

Penanganan Cuti Karyawan

Pada Pt. Hatten Bali (Persero), Tbk - Denpasar



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun Oleh:

Ni Luh Eka Widiantari

NIM 2215713055

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

2025

PENANGANAN CUTI KARYAWAN

PADA PT. HATTEN BALI (PERSERO), Tbk - DENPASAR



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun Oleh:

Ni Luh Eka Widianari

NIM 2215713055

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Luh Eka Widiantri
NIM : 2215713055
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah Proyek Akhir saya dengan judul:

"PENANGANAN CUTI KARYAWAN PADA PT HATTEN BALI (PERSERO), Tbk - DENPASAR"

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Proyek Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Proyek Akhir ini dan disebutkan pada daftar Pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 17 Agustus 2025

Yang menyatakan,



(Ni Luh Eka Widiantri)

NIM.2215713055

PRAKATA

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini waktunya dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Adapun penyusunan Tugas Akhir ini bertujuan melaporkan hasil penelitian yang dilakukan selama melakukan Praktik Kerja Lapangan dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma III Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Selama penyusunan Tugas Akhir ini, penulis telah banyak menerima bimbingan, pengarahan, petunjuk dan saran, serta fasilitas yang membantu hingga akhir dari penyusunan tugas akhir ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., MeCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali dalam rangka penyusunan laporan Tugas Akhir ini.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA.,Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.
3. Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

4. Bapak I Made Widiantra, S.Psi, M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis.
5. Bapak Dr. I Gusti Lanang Suta A., SE.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan serta dukungan kepada penulis sehingga tersusunnya tugas akhir ini.
6. Ibu Kadek Eni Marhaeni, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan serta dukungan kepada penulis sehingga tersusunnya tugas akhir ini.
7. Kepada orang tua, adik, kakek serta teman-teman, dan semua pihak yang telah banyak membantu, memberikan semangat dan juga dorongan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Bapak Sudarmadi, selaku Head of Corporate HR serta Ibu Ni Wayan Natalyani, selaku HR Assistant yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Seluruh Staff PT Hatten Bali, Tbk. yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan informasi selama melakukan penelitian.
10. I Kadek Riska Yulianta, S.Ak yang selalu menemani dan memberikan dorongan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari dalam penyajian Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna. Hal ini tidak terlepas dari kemampuan penulis yang sangat terbatas. Oleh sebab itu penulis mohon maaf jika ada kata yang kurang berkenan, serta penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna lebih menyempurnakan Tugas Akhir ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak telah membantu, dan semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, baik dari lingkungan Politeknik Negeri Bali ataupun dari luar.



Badung, 21 Maret 2025

Ni Luh Eka Widiantari

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR.....	ii
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Metode Penelitian	9
BAB II.....	13
LANDASAN TEORI.....	13
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
B. Karyawan	20
1. Pengertian Karyawan	20
2. Hak & Kewajiban Karyawan	22
3. Peranan Serta Fungsi Karyawan.....	23

4. Jabatan Karyawan.....	25
C. Cuti.....	25
1. Cuti	25
2. Jenis-Jenis Cuti	27
3. Manfaat Pemberian Cuti.....	32
4. Proses Pengajuan Cuti.....	35
BAB III.....	39
GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	39
A. Sejarah Perusahaan	39
B. Bidang Usaha.....	42
C. Struktur Organisasi	47
D. Job Description	49
BAB IV	53
HASIL & PEMBAHASAN	53
A. Kebijakan Cuti Berdasarkan Teori.....	53
B. Kebijakan Cuti Berdasarkan Perusahaan	56
C. Analisis dan Interpretasi Data	62
BAB V	81
SIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Simpulan.....	81
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Logo PT Hatten Bali, Tbk.....	42
Gambar 3.2 Produk Aga White Wine.....	43
Gambar 3.3 Produk Sweet Alexandria Wine.....	44
Gambar 3.4 Produk Aga Rose Wine.....	44
Gambar 3.5 Produk Aga Red Wine.....	44
Gambar 3.6 Produk Jepun Wine.....	45
Gambar 3.7 Produk Tunjung Wine.....	45
Gambar 3.8 Produk Pino De Bali Wine.....	45
Gambar 3.9 Struktur Organisasi PT Hatten Bali, Tbk.....	47
Gambar 3.10 Struktur Organisasi HRD Departement.....	48
Gambar 4.1 Pengajuan Karyawan Secara Umum.....	63
Gambar 4.2 Pengajuan Cuti Karyawan pada PT Hatten Bali, Tbk.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Mengajukan Cuti Pada PT Hatten Bali, Tbk.

Tabel 2.1 Cuti yang di terapkan pada PT Hatten Bali, Tbk.

Tabel 2.2 Cuti yang tidak terapkan oleh PT Hatten Bali, Tbk.

Tabel 4.1 Persamaan Prosedur Cuti antara Teori dengan kebijakan

Perusahaan.

Tabel 4.2 Perbedaan Prosedur Cuti antara Teori dengan Kebijakan

Perusahaan

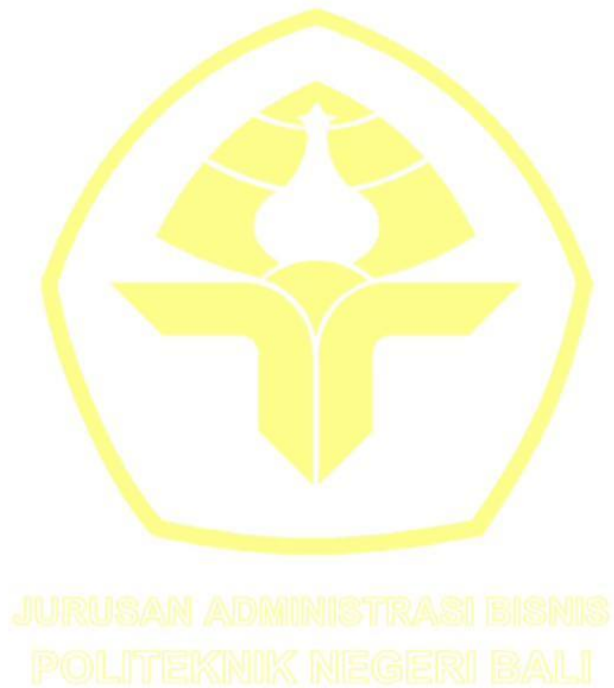


DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara.

Lampiran 2 Dokumentasi Wawancara.

Lampiran 3 Formulir Leave Application Form.





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan atau disebut dengan sumber daya manusia, menurut Ajabar (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Berkaitan dengan hal tersebut sumber daya manusia memiliki andil yang besar bagi perusahaan, sumber daya manusia juga menentukan tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Seperti yang diketahui tenaga kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam roda perindustrian suatu negara. Tanpa adanya suatu tenaga kerja, roda industri suatu

negara tidak dapat berjalan dengan optimal dan efektif. Industri yang dapat berjalan dengan baik akan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara, terutama pada aspek produk domestik bruto (PDB). Hal tersebut dapat diartikan demikian, sebab walaupun suatu negara mempunyai sumber daya alam dan modal yang sangat masif, dia tetap membutuhkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksinya. Kualitas tenaga kerja juga harus diimbangi dengan kesejahteraan dari tenaga kerja tersebut. Faktor mengenai peningkatan kesejahteraan tersebut erat kaitannya dengan pemenuhan hak-hak yang sepatutnya diperoleh oleh tenaga kerja, salah satunya adalah hak cuti.

Mondy dan Noe (2008:374) membagi kompensasi menjadi 2 (dua) bagian yaitu Kompensasi keuangan finansial langsung merupakan suatu penghargaan / imbalan dari hasil kerja yang dilakukan atau biasa yang disebut dengan gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan ketentuan waktu yang disepakati antara pekerja dan perusahaan. Dalam hal ini pembayaran yang diberikan bisa dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja atas pelaksanaan pekerjaannya seperti gaji, upah, tunjangan dan intensif (omisi dan bonus).

Sedangkan Kompensasi finansial tidak langsung merupakan suatu pemberian keuntungan/manfaat lainnya bagi pekerja yang dimana ini merupakan bayaran di luar gaji atau upah tetap dengan kata lain bahwa kompensasi finansial tidak langsung adalah sebuah program pemberian penghargaan kepada pekerja dari sebuah perusahaan yang berupa asuransi pesangon, fasilitas, tunjangan dan cuti. Program kompensasi ini bukan hanya berfokus pada gaji atau bayaran langsung tetapi juga memperhatikan kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, kompensasi finansial tidak langsung bisa menjadi daya tarik bagi perusahaan dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik di pasar tenaga kerja yang kompetitif.

Cuti adalah hak tenaga kerja yang diberikan oleh sebuah perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya dalam memperoleh penyegaran setelah bekerja selama beberapa waktu tertentu secara terus menerus. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Cuti merupakan kegiatan karyawan dalam meninggalkan pekerjaan beberapa waktu secara resmi untuk beristirahat. Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak cuti karyawan terbagi menjadi 6 (enam) yaitu cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting dan cuti Bersama. Dalam pemberian cuti tentunya setiap perusahaan memiliki langkah-

langkah atau prosedur yang harus diikuti oleh karyawannya agar dapat terlaksana sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan.

Demikian juga dengan PT Hatten Bali Tbk yang terletak di Jalan Bypass Ngurah Rai No. 393, Sanur Kauh, Denpasar Selatan, Kota Denpasar. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distribusi, yang dimana diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan andil dalam meningkatkan pelayanan dan produk kepada pelanggan. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan hal semestinya didapatkan oleh karyawannya agar memberikan kontribusi kerja yang tinggi untuk menjalankan visi dan misi perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan, yaitu dengan memberikan hak cuti bagi seluruh karyawannya.

Cuti di anggap mampu memperbaiki moral kerja hingga mampu mempertahankan dan bahkan mampu juga dalam meningkatkan pengetahuan para karyawan pada PT Hatten Bali Tbk. Ini disebabkan karena selama cuti, karyawan dapat melaksanakan kegiatan positif yang bersifat *refreshing*, Menenangkan pikiran dengan berpergian ke tempat yang membuat suasana hati senang dan menyenangkan. Secara psikologis, cuti memiliki dampak positif bagi karyawan karena memberi kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat dan melakukan peremajaan kembali atas kemampuan yang mereka

berikan dalam bekerja di perusahaan. Pemanfaatan cuti yang baik mendorong kemampuan karyawan dalam memindahkan sudut dari mana karyawan memandang suatu masalah dan bisa mengatasi masalah itu dengan baik dan benar. Selain itu, pemanfaatan cuti yang baik juga dapat memperkuat hubungan interpersonal antar karyawan, karena mereka dapat saling berbagi pengalaman atau perspektif yang mereka dapatkan selama masa istirahat.

Karyawan yang ingin mengajukan cuti haruslah melaporkan terlebih dahulu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya kepada pimpinan agar pekerjaan tersebut dapat dikerjakan oleh karyawan lainnya. Perusahaan menetapkan langkah-langkah untuk dilaksanakan oleh karyawan agar proses pengajuan cuti karyawan sesuai dengan prosedur pada perusahaan, namun ada beberapa karyawan yang masih belum memahami proses permohonan cuti yang telah ditetapkan dan proses pengajuan cuti dalam bentuk *flowchart* tidak tersedia pada Perusahaan. Karena karyawan yang mengajukan cuti mendadak akan membuat pimpinan merasa kewalahan jika terjadi hal yang tidak terduga karena tidak sempat mencari pengganti pada bagian tersebut. Dengan begitu karyawan harus memulai prosedur saat ingin melakukan cuti agar pimpinan dapat mencari pengganti sesuai dengan bidang karyawan yang akan

melakukan cuti. Berikut merupakan tabel jumlah karyawan yang mengajukan cuti dalam kurun waktu 1 tahun terakhir:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan yang Mengajukan Cuti
pada PT Hatten Bali, Tbk – Denpasar

Periode Januari 2024-Januari 2025

No	Bulan	Jumlah karyawan yang melakukan Cuti						Total
		Cuti Tahunan	Cuti Besar	Cuti Hamil & Melahirkan	Cuti Potong Gaji	Free Cuti	Cuti Sakit	
1	Januari 2024	37	8	2	13	3	13	76
2	Februari 2024	27	4	0	4	2	16	53
3	Maret 2024	34	10	0	9	3	12	68
4	April 2024.	33	2	1	6	1	9	52
5	Mei 2024	29	14	0	2	0	26	71
6	Juni 2024	28	8	0	1	0	19	56
7	Juli 2024	36	16	2	7	3	8	72
8	Agustus 2024	20	9	0	1	3	16	49
9	September 2024	34	13	0	4	1	3	55
10	Oktober 2024	29	3	0	2	3	23	60
11	November 2024.	31	14	2	4	2	6	59
12	Desember 2024	40	8	0	4	3	15	70
13	Januari 2025	42	14	0	7	0	15	78
Subtotal		420	123	7	64	24	181	819

Sumber : HR Administrasi PT Hatten Bali, Tbk.

Tabel 1.1 merupakan jumlah data karyawan yang mengajukan dan mendapatkan cuti pada periode Januari 2024 sampai dengan Januari 2025, dapat dilihat bahwa setiap bulannya terdapat karyawan yang mengajukan cuti baik untuk istirahat maupun kepentingan lainnya. Adapun jumlah karyawan yang mengajukan cuti sebanyak 819 orang karyawan yang telah mendapatkan hak cuti dengan melakukan pengajuan cuti sebelumnya. Langkah-langkah pengajuan cuti pada PT Hatten Bali, Tbk yakni melalui pengajuan *Leave Application Form*..

Formulir permohonan cuti atau *Leave Application Form* adalah dokumen yang digunakan oleh karyawan untuk

mengajukan permohonan cuti kepada atasan atau pihak yang berwenang. Formulir ini biasanya mencakup informasi seperti nama karyawan, tanggal permohonan cuti, jenis cuti yang diminta, seperti cuti tahunan, sakit, atau cuti lainnya), serta alasan permohonan cuti. Karyawan yang mengajukan cuti wajib menyampaikan informasi kepada masing-masing atasan dari setiap divisi dengan kurun waktu sekurang-kurangnya 5 (lima) hari sebelum rencana cuti dilaksanakan. Selama langkah-langkah pengajuan cuti, terdapat masalah yang akan terjadi.

Dalam pengajuan cuti, karyawan yang tidak mengikuti prosedur pengajuan akan memberikan dampak pada kegiatan operasional perusahaan yang dimana ketika karyawan mengajukan cuti secara mendadak maka akan berdampak pada kurangnya tenaga kerja dalam distribusi. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk memahami bagaimana penanganan cuti karyawan pada PT Hatten Bali, Tbk ini, maka dalam Tugas Akhir ini penulis memilih judul **“Penangan Cuti Karyawan pada PT Hatten Bali, Tbk – Denpasar”**.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penanganan cuti karyawan pada PT Hatten Bali (Persero), Tbk – Denpasar?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam penanganan cuti karyawan pada PT Hatten Bali (Persero), Tbk – Denpasar dan bagaimana tindakan penyelesaiannya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui penanganan cuti karyawan pada PT Hatten Bali (Persero), Tbk – Denpasar.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam penanganan cuti karyawan pada PT Hatten Bali (Persero), Tbk – Denpasar dan tindakan penyelesaiannya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi mahasiswa
 - a. Untuk lebih menyempurnakan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan membandingkannya dengan kenyataan yang terjadi di lingkungan perusahaan.
 - b. Sebagai salahsatu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelenggarakan program Diploma III di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
2. Bagi Politeknik Negeri Bali

- a. Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran oleh penulis kepada Politeknik Negeri Bali guna meningkatkan kualitas pembelajaran yang ada, sehingga akan bermanfaat dimasa yang akan datang.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah dan memperkaya sumber bacaan yang ada di perpustakaan Politeknik Negeri Bali.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dalam menetapkan kebijakan perusahaan dalam memberikan hak cuti karyawan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian adalah di PT Hatten Bali (Persero), Tbk Denpasar yang beralamat di Jalan Bypass Ngurah Rai No. 393, Sanur Kauh, Denpasar Selatan, Kota Denpasar.

2. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah Penanganan Cuti Karyawan Pada PT Hatten Bali (Persero), Tbk – Denpasar.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang terbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Fatihudin, dkk. 2020:95). Data kualitatif penelitian ini berupa Sejarah perusahaan dari hasil wawancara mengenai prosedur pengajuan cuti karyawan di PT Hatten Bali (Persero) Tbk Denpasar.

b. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan yaitu :

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui wawancara langsung dengan karyawan *Human Resources Department* (HRD) mengenai prosedur pengajuan cuti karyawan pada PT Hatten Bali (Persero) Tbk – Denpasar.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah data yang bersifat mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan serta

menunjang penelitian. Seperti data yang diperoleh secara tidak langsung dan didapat dari buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti seperti bacaan mengenai sumber daya manusia.

c. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan beberapa metode, yaitu sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data melalui pengamatan (Satori 2014:105). Pengamatan secara langsung mengenai Penanganan Cuti Karyawan Pada PT Hatten Bali (Persero) Tbk – Denpasar.

2) Wawancara

Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan (Moleong, 2014:186).

3) Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2016:240). dokumentasi merupakan pengumpulan data yang diambil langsung dari dokumen, membaca beberapa informasi dari buku-buku dan internet yang dapat menunjang penelitian lapangan,

seperti dokumen pengajuan cuti karyawan setiap 9 (satu) tahun dan data karyawan. Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara.

4) Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan Menyusun secara sistematis data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data serta membuat Kesimpulan sehingga mudah dipahami (Sugiyono, 2018:334). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif dimana teknik ini menguraikan informasi-informasi yang didukung oleh keterangan atau fakta yang diperoleh secara langsung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan mengenai Penanganan Cuti Karyawan Pada PT Hatten Bali, Tbk. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penanganan cuti pada PT Hatten Bali, Tbk di mulai dengan pengajuan *Leave Application Form*. Adapun langkah-langkah penanganan cuti melalui pengajuan *Leave Application Form* dimulai dari melengkapi informasi dasar seperti nama, departemen, jenis cuti, tanggal mulai dan berakhir cuti yang di ajukan, alasan keperluan cuti, serta nama rekan kerja yang di

tunjuk sebagai pengganti sementara selama menjalani masa cuti. Selanjutnya karyawan mengirimkan konfirmasi kepada atasan melalui whatshap. Kemudian kepala dari masing-masing divisi akan memberikan keputusan, apabila pengajuan cuti sudah mendapatkan persetujuan maka *Leave Application Form* diteruskan kepada HRD dan pihak HRD memastikan tanggal pengajuan cuti tersebut sudah sesuai. Setelah cuti diterima, maka HRD harus mengkonfirmasi kepada karyawan bahwa cuti setuju melalui whatsapp.

2. Kendala yang di hadapi dalam penanganan cuti karyawan pada PT Hatten Bali, Tbk dan solusi yang dapat dilakukan sebagai berikut:
 - a. Terdapat karyawan yang mengajukan cuti dalam kurun waktu 2 (dua) hari atau secara mendadak sebelum rencana cuti tersebut. Adapun solusi untuk mengatasi hal tersebut, dengan cara karyawan menyerahkan *Leave Application Form* kepada atasan dengan melengkapi bukti pendukung untuk kondisi darurat (seperti surat sakit atau keluarga meninggal).
 - b. Karyawan yang mengajukan cuti hanya melalui whatshap saja tanpa adanya formulir cuti, maka pengajuan cuti tidak dapat di verifikasi oleh departemen

HRD. Adapun solusi yang harus dilakukan dalam mengatasi kendala ini dengan menghubungi karyawan yang bersangkutan dan meminta karyawan tersebut untuk membawa formulir cutinya yang sudah di setujui oleh Manager untuk diserahkan kepada HRD.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dari Penanganan Cuti Karyawan pada PT Hatten Bali, Tbk, adapun saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Mensosialisasikan secara rutin kebijakan terkait langkah-langkah pengajuan cuti kepada seluruh karyawan melalui pengarahan singkat atau papan pengumuman internal perusahaan. Dengan begitu, karyawan akan lebih memahami batas waktu dan persyaratan untuk pengajuan cuti mendadak.
2. Menetapkan kebijakan dengan tegas pada syarat dan ketentuan cuti karyawan, bahwa pengajuan cuti tanpa formulir dianggap tidak sah, agar seluruh karyawan sadar bahwa perusahaan berhak menolak jika pengajuan cuti tidak disertai dokumen resmi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Muslimah, M. (2021, December). Memahami teknik pengolahan dan analisis data kualitatif. In *Proceedings of Palangka Raya International and National Conference on Islamic Studies (PINCIS)* (Vol. 1, No. 1).
- Febriyenti, D., & Jamilus, J. (2023). Human Resource Management in Islamic Educational Institutions at Integrated Islamic Junior High Schools. *Journal of Islamic Education Students (JIES)*, 3(1), 62-71.
- Ikhsan, R. M., & Sarman, H. R. (2024). Penaruh *Locus of Control* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sipatex Putri Lestari Majalaya (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan).
- Komariah, N., Pd, M., SENTRYO, I., HOLID, A., S Pd I, S. M., Sam, R. N. F. A. R., ... & MKM, C. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika.

- Khumaidi, A., & Muljadi, A. (2020). Analisa dan Perancangan Aplikasi Pengajuan Cuti Pada PT. Mun Hean Indonesia. *INOVTEK Polbeng-Seri Informatika*, 5(1), 139-151.
- Kusuma, N. N. T. W., Winaya, N. N. T., & Sintadevi, N. P. R. (2023). *Prosedur Pengajuan Cuti Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Badung* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Bali).
- Musthan, Z. (2024). Konsep Manajemen Pendidikan & Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Penerbit Tahta Media*.
- Nirwana, R. P., & Damayanti, R. (2024). Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia. *Media Hukum Indonesia*.
- Rivaldi, R., & Sungkono, S. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT Matasapari Mediatama. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 342-347.
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.

Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70-82.

Silalahi, S., Nasution, T., Suriyani, S., & Siregar, W. W. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 1835-1846.

Setiawan, Toni. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Platinum.

Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.