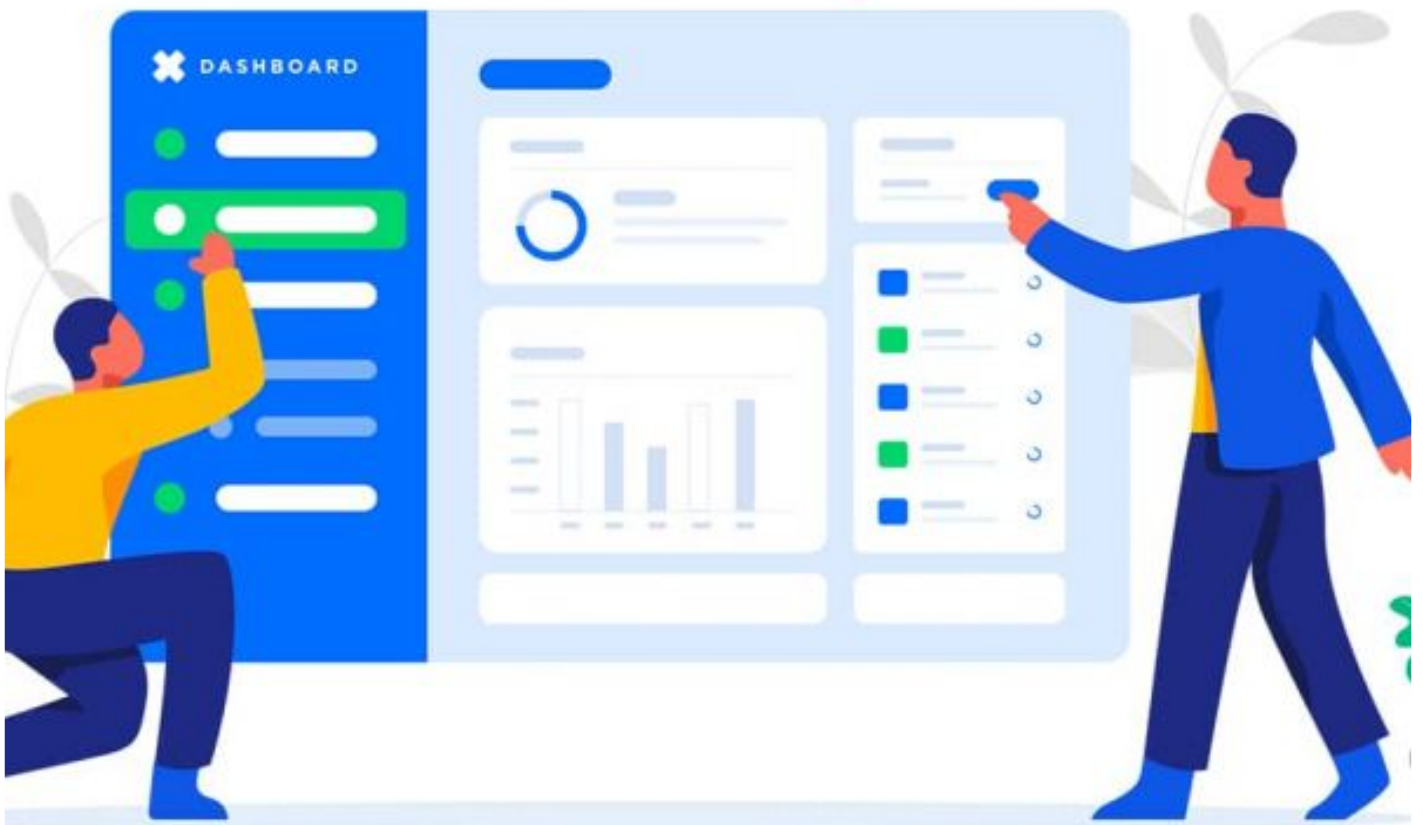


Tips Mengatasi Karyawan yang Sering Izin Agar Performa Perusahaan Tetap Optimal

UPDATES - INDONESIASATU.CO.ID

Nov 9, 2021 - 11:31

What is Attendance Management Software



JAKARTA - Masalah kehadiran karyawan memang harus dikelola secara cermat. Tidak hadirnya karyawan menjadi hal yang bisa mempengaruhi tingkat produktivitas di perusahaan. Bisa dibayangkan ketika pekerjaan tertunda dan produksi terhambat, tentunya butuh waktu lebih lama daripada rencana awal. Sesekali karyawan izin untuk suatu keperluan memang wajar, misalnya sakit. Tapi, apa jadinya jika karyawan sering izin? Dalam berbagai kondisi, tentu akan menjadi suatu masalah. Tidak hadirnya karyawan dalam waktu yang lama atau

intensitas yang sering, itu tidak bisa dibiarkan.

Begitu halnya dengan karyawan perusahaan yang cuti dalam waktu yang lama. Hal ini memang menjadi hak setiap orang. Hanya saja, harus ada ketentuan tegas yang mengaturnya. Departemen HR di perusahaan perlu mengantisipasi karyawan sering izin, salah satunya adalah dengan cara menggunakan [attendance management software](#) online. Untuk menyikapi hal ini memang perlu ditemukan akar masalahnya kemudian dibuat kebijakan tertentu.

Mengapa Karyawan Sering Izin?

Alasan mengapa karyawan sering izin memang tidak bisa disamakan antara satu orang dengan orang lain, mengingat kondisi personalnya yang berbeda-beda. Tapi, tentu saja hal tersebut tidak bisa menjadi alasan seseorang bisa bebas untuk izin sesuka hati. Pada beberapa kasus ketika karyawan sering tidak masuk untuk alasan yang tidak mendesak pada dasarnya adalah karena lemahnya kebijakan di perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang tidak mempunyai kebijakan cuti yang jelas cenderung akan membuat karyawannya kurang disiplin.

Padahal sudah semestinya perusahaan memiliki prosedur atau peraturan tertentu yang wajib dipatuhi karyawan yang ingin mengambil cuti atau izin. Peraturan tentang perizinan memang penting supaya karyawan disiplin dan tidak menyalahgunakan kesempatan izin untuk tidak masuk bekerja. Jika ada kebijakan yang lebih jelas, perusahaan pun dimudahkan karena mendapatkan keterangan atau bukti otentik tentang keadaan karyawan yang sedang tidak mampu bekerja.

Ada kalanya para karyawan di perusahaan yang belum menerapkan kebijakan jelas, mereka mengatakan izin sakit atau tidak enak badan lebih dari tiga hari. Karena tidak ada keterangan, pihak perusahaan yang diwakili rekannya perlu mencarinya untuk memastikan kondisinya apakah memang sedang sakit atau ada alasan lain. Atau bahkan ada kemungkinan karena sedang ingin bekerja dari luar kantor dengan suasana berbeda. Hal seperti ini akan lebih baik jika dikomunikasikan, sehingga bisa menghasilkan kebijakan yang adil untuk semua.

Sudahkah Hal Ini Diterapkan saat Karyawan Sering Izin?

Inilah yang perlu dilakukan pihak perusahaan untuk mengatasi karyawan yang sering izin tanpa alasan yang jelas dan urgen.

1. Menegurnya Secara Langsung

Untuk membicarakan masalah perizinan yang mencurigakan, panggil langsung karyawan terkait. Tujuannya adalah meminta penjelasan tentang kondisi yang sebenarnya. Karyawan yang dipanggil dan ditegur langsung semestinya meningkat kesadarannya untuk menjalankan kewajiban. Tentu saja pembicaraannya lebih baik dilaksanakan tidak di depan karyawan yang lain, sehingga tidak menimbulkan kesan mengintimidasi. Pembicaraannya juga lebih manusiawi tapi tetap profesional.

Divisi HR bisa melakukannya dengan lebih bersahabat tapi tetap tegas. Jika masih memungkinkan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan terkait, berikan

kesempatan lagi sambil terus memantaunya jadi lebih disiplin. Jika ternyata dia sudah tidak memiliki komitmen, sebaiknya dibuat kesepakatan lebih lanjut, misalnya untuk resign dalam waktu tertentu.

1. Pahami tentang Aturan Hukum Ketenagakerjaan

Orang yang punya peran menentukan kebijakan perusahaan perlu memahami aturan hukum ketenagakerjaan agar bisa menerapkan aturan yang adil di perusahaan. Saat langkah yang dilakukan ternyata belum berhasil mengubah kebiasaan karyawan yang kurang disiplin, apa yang harus dilakukan? Pastikan untuk paham tentang hukum ketenagakerjaan secara lengkap.

Pemecatan tidak selalu baik untuk menjadi solusi atas persoalan absensi karyawan yang sering izin. Ketika sudah terbilang melampaui batas, nilai secara objektif kinerjanya untuk beberapa pekan. Karyawan yang memang sedang bermasalah pada kehadirannya, ia juga mengalami kondisi performa kerja keseluruhan yang menurun. Penilaian ini nantinya bisa jadi pertimbangan perusahaan dalam me-review kontrak pekerjaan yang sudah disepakati sebelumnya dan sudah sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan.

1. Bonus untuk Kehadiran Penuh

Tidak hanya diingatkan dengan teguran atau bahkan hukuman (punishment), adanya penghargaan atau bonus (reward) bisa menjadi cara efektif untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan. Adanya bonus untuk karyawan yang hadir penuh selama sebulan bisa menjadi hal positif karena bisa meningkatkan loyalitas karyawan.

Selain kehadiran penuh, karyawan juga harus hadir tepat waktu baru bisa mendapatkan bonus. Perusahaan juga bisa menentukan hal lain jika dibutuhkan sebagai persyaratan tambahan. Penawaran seperti ini bisa dilakukan kepada semua karyawan, untuk mengurangi izin yang sebenarnya tidak diperlukan. Dengan kesempatan seperti itu, karyawan diharapkan untuk semakin bersemangat bekerja tepat waktu.

1. Memantau Jam Kerja dengan Attendance Management Software

Data kehadiran karyawan sebetulnya bisa saja dilacak sejak awal saat karyawan mulai menunjukkan suatu kecenderungan untuk tidak tepat waktu dan melalaikan kewajiban dalam periode tertentu. Tim HR bisa memberi perhatian lebih untuk meninjau kondisi karyawan bersangkutan. Penggunaan **attendance management software** dalam hal ini bisa membantu untuk mengetahui data valid.

Attendance management software bisa memberi data real time setiap karyawan yang ada di perusahaan, mulai dari waktu kehadiran, jam istirahat, jam pulang, sampai jam lembur dan cuti, semua tercatat rapi. Data itulah yang nanti bisa digunakan untuk bahan evaluasi karyawan bermasalah dengan objektif dan bisa dipertanggungjawabkan.

Karyawan Sering Izin Belum Tentu Karena Faktor Kemalasan

Sangat mudah untuk menilai performa karyawan dengan data berupa angka-

angka. Dari semua hasil penilaian mungkin memang menunjukkan rendahnya kualitas kinerja karyawan selama beberapa waktu berturut-turut. Sebagai pemimpin di perusahaan, ada saatnya keputusan untuk memutuskan hubungan kerja adalah hal yang dianggap tepat. Tapi hal ini juga menjadi kesempatan agar pemimpin perusahaan menunjukkan sikap bijak. Karyawan sering izin belum tentu karena faktor kemalasan, tapi bisa jadi memang dia membutuhkan break, cuti, atau malah perlu berganti jalur karier yang lebih sesuai dengan kapasitas dirinya.

Kedisiplinan karyawan adalah hal yang wajib dijaga dalam budaya kerja sehari-hari. Itulah mengapa perusahaan perlu memiliki aturan atau kebijakan yang mengatur tentang hak dan kewajiban karyawan. Saat aturan ditepati, karyawan berhak mendapatkan apresiasi. Tapi jika aturannya dilanggar, karyawan yang bersangkutan bisa mendapatkan peringatan agar memperbaiki performanya. Khususnya jika karyawan sering izin untuk hal yang tidak begitu kuat urgensinya, maka perusahaan perlu memperkuat lagi tentang aturan perizinan yang berlaku.

Attendance management software Talenta dari Mekari sendiri kini sudah memiliki fitur izin yang sangat bermanfaat untuk perusahaan teman Talenta dalam memonitoring izin karyawan. Apabila karyawan izin secara mendadak bisa mengirimkan langsung bukti izin berupa file seperti surat izin sakit, surat izin vaksin, dan lain-lain di aplikasi Talenta dan bisa dilihat oleh HR dari halaman admin.

Untuk memudahkan prosesnya, perusahaan tidak perlu kesulitan untuk memantau kedisiplinan karyawan secara keseluruhan karena **attendance management software** Talenta bisa memudahkannya sesuai kebutuhan. Daftar saja aplikasi absensi Talenta untuk kemudahan perusahaan dalam meningkatkan dan mengelola kinerja karyawan.