang kurang disiplin. Para karyawan di kelompok B mempunyai masa kerja yang lebih lama sehingga hanya mereka yang ada pada kelompok B yang pernah merasakan bekerja pada waktu perusahaan masih baru berdiri dibawah pimpinan orang tua dari pemimpin perusahaan sekarang ini, dengan prosedur yang kacau dan peraturan yang terlalu lunak dan tidak konsisten pelaksanaannya. Mereka merasa peranannya di dalam perusahaan sangat penting karena mereka menguasai product knowledge (pengetahuan mengenai produk). Mereka juga yakin bahwa mereka tidak akan dipecat karena pemutusan hubungan kerja tersebut akan ditentang oleh orang tua dari pimpinan perusahaan sekarang ini.

Berkenaan dengan adanya Peraturan Departemen Tenaga Kerja yang baru untuk meningkatkan upah harian buruh pabrik, maka pimpinan UD. Jaya Logam mendapatkan ide yang dinilainya sangat baik. Sekaligus menggunakannya sebagai kesempatan untuk menurunkan tingkat absensi karyawan. Perusahaan merencanakan mengubah kenaikan upah tersebut ke dalam insentif hadir. Upah pokok karyawan tidak dirubah karena memang sudah memenuhi Standard Peraturan Depnaker. Namun untuk setiap minggunya dimulai dari minggu pertama sampai minggu ke tiga akan diberikan insentif hadir sebesar satu hari upah pokok karyawan. Insentif hadir tersebut tidak akan diberikan apabila karyawan tidak hadir satu hari saja dalam seminggu dengan alasan apapun. Dan apabila karyawan hadir bekerja terus selama satu bulan penuh, maka pada minggu ke empat, karyawan tersebut akan mendapatkan lagi insentif hadir sebesar upah pokok tiga hari. Upah pokok tiga hari tersebut termasuk insentif hadir mingguan sebanyak satu hari upah pokok dan insentif hadir bulanan sebanyak dua hari upah pokok. Dengan demikian seorang karyawan akan mendapatkan tambahan upah pokok selama satu minggu

apabila karyawan tersebut tidak pernah absen selama satu bulan penuh. Berhubung upah pokok karyawan pada kelompok B lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok A, maka akibat dari ketidak disiplin datang bekerja akan lebih terasa pada kelompok B dibandingkan kelompok A.

Dihalaman berikut ini dapat dilihat tabel 5, yaitu rekapitulasi dari daftar absensi karyawan setelah diumumkan adanya pemberian insentif hadir seperti yang ada pada lampiran 3.

Tabel 5

TABEL ABSENSI KARYAWAN UD. JAYA LOGAM

SELAMA PERIODE III

SETELAH DIUMUMKAN ADANYA PEMBERIAN INSENTIF HADIR

KELOMPOK A			KELOMPOK B		
NAMA	TOTAL ABSENSI SELAMA 42 HARI	PROSENTASE	NAMA	TOTAL ABSENSI SELAMA 42 HARI	PROSENTASE
MARDIONO	1	2,380	SAIFUL	3	7,142
TRISUNU	0	0	JOKO	1	2,380
GATOT	1	2,380	MAMAD	1	2,380
SUYONO	2	4,761	ACHMAD	1	2,380
SUBIRAN	1	2,380	BAMBANG S	4	9,523
BAMBANG S	1	2,380	AINUR	3	7,142
UTOMO	1	2,380	MUGROHO	1	2,380
KANDIG	0	0	MARGO	2	4,761
YAYAN	1	2,380	WANDI	4	9,523
SUPRIYADI	2	4,761	SAMBANG	2	4,761
PRAPTO	2	4,761	ANGGUNG	4	9,523
x	1.090	2,597 %	x	2.727	5,626 %

Sumber : Data intern perusahaan.

Tingkat absensi yang terlihat pada tabel 5 menunjukkan angka 1,090 hari selama 42 hari untuk kelompok A dan 2,727 hari selama 42 hari untuk kelompok B. Atau dengan kata lain rata-rata karyawan di kelompok A, tidak menggunakan kewajiban kerjanya sebanyak 2,597 persen dari total kewajiban kerja selama 42 hari. Dan rata-rata karyawan di kelompok B, tidak menggunakan kewajiban kerjanya sebanyak 5,626 persen dari total kewajiban kerja selama 42 hari. Hal ini berarti adanya suatu penurunan tingkat absensi karyawan baik untuk kelompok A maupun kelompok B.