

Hubungan Jabatan dengan Kehadiran Pegawai pada Saat Pandemi *Covid-19* di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung

Dian Mashita Putri^{1,*}, Jantje Prang¹, Mans Lumiu Mananohas¹

¹Program Studi Matematika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Sam Ratulangi, Manado, 95115

*Corresponding author: dianmashitaputri@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara jabatan pegawai dengan kehadiran pegawai di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode analisis korelasi *spearman* dan uji *chi-square*. Subjek penelitian ini adalah pegawai di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung sebanyak 21 pegawai. Hasil penelitian dengan metode korelasi *spearman* yaitu 0,931 dan uji *chi-square* yaitu 0,371 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jabatan pegawai dengan kehadiran pegawai di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung.

Kata kunci: Analisis Korelasi Spearman; Uji Chi-Square; BPTK Bitung

Position Relationship with Employee Attendance During the Covid-19 Pandemic at the Bitung City Workforce Training Center (BPTK)

Abstract

The purpose of this study was to find a relationship between employee positions and employee attendance at the Bitung City Workforce Training Center (BPTK). This research is a quantitative study using the Spearman correlation analysis method and the chi-square test. The subjects of this study were 21 employees at the Bitung City Workforce Training Center (BPTK). The results of the research using the Spearman correlation method is 0.931 and the chi-square test is 0.371 indicating that there is no significant relationship between employee positions and employee attendance at the Bitung City Workforce Training Center (BPTK).

Keywords: Spearman Correlation Analysis; Chi-Square Test; BPTK Bitung

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Manusia sebagai aktor utama dalam kegiatan organisasi merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian disiplin kerja dari setiap pegawai. Wabah virus *Covid-19* berskala besar dan ketidakpastian yang timbul akibat pandemi virus ini dapat menyulitkan para pemimpin untuk mengatasinya. Menanggapi krisis ini dapat dilakukan dengan secara luas, tidak hanya untuk tindakan sementara seperti pemberlakuan sistem kerja "*Work From Home*" atau bekerja dari rumah, namun juga perlu penyesuaian penerapan cara baru yang dapat mempertahankan jalannya balai yang mungkin sudah tidak stabil akibat pandemi virus ini. Jika pandemi *Covid-19* ini tidak segera berakhir, maka otomatis para pegawai akan makin merasakan hambatan sehingga terjadi penurunan kinerja dalam bekerja.

Berikut ini adalah paparan apa saja faktor-faktor penyebab penurunan kinerja dalam organisasi di Indonesia ditengah pandemi *Covid-19* ini, yaitu adanya pembatasan sosial berskala besar yang membuat pekerjaan karyawan dalam organisasi kurang efektif, serta *Work From Home* atau bekerja dari rumah, dimana karyawan yang seharusnya bekerja penuh baik di kantor maupun lapangan, karena kebijakan tersebut terpaksa bekerja dari rumah dengan keterbatasan fasilitas internet dan tidak sedikit pula yang berimbas pada pengurangan gaji atau insentif adapun terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK secara besar-besaran yang berdampak makin banyaknya pengangguran.

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya pembinaan disiplin kerja dalam tiap diri pegawai pada organisasi yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi berbagai ketentuan. Pemimpin yang reformis harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi dan lebih meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya.

Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Pelatihan yang diadakan oleh Balai Pelatihan Tenaga Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin, dan memiliki kemampuan kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Balai Pelatihan Tenaga Kerja dirancang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun kedalam dunia kerja. Dengan tersedianya Balai Pelatihan Tenaga Kerja dapat menjadi langkah efektif dalam mengatasi permasalahan pengangguran dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja di daerah. Dengan demikian, alumni BPTK akan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja untuk mengembangkan diri dalam dunia industri maupun usaha wiraswasta secara mandiri.

Jabatan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana pekerjaan dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang menduduki jabatan tersebut. Semakin berkembangnya karir seseorang mengakibatkan tanggung jawab yang dipikul semakin bertambah, baik itu tanggung jawab pribadi maupun tanggung jawab terhadap balai. Indikator tanggung jawab dapat diukur dari tugas yang dibebankan dan usaha untuk memajukan balai. Apabila seseorang mendapat status jabatan yang lebih tinggi maka akan mempunyai wewenang yang lebih besar, artinya memperoleh hak dan kekuasaan untuk bertindak dalam membuat keputusan, memerintah, dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain. Indikator wewenang dapat diukur dari kepercayaan perusahaan dan kemampuan dalam menggunakan wewenang.

Kehadiran pegawai dapat diukur melalui kehadiran pimpinan di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama dengan bawahannya atau teman sejawat organisasi. Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut meliputi presensi tingkat kehadiran atau disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Dan berikan teladan dari para pemimpin bagi para staffnya. Peraturan yang di buat perusahaan seharusnya menjadi cermin dari sikap para pemimpin. Semakin tinggi tingkat kehadiran kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Analisis korelasi adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain. Semakin nyata hubungan linier, maka semakin kuat atau tinggi derajat hubungan garis lurus antara kedua variabel atau lebih. Koefisien korelasi peringkat *Spearman* merupakan metode korelasi, metode ini diperlukan untuk mengukur keeratan hubungan linear antara dua peubah kontinu X dan Y . Bila nilai-nilai pengamatan X itu kita ganti dengan peringkatnya, dan demikian pula dengan nilai-nilai pengamatan Y , serta peringkat-peringkat itu kita substitusikan ke dalam rumus bagi r , maka kita memperoleh koefisien korelasi nonparametriknya. Bila tidak ada pengamatan yang sama bagi kedua peubah itu, rumus bagi r_s menjadi jauh lebih sederhana.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara jabatan pegawai dengan kehadiran pegawai di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung, dengan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan metode analisis korelasi *spearman* dan uji *chi-square*.

METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari sampai Desember 2022, mulai dari penyusunan proposal, pengambilan data di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung serta pengolahan data hasil penelitian. Proses penelitian dan pengolahan data dilakukan di rumah.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder, yaitu data jabatan pegawai dan data kehadiran pegawai pada tahun 2020 - 2021 di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terbagi menjadi dua yaitu:

1. Jabatan pegawai (X) : data ini diambil berdasarkan skor tiap jabatan.

Tabel 1. Nilai Skor Tiap Jabatan

Jabatan	Skor
Kepala balai	5
Instruktur	4
Kepala sub bagian dan Kepala seksi	3
Pelaksana seksi	2

2. Kehadiran pegawai (Y): data ini diambil dari rata-rata jumlah kehadiran setiap pegawai di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung pada tahun 2020 - 2021

Metode Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi *spearman* dan uji *chi-square* dengan bantuan *Microsoft Office Excel* dan *Software Statistik*. Adapun langkah analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif data.
2. Standarisasi data.
3. Melakukan analisis korelasi *spearman*
4. Melakukan uji *chi-square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk variabel jabatan pegawai (X) dan kehadiran pegawai (Y) di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung pada tahun 2020 - 2021, data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Variabel untuk analisis deskriptif.

	N	Minimum	Maximum	Rata-rata	Standar Deviation
Jabatan Pegawai	21	2	5	3,048	1,02
Kehadiran Pegawai (%)	21	72,2	99,2	89,1	8,1

Dari Tabel 1. dapat dilihat bahwa jumlah data yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 21 data. Jabatan tertinggi dengan nilai 5 dipegang oleh kepala balai dan jabatan terendah dengan nilai 2 dipegang oleh pelaksana seksi. Rata-rata jumlah kehadiran pegawai tertinggi yaitu 99,2% oleh kepala balai, sedangkan nilai terendah yaitu 72,2 % oleh kepala seksi pelatihan tenaga kerja.

Analisis Korelasi

Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada Lampiran 3, secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Korelasi antara X dan Y

Sample 1	Sample 2	N	Correlation	95% CI for ρ	P-Value
C6	C5	21	0,02	(-0,415; 0,448)	0,931

Berdasarkan Tabel 3. terlihat bahwa korelasi antara kedua variabel memiliki nilai sig. $0,931 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dua variabel. Dapat diartikan juga jabatan tidak memiliki kehadiran pegawai pada saat pandemi *Covid-19* di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung dengan kekuatan koefisien korelasinya sangat rendah.

Uji *Chi-Square*

Uji *chi-square* disebut juga dengan Kai Kuadrat. *Chi-Square* adalah salah satu jenis uji komparatif non parametric yang dilakukan pada dua variabel, di mana skala data kedua variabel adalah nominal. (Apabila dari 2 variabel, ada 1 variabel dengan skala nominal maka dilakukan uji *chi-square* dengan merujuk bahwa harus digunakan uji pada derajat yang terendah). Hasil uji *chi-square* dapat dilihat pada Lampiran 4, secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji *Chi-Square*

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	63.000 ^a	60	0,371
Likelihood Ratio	48.457	60	0,857
Linear-by-Linear Association	1.891	1	0,169
N of Valid Cases	21		

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan:

- H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dua variabel
- H_1 = Terdapat hubungan yang signifikan antara dua variabel

Pengambilan nilai Asymp. Sig, jika nilai Asymp. Sig $> 0,05$ maka artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika Asymp. Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada Tabel 4. dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-sided) pada uji *Pearson Chi-Square* adalah sebesar 0,371. Karena nilai Asymp. Sig (2-sided) pada uji *Pearson Chi-Square* adalah sebesar $0,371 > 0,05$ maka berdasarkan pengambilan keputusan diatas, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap jabatan dan kehadiran pegawai. Hal ini diartikan pula bahwa semua pegawai memiliki kewajiban kehadiran yang sama dengan tidak memandang suatu jabatan.

Pembahasan

Pada masa pandemi *Covid-19* kehadiran pegawai di Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung ternyata tidak berbeda dengan pada masa sebelum pandemi. Hal ini dikarenakan pandemi *Covid-19* tidak terlalu berdampak terhadap Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Kota Bitung sehingga terdapat kebijakan absensi tetap dilakukan seperti biasanya dan juga untuk absensi pada balai tersebut menggunakan sidik jari (finger print) ada kemungkinan terdapat kecurangan yang dilakukan oleh pegawai seperti manipulasi data dan penitipan absen dapat dikurangi melalui sistem biometric atau finger print, pegawai akan lebih efektif bekerja dengan adanya sistem finger print ini, sebab data yang dihasilkan oleh sistem tersebut akan lebih akurat, efektif dan efisien. Sehingga mengharuskan semua pegawai untuk hadir melakukan absensi.

Setiap pegawai memiliki hak, tanggung jawab dan kewajiban. Salah satu kewajiban dari pegawai adalah kehadiran yang biasanya berupa peraturan perusahaan atau kantor. Pegawai yang tidak sering izin, masuk kantor serta memulai kerja tepat waktu dan kembali sesuai jam yang ditetapkan biasanya mendapat nilai positif, begitupun sebaliknya pegawai yang sering izin, tidak masuk kantor dan tidak tepat waktu biasanya mendapatkan sanksi. Sanksi yang biasa dilakukan yaitu berupa teguran, potongan gaji hingga pemutusan hubungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan metode analisis korelasi *spearman* dan uji *chi-square* dengan nilai sig. korelasi *spearman* yaitu $0,931 > 0,05$ dan nilai sig. uji *chi-square* yaitu $0,371 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak maka disimpulkan bahwa tidak terdapat

hubungan jabatan pegawai dengan kehadiran pegawai. Yang artinya semua jabatan dari jabatan tertinggi hingga jabatan terendah memiliki kewajiban yang sama untuk hadir di kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Karim, S., & Aceh, F. P. U. M. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 2(2), 116-130.
- Robert, M. L & John, J. H. 2006 . *Human Resource Management*. Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
- Ronald E. Walpole. 1995. Buku Pengantar Statistika, Edisi ke-3. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rahsel, Y., Irviani, R., & Irawan, D. HUBUNGAN PROMOSI JABATAN DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT BNI'46 Tbk. KANWIL 04 BANDUNG. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani* ISSN, 2580, 2631.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Refika aditama. Bandung
- Sirait T.J. 2006. Memahami Aspek-Aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Grasindo, Jakarta.
- Syafiie, Inu Kencana, (2013), 'Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia. Bandung: Refrika Aditam.
- Syahrial, S. (2020). Dampak COVID-19 terhadap tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21-29.