

Optimalisasi Pendataan Cuti Kepegawaian Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

Nadinda Tefa

Mahasiswa Jurusan Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email : nadindatefa522@gmail.com

Kusmilawaty Kusmilawaty

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan,

Email : kusmilawaty@uinsu.ac.id

Abstract . Leave is an employee's right not to work for a certain period of time for reasons of personal or family interests. Optimal leave management can help organizations maintain employee work productivity and ensure that employee leave needs are met. This research aims to analyze the optimization of employee leave data collection at the North Sumatra DJPB Regional Office which is still not optimal due to the organization of leave data which is still not regular and systematic. This research uses a qualitative approach with a case study method and research data obtained through interviews, observation and document study. Based on the results of research that has been carried out, it can be concluded that data collection on employee leave at the Regional Office of the Directorate General of Treasury of North Sumatra Province is still not optimal. This is caused by the arrangement of leave data which is still random and not regular. Apart from that, irregular data arrangement also hinders the optimization of employees' work. Therefore, to make data collection on employee leave more effective, the author reconstructed the data collection on employee leave at the Regional Office of the Directorate General of Treasury of North Sumatra Province.

Keywords: Management, Leave, Employees, Human Resources

Abstrak . Cuti merupakan hak karyawan untuk tidak bekerja selama jangka waktu tertentu dengan alasan kepentingan pribadi atau keluarga. Pengelolaan cuti yang optimal dapat membantu organisasi untuk menjaga produktivitas kerja karyawan dan memastikan bahwa kebutuhan cuti karyawan terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi pendataan cuti pegawai di Kanwil DJPB Sumatera Utara yang masih belum optimal disebabkan oleh penataan data cuti yang masih belum teratur dan sistematis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus dan data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi dan studi dokumen. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pendataan cuti kepegawaian di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh penataan data cuti yang masih acak dan belum teratur. Selain itu, penataan data yang tidak beraturan juga menghambat optimalisasi kerja para karyawan. Oleh karena itu, untuk mengefektifkan pendataan cuti kepegawaian maka penulis merekonstruksi ulang pendataan cuti kepegawaian di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci: Manajemen, Cuti, Karyawan, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya pasti membutuhkan sumber daya manusia dengan berbagai macam keahlian dan kompetensinya. Sumber daya manusia sebagai unsur yang sangat penting sebagai faktor utama penggerak jalannya seluruh aktivitas yang dilakukan sebuah organisasi. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam bekerja dan memaksimalkan potensi yang dimiliki guna guna menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sangat dibutuhkan di dalam upaya untuk memajukan sebuah organisasi. Sumber daya manusia akan

bekerja secara optimal apabila pihak organisasi mendukung peningkatan karir para pegawai melalui kompetensi. Pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi berpeluang untuk meningkatkan produktivitas serta semangat sehingga dapat menghasilkan kerja yang lebih berkualitas yang akan memuaskan konsumen. Informasi mengenai sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna menunjang kinerja yang baik dan juga kinerja perusahaan dengan pengajuan cuti dan absensi karyawan adalah beberapa kegiatan yang merupakan kegiatan bagian dari *Human Resource Management* (HRM).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar kegiatan dapat berjalan secara optimal dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran. Perusahaan memenuhi hak para pegawai, seperti memberikan kompensasi yang seimbang, gaji yang sesuai, promosi jabatan, jenjang karir yang menarik, memberlakukan jam kerja yang sesuai, memberikan cuti tahunan, pemberian tunjangan hari raya, upah lembur dan sebagainya sesuai dengan jerih payah yang sudah dilakukan karyawan. Manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang berbanding lurus dan erat kaitannya dengan cuti. Kebijakan cuti yang baik, pengelolaan cuti yang optimal, dan pengukuran penggunaan cuti secara tepat dapat meningkatkan kepuasan karyawan, produktivitas kerja dan mengurangi biaya bagi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan aspek cuti terhadap seluruh karyawan agar memberikan manfaat bagi semua pihak.

Cuti merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Cuti karyawan adalah hak karyawan untuk tidak bekerja selama jangka waktu tertentu untuk kepentingan pribadi dan keluarga. Kebijakan cuti sudah diatur oleh undang-undang Ketenagakerjaan no 13 Tahun 2003. Undang-undang tersebut menyebutkan bahwa setiap karyawan berhak mendapatkan cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Selain cuti tahunan, karyawan juga berhak mendapatkan cuti lainnya seperti cuti melahirkan, cuti sakit, cuti besar, dan cuti alasan penting. Pengelolaan cuti karyawan sebagai salah satu tugas penting bagi setiap organisasi. Pengelolaan cuti yang baik dapat membantu perusahaan untuk mengelola cuti karyawan secara optimal dan efisien. Sedangkan bagi karyawan, pengelolaan cuti yang optimal dapat membantu mereka untuk menjaga kesehatan dan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Pengelolaan cuti kepegawaian merupakan cara untuk melakukan pendataan yang cepat, mudah dan akurat. Karena, pendataan cuti kepegawaian yang optimal berdampak langsung pada pengoptimalisasian tenaga kerja dan membantu perusahaan untuk mempercepat proses

pengajuan dan persetujuan cuti karyawan serta tetap menjaga agar jumlah cuti karyawan tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) adalah salah satu Eselon I dibawah Kementerian RI yang mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintahan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya terdapat berbagai macam permasalahan dan kendala yang sering di hadapi salah satunya adalah penataan data cuti kepegawaian. Data cuti kepegawaian yang ada di Kanwil DJPB Sumut masih dalam keadaan acak dan belum tersusun secara teratur.

Berdasarkan dari fenomena yang sudah disampaikan diatas, jelas bahwa Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara belum terkelola dengan baik mengenai pengelolaan data cuti pegawai dengan baik. Permasalahan seperti ini sebaiknya segera diatasi dan dimaksimalkan agar lebih baik lagi kedepannya sehingga dapat disusun dan ditata yang sebagaimana seharusnya. Jika hal ini diatasi tentunya dapat memudahkan karyawan dalam melihat dan mengevaluasi tentang data cuti pegawai. Maka dari itu peneliti tertarik dan melakukan penelitian sebagai hasil magang, dengan judul **“Optimalisasi Pendataan Cuti Kepegawaian Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara”**

METODE

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kanwil DJPB Sumut yang beralamatkan di Jl. P. Diponegoro No 30A, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152 selama periode 1 bulan yaitu 16 Januari sampai 16 Februari 2023. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan studi dokumen. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis diskriminan yaitu teknik yang dipakai untuk mengklasifikasikan atau membedakan data menjadi dua atau lebih berdasarkan karakteristik tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti ada beberapa masalah yaitu pada penataan tentang cuti kepegawaian di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sumatera Utara. Data cuti kepegawaian yang diberikan kepada peneliti masih acak atau belum tersusun

dengan rapi sehingga penulis diberikan tugas mengelompokkan dan mengklasifikasikan sesuai dengan jenis cuti. Adapun beberapa jenis cuti diantaranya cuti sakit, cuti tahunan, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, dan cuti besar. Permasalahan ini dapat disimpulkan berdasarkan penataan yang tidak beraturan pada setiap jabatan yang ada didalam Kantor tersebut. Hal ini mengakibatkan menghambat aktivitas serta optimalisasi kerja para karyawan.

Pada tabel dibawah ini dipaparkan rekapan data cuti kepegawaian Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara dari tahun 2020 sampai dengan 2022.

Berikut daftar cuti tahun 2020:

DAFTAR CUTI 2020					
Kategori	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4	Jumlah
Cuti Tahunan	562	46	167	350	1125
Cuti Sakit	72	63	42	33	210
Cuti Karena Alasan Penting	18	8	18	20	64
Cuti Melahirkan	1	0	2	1	4
Cuti Besar	0	0	1	0	1
Jumlah	653	117	230	404	1404

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa kategori cuti tahunan terdapat 1.125 cuti dan kategori cuti tahunan yang terbanyak terdapat pada triwulan 1 yaitu sebanyak 562 cuti. Pada kategori cuti sakit terdapat 210 cuti dan kategori cuti sakit yang terbanyak terdapat pada triwulan 1 yaitu sebanyak 72 cuti. Selanjutnya cuti karena alasan penting terdapat 64 cuti dan kategori cuti karena alasan penting yang terbanyak terdapat pada triwulan 4 yaitu sebanyak 20. Selanjutnya cuti melahirkan terdapat 4 cuti dan kategori melahirkan yang terbanyak terdapat pada triwulan 3 yaitu sebanyak 2. Dan cuti besar terdapat 1 cuti dan kategori cuti besar yang terbanyak terdapat pada triwulan 3 yaitu sebanyak 1.

Berikut adalah pecahan dari cuti tahunan 2020:

Cuti Tahunan 2020							
	Keluarga	Sakit	Pribadi	Hari Besar Keagamaan	Liburan	Tanpa Keterangan	Jumlah
Triwulan 1	393	73	78	7	10	1	562
Triwulan 2	18	14	11	2	0	1	46
Triwulan 3	102	40	17	2	2	4	167
Triwulan 4	233	50	36	12	11	8	350
Jumlah	746	177	142	23	23	14	1125

Tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Cuti tahunan pada triwulan 1 yaitu terdapat sebanyak 562 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 393, alasan sakit sebanyak 73, alasan pribadi sebanyak 78, alasan hari besar keagamaan sebanyak 7, alasan liburan sebanyak 10 dan tanpa keterangan sebanyak 1.

2. Cuti tahunan pada triwulan 2 yaitu terdapat sebanyak 46 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 18, alasan sakit sebanyak 14, alasan pribadi sebanyak 11, alasan hari besar keagamaan sebanyak 2, dan tanpa keterangan sebanyak 1.
3. Cuti tahunan pada triwulan 3 yaitu terdapat sebanyak 167 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 102, alasan sakit sebanyak 40, alasan pribadi sebanyak 17, alasan hari besar keagamaan sebanyak 2, alasan liburan sebanyak 2 dan tanpa keterangan sebanyak 4.
4. Cuti tahunan pada triwulan 4 yaitu terdapat sebanyak 350 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 233, alasan sakit sebanyak 50, alasan pribadi sebanyak 36, alasan hari besar keagamaan sebanyak 12, alasan liburan sebanyak 11 dan tanpa keterangan sebanyak 8

Berikut data cuti tahun 2021

DAFTAR CUTI 2021					
Kategori	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4	Jumlah
Cuti Tahunan	365	352	268	370	1355
Cuti Sakit	41	31	81	37	190
Cuti Karena Alasan Penting	22	11	18	11	62
Cuti Melahirkan	0	3	0	1	4
Cuti Besar	0	0	0	0	0
Jumlah	428	397	367	419	1611

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa kategori cuti tahunan terdapat 1355 cuti dan kategori cuti tahunan yang terbanyak terdapat pada triwulan 4 yaitu sebanyak 370 cuti. Pada kategori cuti sakit terdapat 190 cuti dan kategori cuti sakit yang terbanyak terdapat pada triwulan 3 yaitu sebanyak 81 cuti. Selanjutnya cuti karena alasan penting terdapat 62 cuti dan kategori cuti karena alasan penting yang terbanyak terdapat pada triwulan 1 yaitu sebanyak 22. Selanjutnya cuti melahirkan terdapat 4 cuti dan kategori melahirkan yang terbanyak terdapat pada triwulan 2 yaitu sebanyak 3. Dan tidak terdapat cuti besar pada tahun 2021.

Berikut adalah pecahan dari cuti tahunan 2021:

Cuti Tahunan 2021							
	Keluarga	Sakit	Pribadi	Hari Besar Keagamaan	Liburan	Tanpa Keterangan	Jumlah
Triwulan 1	256	62	36	3	1	7	365
Triwulan 2	272	45	27	0	3	5	352
Triwulan 3	174	56	36	0	0	2	268
Triwulan 4	263	55	39	1	3	9	370
Jumlah	965	218	138	4	7	23	1355

Tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Cuti tahunan pada triwulan 1 yaitu terdapat sebanyak 365 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 256, alasan sakit sebanyak 62, alasan pribadi sebanyak 36, alasan hari besar keagamaan sebanyak 3, alasan liburan sebanyak 1 dan tanpa keterangan sebanyak 7.
2. Cuti tahunan pada triwulan 2 yaitu terdapat sebanyak 352 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 272, alasan sakit sebanyak 45, alasan pribadi sebanyak 27, alasan liburan sebanyak 3 dan tanpa keterangan sebanyak 5
3. Cuti tahunan pada triwulan 3 yaitu terdapat sebanyak 286 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 174, alasan sakit sebanyak 56, alasan pribadi sebanyak 36, dan tanpa keterangan sebanyak 2.
4. Cuti tahunan pada triwulan 4 yaitu terdapat sebanyak 370 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 263, alasan sakit sebanyak 55, alasan pribadi sebanyak 39, alasan hari besar keagamaan sebanyak 1, alasan liburan sebanyak 3 dan tanpa keterangan sebanyak 9

Berikut data cuti tahun 2022:

DAFTAR CUTI 2022					
Kategori	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4	Jumlah
Cuti Tahunan	532	428	463	459	1882
Cuti Sakit	89	31	72	93	285
Cuti Karena Alasan Penting	13	9	19	17	58
Cuti Melahirkan	1	1	0	3	5
Cuti Besar	0	0	0	1	1
Jumlah	635	469	554	573	2231

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa kategori cuti tahunan terdapat 1882 cuti dan kategori cuti tahunan yang terbanyak terdapat pada triwulan 1 yaitu sebanyak 532 cuti. Pada kategori cuti sakit terdapat 285 cuti dan kategori cuti sakit yang terbanyak terdapat pada triwulan 4 yaitu sebanyak 93 cuti. Selanjutnya cuti karena alasan penting terdapat 58 cuti dan kategori cuti karena alasan penting yang terbanyak terdapat pada triwulan 3 yaitu sebanyak 19. Selanjutnya cuti melahirkan terdapat 5 cuti dan kategori melahirkan yang terbanyak terdapat pada triwulan 4 yaitu sebanyak 3. Dan cuti besar terdapat 1 cuti dan kategori cuti besar yang terbanyak terdapat pada triwulan 4 yaitu sebanyak 1.

Berikut adalah pecahan dari cuti tahunan 2022:

CUTI TAHUNAN 2022							
	Keluarga	Sakit	Pribadi	Hari Besar Keagamaan	Liburan	Tanpa Keterangan	Jumlah
Triwulan 1	426	59	42	0	4	1	532
Triwulan 2	302	45	72	4	5	0	428
Triwulan 3	353	62	40	4	3	1	463
Triwulan 4	298	82	61	10	8	0	459

Jumlah	1379	248	215	18	20	2	1882
---------------	------	-----	-----	----	----	---	-------------

Tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Cuti tahunan pada triwulan 1 yaitu terdapat sebanyak 532 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 426, alasan sakit sebanyak 59, alasan pribadi sebanyak 42, alasan liburan sebanyak 4 dan tanpa keterangan sebanyak 1.
2. Cuti tahunan pada triwulan 2 yaitu terdapat sebanyak 428 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 302, alasan sakit sebanyak 45, alasan pribadi sebanyak 72, alasan hari besar keagamaan sebanyak 4, dan alasan liburan sebanyak 5.
3. Cuti tahunan pada triwulan 3 yaitu terdapat sebanyak 463 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 353, alasan sakit sebanyak 62, alasan pribadi sebanyak 40, alasan hari besar keagamaan sebanyak 4, alasan liburan sebanyak 3 dan tanpa keterangan sebanyak 1.
4. Cuti tahunan pada triwulan 4 yaitu terdapat sebanyak 459 cuti dimana dengan alasan keluarga sebanyak 298, alasan sakit sebanyak 82, alasan pribadi sebanyak 61, alasan hari besar keagamaan sebanyak 10, dan alasan liburan sebanyak 8.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2022 merupakan tahun yang terbanyak terjadinya cuti yaitu sebanyak 2231, triwulan 1 merupakan triwulan yang paling banyak terjadinya cuti yaitu sebanyak 635 cuti dan pada bulan januari merupakan bulan yang paling banyak terjadinya cuti yaitu sebanyak 235. Dan alasan yang paling banyak digunakan adalah alasan keluarga.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pendataan cuti kepegawaian di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh penataan data cuti yang masih acak dan belum teratur. Selain itu, penataan data yang tidak beraturan juga menghambat optimalisasi kerja para karyawan. Oleh karena itu, pendataan cuti pegawai harus diklasifikasikan sesuai dengan kelompok dan karakteristik yang sama sehingga informasi yang terkait dengan data cuti pegawai lebih mudah dan cepat untuk diperoleh. Dengan kata lain pendataan cuti pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara setelah rekonstruksi diharapkan jadi lebih efektif dan efisien. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis data yang digunakan adalah data primer

dan data sekunder yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan studi dokumen. ber Pada tahun 2022 merupakan tahun yang paling banyak karyawan melakukan cuti dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu sebanyak 2231 dengan alasan keluarga sebanyak 1379.

B. Saran

Dari hasil penelitian diatas maka peneliti memberikan beberapa saran dan rekomendasi, yaitu:

1. Melakukan penataan data cuti secara teratur dan sistematis. Data cuti harus dikelompokkan dan diklasifikasikan sesuai dengan jenis cuti, alasan cuti, dan periode cuti. Selain itu, data cuti juga harus disimpan dengan rapi dan mudah diakses.
2. Melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan tentang tata cara pengajuan dan persetujuan cuti. Sosialisasi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang tata cara pengajuan dan persetujuan cuti yang benar.
3. Mengembangkan sistem pendataan cuti yang berbasis teknologi informasi. Sistem pendataan cuti berbasis teknologi informasi dapat membantu dalam proses pengajuan, persetujuan, dan pengelolaan cuti secara lebih optimal dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, S., & Samopa Febriliyan, A. (2013). Pembuatan Sistem Informasi Cuti pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara dengan menggunakan Mysql dan PHP. *Jurnal Teknil Pomits*, 2(2).
- Berdas, D. (2019). Magang Mahasiswa di Kementerian Keuangan: Studi Deskriptif Terhadap Faktor Penentu Kepuasan dan Niat Mahasiswa Dalam Bekerja di Kementerian Keuangan RI (Tesis). Universitas Padjajaran
- DJPb Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Profil SDM Kanwil Sumut.
- Habibi, D., & Hartini, H. (2023). Pengelolaan Kinerja Berbasis Balanced Scorecard pada KPPBC TMP Merak.
- Hartini. (2021a). Digitalisasi Human Resources Era Revolusi Industri 4.0. In *MSDM (Digitalisasi Human Resources)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Putra, I. G. A. G. S., & Manik, I. W. (2019). Pengelolaan Cuti Pegawai Menggunakan Aplikasi Berbasis Web pada Kementerian Keuangan RI. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 9(1), 95-101.
- Prabowo, Y. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Magang di Kementerian Keuangan RI (Studi Kasus: Kementerian Keuangan Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), 45
- Rizal, K., Fibriany, F. W., & Mustajib, A. Perancangan Sistem Informasi SDM Unit Kesehatan Berbasis Dekstop Pada Klinik Pratama Puskikes Kramat Jati.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Randel, A. (2021). *MANAGEMENT 15E* (A. Randel (Ed.); 15th ed.). Pearson Edition