

ARTIKEL PENELITIAN

HUBUNGAN *JOB DEMANDS* DENGAN *PRESENTEEISM* PADA GURU

RIZKY PUTRI ZAINI & DEWI SYARIFAH

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *job demands* dengan *presenteeism* pada guru. Responden dari penelitian ini yaitu 110 orang guru. Penelitian ini menggunakan *Stanford Presenteeism Scale 6* (SPS-6) yang dikembangkan oleh Koopman dkk. (2002) untuk mengukur *presenteeism*, dan alat ukur Rothmann dkk. (2006) untuk mengukur *job demands*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei untuk pengambilan data. Pengelolaan data dibantu dengan *IBM SPSS 2.0 for Windows* dengan menggunakan teknik analisis *non parametric* tepatnya *spearman's rho correlation*. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan *job demands* dan *presenteeism* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, dapat disimpulkan bahwa *job demands* dan *presenteeism* memiliki suatu hubungan. Nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,550, nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

Kata kunci: Job Demands, Presenteeism

ABSTRACT

This research aims to examine the correlation between job demands and presenteeism in teachers. This research has a number of respondents as many as 110 teachers. This research uses Stanford Presenteeism Scale 6 (SPS-6) developed by Koopman et al. (2002) to measure presenteeism and rothmann's instruments (2006) to measure job demands. This research uses quantitative methods with survey techniques for data retrieval. Data management assisted with IBM SPSS 2.0 for Windows using non-parametric analysis techniques, spearman's rho correlation to be exact. The results of the analysis obtained show that job demands and presenteeism have a significance value of 0,000, thus it can be concluded that job demands and presenteeism have a relationship. The correlation coefficient shows a value of 0.550, this value indicates that the two variables have a strong relationship.

Key words: Job Demands, Presenteeism

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: dewi.syarifah@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2016 Indonesia telah memasuki era MEA atau Masyarakat Ekonomi Asean. Sebagai konsekuensi kebijakan pemerintah mengenai MEA, muncul dampak yang bisa dirasakan oleh masyarakat Indonesia yaitu adanya pasar bebas dalam sektor barang, jasa, permodalan, dan tenaga kerja (Suroso, 2015). Adanya pasar bebas tenaga kerja akan meningkatkan persaingan antar tenaga kerja, baik antar tenaga kerja dalam negeri maupun luar negeri. Ketatnya persaingan mencari kerja membuat tenaga kerja di Indonesia berlomba-lomba mendapatkan pekerjaan dan

mempertahankan pekerjaan yang telah didapatkannya. Salah satu upaya untuk mempertahankan pekerjaan yaitu dengan mempertahankan kehadiran, hal tersebut dikarenakan kehadiran merupakan salah satu aspek penilaian kerja yang penting (Sari, Rinawati, Arvianto, & Mujur, 2014). Mempertahankan kehadiran dilakukan untuk mengurangi rasa takut akan perampangan dan restrukturisasi. Rasa takut kehilangan pendapatan juga bisa membuat karyawan akan tetap berusaha hadir ditempat kerja meskipun dalam kondisi yang tidak memungkinkan (Lack, 2011). Usaha karyawan untuk tetap hadir walaupun berada pada kondisi yang tidak memungkinkan, seperti berada dalam kondisi kesehatan yang menurun atau sakit dikatakan sebagai *presenteeism* (Johns, 2010).

Presenteeism merupakan kondisi karyawan yang hadir secara fisik di tempat kerja, namun produktivitasnya menurun dan kualitas kerjanya di bawah normal (Koopman, et al., 2002). *Presenteeism* memiliki banyak dampak yang merugikan baik bagi karyawan, rekan kerja, maupun perusahaan. Tahun 2009/2010 *presenteeism* yang terjadi di Australia menyebabkan kerugian sebesar 34,1 Miliar Dollar, dan diperkirakan pada tahun 2050 kerugian bisa mencapai 35,8 Milliar Dollar (Medibank, 2011). Kerugian yang ditimbulkan akibat *presenteeism* di Indonesia pada tahun 2015 mencapai 1,9% dari total PDB, kerugian tersebut diperkirakan meningkat sebesar 2,4% dari total PDB pada tahun 2030 mendatang. Kerugian lain yang diakibatkan oleh *presenteeism* adalah munculnya dampak negatif pada *quality of life and health, health related costs, colleagues, occupational accident, quality service and products* (Lack, 2011).

Banyak faktor yang bisa menjadi penyebab munculnya *presenteeism*. Menurut Lack (2011) faktor yang menyebabkan *presenteeism* dibagi menjadi dua yaitu *health concern* dan *job related issues*. Selain faktor yang disebutkan oleh Lack pada tahun 2011, terdapat penelitian lain yang mengungkapkan faktor penyebab timbulnya *presenteeism*. Faktor penyebab tersebut yaitu kualitas kepemimpinan, konflik pekerjaan keluarga, dukungan sosial (Handoko & Yuniawan, 2017), dan *job demands* (McGregor, Magee, Caputi, & Iverson, 2016).

Job demands menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *presenteeism* dikarenakan dengan tuntutan kerja yang tinggi, karyawan akan cenderung untuk tetap memaksakan hadir di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (McGregor, Magee, Caputi, & Iverson, 2016). Menurut Rothmann dkk. (2006), *job demands* merupakan aspek pekerjaan yang mungkin menyebabkan ketegangan karena individu berada pada situasi yang membuat mereka melampaui kemampuan adaptif yang dimiliki.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh McGregor (2016) dan Demerouti dkk. (2009) menunjukkan hasil bahwa *job demands* dan *presenteeism* memang memiliki suatu keterkaitan. McGregor dkk. (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan ketika *job demands* tinggi, kemudian energi yang digunakan untuk memenuhi tuntutan tersebut juga tinggi, kondisi tersebut dapat meningkatkan burnout dan *presenteeism* berikutnya. Kesimpulan tersebut serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Demerouti dkk. (2009) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job demands* akan menyebabkan lebih banyaknya *presenteeism*, dan apabila *presenteeism* terjadi terus menerus, karyawan dapat mengalami depersonalisasi.

Pekerja dari berbagai macam sektor pekerjaan di Australia digunakan sebagai subjek dalam penelitian McGregor dll. (2016), hal tersebut menjadi salah satu keterbatasan penelitian yang dilakukan McGregor. Kondisi tersebut dikarenakan tuntutan pekerjaan bisa menjadi suatu "*challenge*" ataupun menjadi "*hindrance*", namun perbedaan diantaranya masih belum jelas, terlebih lagi jika diukur pada berbagai macam jenis pekerjaan seperti yang dilakukan McGregor dkk. (2016). Perspektif satu orang dengan orang lain mengenai *challenge* dan *hindrance* bisa berbeda-beda. Misalnya besarnya permintaan dianggap sebagai suatu *challenge* yang bisa membuat stressor menjadi hal yang bisa meningkatkan perkembangan dan penguasaan, sedangkan orang lain menganggap besarnya permintaan sebagai suatu *hindrance* dimana stressor menjadi penghambat dalam perkembangan dan pembelajaran.

Berbeda dengan hasil penelitian McGregor dkk. (2016) dan Demerouti dkk. (2009), penelitian *job demands* dan *presenteeism* yang dilakukan di Malaysia oleh Mahfuz dkk. (2017) menunjukkan hasil bahwa *job demands* dan *presenteeism* tidak memiliki suatu keterkaitan. Adanya perbedaan hasil penelitian seperti yang telah dijelaskan membuat *job demands* dan *presenteeism* semakin menarik untuk diteliti kembali, terutama dengan subjek yang memiliki satu jenis

pekerjaan agar tidak memiliki keterbatasan seperti penelitian yang dilakukan oleh McGregor dkk. (2016). Berbagai profesi pekerjaan tentunya memiliki *job demands* masing-masing dan fenomena *presenteeism* juga dapat terjadi pada seluruh profesi pekerjaan, tidak terkecuali dengan profesi di dunia pendidikan yaitu guru.

Tingkat *presenteeism* yang terjadi pada pekerjaan dalam sektor pendidikan menempati kedudukan tertinggi diantara pekerjaan yang lain yaitu 46%, dan diikuti oleh sektor pekerjaan yang berhubungan dengan perawatan dan kesejahteraan (*care and welfare*) sebesar 44% (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000). Di Indonesia, jumlah pekerjaan dalam bidang jasa pendidikan mengalami penurunan sebanyak 0,16% dibandingkan tahun 2017 (Badan Pusat Statistik, 2018). Pertambahan jumlah sekolah juga tidak diiringi dengan pertambahan jumlah guru. Penambahan unit sekolah baru yang paling pesat pertambahannya yaitu SMK. Pada tahun 2016 penambahan jumlah SMK sebanyak 341 sekolah, sedangkan biasanya pertambahan SMK hanya sebanyak 20 hingga 25 sekolah saja tiap tahunnya (Haryanto, 2016). Hingga tahun 2018, menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yaitu Bapak Muhadjir Effendy, jenjang pendidikan SMK masih mengalami kekurangan tenaga pengajar sebanyak 72.000 guru (Bomantama, 2018). Kekurangan jumlah guru mengindikasikan masih berlebihnya beban guru SMK.

Karakteristik guru yang harus membantu siswa, harus bertanggung jawab dengan pendidikan siswa, serta adanya rasa keterkaitan emosional dengan siswa (Dudenhöffer, Claus, Schöne, Letzel, & Rose, 2016), membuat guru memiliki kemungkinan perbedaan cara pandang terhadap *job demands* yang harus dihadapi. *Job demands* dapat dipandang guru sebagai suatu "challenge" ataupun "hindrance", dengan demikian kaitan *job demands* dengan *presenteeism* semakin menarik untuk diteliti kembali, terlebih lagi memang terdapat perbedaan hasil penelitian antara *job demands* dan *presenteeism*. Selain itu guru juga merupakan salah satu pekerjaan dalam bidang pendidikan, dimana menurut penelitian sebelumnya, pekerjaan dalam bidang pendidikan memiliki tingkat *presenteeism* tertinggi dengan presentase 46% (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000).

METODE

Tipe penelitian dalam penelitian ini yaitu kuantitatif lebih tepatnya survei. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu teknik *non probability sampling* tepatnya *sampling* insidental. Variable X dalam penelitian ini menggunakan variabel *job demands*, sedangkan variabel Y yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *presenteeism*. Subjek dalam penelitian ini sejumlah 110 guru SMK. Untuk mengumpulkan data yang diperoleh dari subjek, peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulannya. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu *Stanford Presenteeism Scale-6* dengan reliabilitas 0,714, sedangkan untuk mengukur *job demands* menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Rothmann dengan reliabilitas 0,713. Dimensi yang ada dalam SPS-6 mencakup *focus on work process (avoiding distractions)* dan *work outcome (completing work)*. *Avoiding distraction* merupakan dimensi yang berisi mengenai kemampuan konsentrasi karyawan. *Completing work* merupakan dimensi yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan ketika karyawan berada di bawah pengaruh penyebab *presenteeism*. Untuk *job demands*, Rothmann menjelaskan bahwa alat ukurnya hanya memiliki satu dimensi yaitu *overload*. *Overload* sendiri meliputi ritme dan jumlah dari pekerjaan, beban mental, dan beban emosional (Rothmann, Mostert, & Strydom, 2006).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini

	<i>Presenteeism</i>	<i>Job demands</i>
N	110	110
Minimum	11	16

Maximum	25	29
Range	14	13
Mean	17,92	22,44
SD	4,32	3,382
Skewness	0,016	-0,118
Kurtosis	-1,241	-0,822

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui jumlah subjek sebanyak 110 orang. Variabel *presenteeism* memiliki rata-rata (*mean*) sebesar 17,92, *range* 14, dengan nilai minimum sebesar 11, nilai maximum sebesar 25, dan standar deviasi sebesar 4,32. Variabel *job demands* memiliki rata-rata (*mean*) sebesar 22,44, *range* 13, dengan nilai minimum 16, nilai maximum 29, dan standar deviasi sebesar 3,382.

Tabel tersebut juga menunjukkan nilai *skewness* dan nilai *kurtosis* pada variabel *presenteeism* dan variabel *job demands*. Hasil dari *skewness* dapat digunakan untuk mengindikasikan kesimetrisan distribusi data penelitian, sedangkan *kurtosis* akan menunjukkan keruncingan distribusi data (Pallant, 2011). Apabila distribusi data normal, maka nilai *skewness* dan *kurtosis* akan menunjukkan nilai 0. Nilai *skewness* dari variabel *presenteeism* yaitu 0,016, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif, hal tersebut menggambarkan bahwa skor berada di sisi kiri. *Skewness* variabel *job demands* menunjukkan nilai -0,118, nilai negatif tersebut dapat menggambarkan bahwa skor berada pada sisi kanan. Nilai *kurtosis* dapat menunjukkan keruncingan distribusi data (Pallant, 2011). Tabel diatas menunjukkan variabel *presenteeism* dan *job demands* memiliki nilai negatif pada *kurtosis* sebesar -1,241 dan -0,822. Nilai negatif tersebut menunjukkan bahwa kurva kedua variabel cenderung datar.

Uji Asumsi dan Uji Korelasi

Pengambilan keputusan mengenai uji normalitas dapat dilihat dari nilai signifikansi (Pallant, 2011). Apabila nilai signifikansi $>0,05$, artinya data tidak signifikan, tidak memiliki perbedaan, dan dapat disimpulkan bahwa data normal, sedangkan ketika nilai signifikansi $<0,05$, artinya data signifikan, terdapat perbedaan, dan dapat disimpulkan bahwa data tidak normal.

Berdasarkan uji normalitas dalam penelitian ini, variabel *presenteeism* memiliki nilai signifikansi 0,003 dan variabel *job demands* memiliki nilai signifikansi 0,001. Kondisi

tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel distribusi datanya tidak normal dan terdapat perbedaan.

Uji linearitas dilakukan untuk melihat kecenderungan hubungan antar variabel. Untuk melakukan uji linearitas penulis menggunakan bantuan *IBM SPSS for Windows 20.0*. Apabila kedua variabel memiliki hubungan, maka akan tercipta garis yang linear (Pallant, 2011). Ketika taraf signifikansi *linearity* menunjukkan nilai $<0,05$ dapat disimpulkan bahwa data tersebut linear. Sebaliknya apabila taraf signifikansi menunjukkan nilai $>0,05$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tidak linear.

Berdasarkan uji linearitas dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa *presenteeism* dan *job demands* memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian *presenteeism* dan *job demands* dapat disimpulkan memiliki hubungan yang linear karena taraf signifikansinya dibawah 0,05.

Setelah dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas, diketahui bahwa variabel *presenteeism* dan variabel *job demands* memiliki hubungan yang linear namun datanya tidak normal, dengan demikian uji korelasi yang digunakan yaitu uji korelasi non parametrik, tepatnya *spearman's rho*. Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *job demands* dengan *presenteeism* memiliki hubungan karena nilai signifikansinya $<0,05$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,550, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *job demands* dengan *presenteeism* pada guru. Hasil analisis statistik yang dilakukan dengan *spearman's rho* menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan nilai korelasi koefisien sebesar 0,550, hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang positif dan korelasi tersebut juga kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_a yaitu adanya hubungan antara *job demands* dengan *presenteeism* pada guru diterima sedangkan H_o ditolak.

Hasil analisis dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mcgregor dkk. (2016). Menurut hasil penelitian Mcgregor dkk. (2016) yang mengaitkan antara *presenteeism* dan *job demands*, kesehatan yang melemah dapat menggambarkan tuntutan kerja yang berlebih, dan hal tersebut dapat mengurangi energi.

Tuntutan kerja berupa *high workloads* akan membuat guru tidak bisa bekerja secara maksimal dikarenakan energi yang dimiliki guru akan terkuras karena harus bertanggung jawab dengan kelebihan jumlah siswa yang harus dididik. Apabila tuntutan pekerjaan berlebih dan energi yang dimiliki oleh guru secara terus menerus menurun, hal tersebut akan menimbulkan permasalahan kesehatan, sedangkan tuntutan pekerjaan guru mengharuskan guru untuk tetap bertatap muka dengan para siswa sesuai dengan yang dikatakan Mendikbud bahwa peran guru sebagai pendidik tidak bisa tergantikan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Ind, 2016). Oleh karena itu ketika guru mengalami permasalahan kesehatan, guru akan tetap memilih hadir di tempat kerja dikarenakan guru merasa bertanggung jawab terhadap pendidikan siswa yang diajarnya dan secara emosional merasa terkait dengan para siswa, kemudian rasa tanggung jawab tersebut membuat guru meminimalkan terjadinya pembatalan pelajaran dan tetap hadir di kelas walaupun guru merasa sakit (Dudenhöffer, Claus, Schöne, Letzel, & Rose, 2016). Kurangnya personil ataupun sumber daya manusia untuk menggantikan peran guru yang sedang sakit juga bisa menjadi motif guru untuk melakukan *presenteeism* (Dudenhöffer, Claus, Schöne, Letzel, & Rose, 2016)

Selain McGregor dkk. (2016), terdapat penelitian yang hasilnya juga menunjukkan signifikansi antara *presenteeism* dengan *job demands*. Penelitian tersebut meneliti mengenai *job demands*, *presenteeism* dan *burnout* yang dilakukan oleh Demerouti dkk. (2009). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *job demands* yang tinggi akan menyebabkan kelelahan, kemudian kondisi tubuh akan menurun karena kelelahan, dan kondisi tersebut dapat meningkatkan *presenteeism*.

Ketika *presenteeism* terjadi secara terus menerus, kondisi tersebut akan menimbulkan kelelahan dalam jangka panjang. Karena saat karyawan sakit, kinerja karyawan akan berada dibawah ancaman. Untuk mencapai standar kinerja yang diinginkan, karyawan akan menggunakan strategi perlindungan kinerja (Demerouti, Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009). Salah satu strategi yang digunakan dan relevan dengan penelitian ini yaitu berusaha untuk tampil sebgus karyawan yang sehat dan tidak perlu tinggal di rumah sakit. Cara tersebut digunakan karyawan untuk meminimalkan kehilangan sumber daya mereka yang terkait dengan penyakit yang diderita. Namun adanya penyakit tersebut akan mengganggu penyembuhan fisik dan psikologis serta pemulihan setelah tertekan ataupun setelah sakit. Jadi *presenteeism* dapat dilihat sebagai

strategi perlindungan kinerja yang dimanfaatkan untuk menghindari pengurangan kinerja tugas utama dalam kasus kelelahan.

Presenteeism banyak terjadi pada sektor pekerjaan yang melibatkan pelayanan dalam proses kerjanya (Mahfuz, Sulaiman, Omar, & Zamani, 2017). Guru merupakan salah satu profesi yang proses kerjanya melayani. Kondisi *presenteeism* yang terjadi pada guru juga didukung dengan penelitian yang dilakukan di Swedia. Hasil penelitian yang dilakukan di Swedia menunjukkan profesi yang bekerja di sektor pendidikan menempati peringkat pertama *presenteeism* dengan jumlah presentase sebesar 46% (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000). *Presenteeism* pada guru juga bisa terjadi dikarenakan ketika guru tidak bisa masuk karena sakit, guru akan merasa tidak dapat mendelegasikan tugasnya, serta takut tidak dapat memenuhi ekspektasi sosial dari siswa, rekan kerja, ataupun kepala sekolah di tempatnya bekerja (Panari & Simbula, 2016)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa *job demands* dan *presenteeism* memiliki hubungan yang signifikan, dengan demikian hipotesis (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. Tujuan dari penelitian untuk menguji secara empiris adanya hubungan *job demands* dengan *presenteeism* pada guru telah terpenuhi dengan hasil analisis yang dilakukan.

Untuk melihat hipotesis (H_a) diterima, dapat dilihat melalui nilai signifikansi kedua variabel yaitu 0,000, nilai signifikansi tersebut $<0,05$ yang berarti kedua variabel memiliki hubungan. Kekuatan hubungan dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi dari kedua variabel, nilai koefisiensi kedua variabel dalam penelitian ini yaitu 0,550, yang dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

Saran bagi peneliti selanjutnya bisa menggunakan subjek yang lebih beragam lagi, hal tersebut dikarenakan menurut penelitian yang dilakukan oleh Mahfuz dkk. (2017) *presenteeism* banyak terjadi pada sektor pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan. Selain bisa meneliti dengan keberagaman subjek, peneliti selanjutnya juga bisa meneliti *presenteeism* yang dikaitkan dengan berbagai variabel lain agar kajian *presenteeism* bisa semakin luas, mengingat kajian mengenai *presenteeism* masih sedikit terutama di Indonesia. Variabel lain yang dapat dikaitkan dengan *presenteeism* diantaranya seperti yang terdapat di penelitian Lack (2011) yaitu *Health Concern (Physical & Mental Health,*

Health Risk Concern, The Aging Work Force, Dependent Care Issues) dan *Job Related Issues (Perceived Job Pressure, Fear of Loss of Income or Employment, Stress Factor)*.

Terkait masih adanya asumsi yang terkandung dalam alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menggunakan alat ukur lain ataupun membuat alat ukur baru yang mengukur kehadiran dan produktivitas orang yang sehat dengan produktivitas orang yang sakit.

Saran peneliti bagi instansi terkait yang memiliki hak untuk mengatur peraturan mengenai guru ataupun instansi lain yang bidang kerjanya memberikan pelayanan, yaitu membuat *wellness programs* untuk mengatasi permasalahan *presenteeism*. Selain *wellness programs*, *work culture* juga bisa digunakan untuk mengatasi *presenteeism* (Lack, 2011). Kebijakan tetap mendapatkan pendapatan saat sedang cuti sakit juga bisa digunakan untuk mengurangi *presenteeism* (Lack, 2011).

PUSTAKA ACUAN

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *J Epidemiol Community Health* 54, 502-509.
- Badan Pusat Statistik. (2018, July 20). *Penduduk berumur 15 tahun ke atas menurut jenis kegiatan tahun 1986-2018*. Dipetik September 28, 2018, dari BPS [on-line]: <https://www.bps.go.id/statistable/2009/04/16/969/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-jenis-kegiatan-tahun-1986---2018.html>.
- Bomantama, R. (2018). *Mendikbud: kekurangan 72.000 guru SMK akan diisi melalui jalur PPPK*. Dipetik 11 23, 2018, dari Tribunnews.com: <http://www.tribunnews.com/nasional/2018/11/23/mendikbud-kekurangan-72000-guru-smk-akan-diisi-melalui-jalur-pppk>
- Demerouti, E., Blanc, P., Bakker, A., Schaufeli, W., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career development international* 14 (1), 50-68.
- Dudenhöffer, S., Claus, M., Schöne, K., Letzel, S., & Rose, D.-M. (2016). Sickness presenteeism of German teachers: prevalence and influencing factors. *University of Exeter. ISSN: 1354-0602*.
- Handoko, P., & Yuniawan, A. (2017). Pengaruh kualitas kepemimpinan, konflik pekerjaan keluarga, dan dukungan sosial terhadap presenteeism dengan burnout sebagai variabel intervening (studi pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 6(4), 1-13.
- Haryanto, A. (2016). *Indonesia darurat guru*. Dipetik January 21, 2018, dari Tirto.id [on-line]: <https://tirto.id/indonesia-darurat-guru-b6T6>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review research agenda. *Wiley Interscience*. 31, 519-542.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Ind. (2016). *Hadapi MEA, Mendikbud sampaikan peran penting para pelaku pendidikan*. Dipetik September 28, 2018, dari www.kemdikbud.go.id:

- <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/09/hadapi-mea-mendikbud-sampaikan-peran-penting-para-pelaku-pendidikan>.
- Koopman, C., Pelletier, K., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., Turpin, R., et al. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health status and employee productivity. *JOEM*. 44(1), 14-20.
- Lack, D. (2011). Presenteeism revisited: a comprehensive review. *AAOHN Journal*. 59(2), 77-91.
- Mahfuz, S., Sulaiman, W., Omar, F., & Zamani, Z. (2017). Pengaruh faktor pekerjaan terhadap presenteeism dan kepuasan kerja (the influence of job factors towards presenteeism and job satisfaction). *Journal of Social Sciences and Humanity* 3(6), 1-14.
- McGregor, A., Magee, C., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands - resources approach to presenteeism. *Career Development International*. 21(4), 1-31.
- Medibank. (2011). *Sick at work the cost of presenteeism to your business and the economy*. Medibank: Australia.
- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival Manual; A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS 4th Edition*. Australia: Allen & Unwin. .
- Panari, C., & Simbula, S. (2016). Presenteeism "on the desk" the relationships with work responsibilities, work-to-family conflict and emotional exhaustion among italian school teachers. *International Journal of Workplace Health Management*. 9(1), 84-95.
- Rothmann, S., Mostert, K., & Strydom, M. (2006). A psychometric evaluation of the job demands resources scale in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*. 32 (4), 76-86.
- Sari, D., Rinawati, D., Arvianto, A., & Mujur, M. (2014). Perancangan sistem penilaian kinerja karyawan dan pemberian reward menggunakan analytical hierarchy precess (ahp) dan fuzzy synthetic decision approach(studi kasus : karyawan administrasi Universitas Diponegoro). *J@TI Undip*. 9(3), 181-186.
- Suroso, G. (2015). *Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan perekonomian Indonesia*. Dipetik September 28, 2018, dari BPPK Kemenkeu [on-line]: <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/id/publikasi/artikel/150-artikel-keuangan-umum/20545-masyarakat-ekonomi-asean-mea-dan-perekonomian-indonesia>.