

## **Implementasi Prosedur Permohonan Cuti Karyawan pada PT. TJFORGE Indonesia dalam Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dewi Candra Marettaningsih<sup>1</sup>, Widia Rahma Wati<sup>2</sup>, Winda<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Siber Asia, Indonesia

\*Corresponding author: [dewicandra@gmail.com](mailto:dewicandra@gmail.com)

### **ARTICLE INFO**

#### **Kata Kunci**

Prosedur Cuti  
Karyawan  
Manajemen Sumber  
Daya Manusia  
Industri Manufaktur

### **ABSTRACT**

Penelitian ini menganalisis prosedur permohonan izin cuti karyawan di PT. TJForge Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur komponen otomotif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, penelitian ini mengidentifikasi langkah-langkah prosedur cuti, hambatan yang dihadapi, serta solusi yang diterapkan. Hasil menunjukkan bahwa prosedur cuti melibatkan pengajuan manual oleh karyawan, verifikasi oleh HRD, dan persetujuan oleh executive manager. Hambatan utama adalah pengajuan mendadak dan keterbatasan kuota, yang diatasi dengan kebijakan khusus untuk cuti darurat. Penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya manusia, memastikan keseimbangan kerja-hidup karyawan, dan mendukung produktivitas jangka panjang. Kata kunci utama meliputi manfaat cuti bagi kesehatan mental dan produktivitas kerja.

### **history**

Received: 12 September  
2025

Revised: 25 Oktober  
2025

Accepted: 15 Desember  
2025

Available online: 12  
Februari 2026

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan, terutama di era kompetisi global saat ini. PT. TJForge Indonesia, sebagai perusahaan manufaktur komponen otomotif yang berbasis di Karawang, Jawa Barat, sangat bergantung pada kinerja karyawannya untuk mencapai target produksi. Namun, seperti banyak perusahaan lainnya, PT. TJForge Indonesia menghadapi tantangan dalam mengelola SDM, termasuk aspek cuti karyawan yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan. Dalam dinamika industri modern, Sumber Daya Manusia (SDM) diposisikan sebagai aset strategis yang menentukan keunggulan kompetitif perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya bertumpu pada kecanggihan infrastruktur teknis, namun juga pada kualitas pengelolaan manajerial yang mampu menyeimbangkan kewajiban dan hak tenaga kerja secara adil.

Salah satu pilar utama dalam pemeliharaan SDM adalah pemberian hak cuti. Secara psikologis, cuti berfungsi sebagai masa pemulihan (*recovery*) untuk mencegah kelelahan kerja (*burnout*) yang berdampak langsung pada penurunan kualitas kerja. PT. TJForge Indonesia, sebagai perusahaan manufaktur komponen otomotif dengan intensitas produksi tinggi, memberikan hak cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja. Namun, dalam praktiknya, terdapat fenomena pengajuan cuti yang kurang terencana dan ketidaksesuaian prosedur yang berpotensi menghambat lini produksi. Evaluasi terhadap prosedur ini menjadi krusial untuk menjamin sinkronisasi antara hak individu dan target kolektif perusahaan. Cuti bukan hanya hak karyawan tetapi juga alat strategis untuk menjaga keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*). Studi-studi ilmiah menunjukkan bahwa cuti dapat mengurangi stres kerja, mencegah burnout, dan meningkatkan produktivitas (Lesmana & Ananda, 2021). Di PT. TJForge Indonesia, data menunjukkan penurunan pengajuan cuti dari 431 orang pada 2020 menjadi 329 orang pada 2022, yang mungkin menandakan masalah dalam prosedur atau kesadaran karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini fokus pada prosedur permohonan izin cuti sebagai bagian dari manajemen SDM yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam keberhasilan organisasi modern. SDM tidak hanya bertanggung jawab dalam perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan, tetapi juga dalam mengelola hak dan kewajiban karyawan secara efektif. Salah satu hak karyawan yang harus dikelola secara profesional adalah hak atas cuti kerja. Cuti kerja merupakan instrumen penting dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mempertahankan produktivitas dan motivasi kerja (Hidayat & Rahman, 2020). Prosedur permohonan cuti karyawan yang jelas dan terstruktur menjadi elemen penting dalam sistem manajemen SDM. Prosedur yang baik akan memastikan karyawan dapat menggunakan hak cuti mereka tanpa mengganggu operasional perusahaan, sekaligus membantu manajemen dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan

menjaga kelancaran aktivitas perusahaan (Nurhalimah, 2021). Sebaliknya, prosedur yang kurang jelas atau sulit diakses dapat menimbulkan ketidakpuasan, konflik, dan potensi menurunnya kinerja karyawan (Wijaya, 2022).

PT. TJFORGE Indonesia sebagai perusahaan manufaktur menghadapi tantangan dalam mengelola prosedur permohonan cuti karena tingginya jumlah karyawan dan kompleksitas operasional. Implementasi prosedur cuti yang efektif memerlukan koordinasi antara karyawan, atasan langsung, dan departemen SDM. Selain itu, perusahaan harus mampu menyeimbangkan hak karyawan untuk beristirahat dengan kebutuhan produksi dan operasional perusahaan, sehingga setiap permohonan cuti dapat disetujui atau dijadwalkan ulang tanpa mengganggu target perusahaan (Santoso, 2020). Selain aspek operasional, prosedur permohonan cuti juga memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasakan kemudahan dan keadilan dalam pengajuan cuti cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen SDM modern yang menekankan pentingnya pengelolaan hak karyawan secara adil dan transparan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Fadilah, 2021).

Implementasi prosedur cuti tidak hanya menyangkut aspek administratif, tetapi juga berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan prosedur dengan jelas, memberikan arahan yang tepat, dan menangani permohonan cuti dengan adil akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, prosedur yang kaku dan kurang fleksibel dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan dan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Rahmawati, 2022). Penelitian sebelumnya menekankan bahwa prosedur cuti yang efektif harus mengintegrasikan teknologi informasi untuk mempermudah pengajuan dan persetujuan cuti, meminimalkan birokrasi, dan meningkatkan transparansi (Prasetyo & Lestari, 2023). Penggunaan sistem digital atau aplikasi internal memungkinkan karyawan mengajukan cuti secara cepat, sementara manajemen dapat memantau dan mengatur jadwal cuti sesuai kebutuhan operasional. Dengan demikian, implementasi prosedur cuti yang baik dapat menjadi bagian dari strategi manajemen SDM yang lebih luas untuk meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kepuasan karyawan.

Secara keseluruhan, implementasi prosedur permohonan cuti karyawan di PT. TJFORGE Indonesia menjadi fokus penting dalam konteks manajemen SDM. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana prosedur cuti dijalankan, tantangan yang dihadapi oleh karyawan dan manajemen, serta dampaknya terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk menyusun prosedur cuti yang lebih efektif, efisien, dan adil, sehingga mendukung pengelolaan SDM yang profesional dan berkelanjutan (Hernawan, 2024).

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami secara mendalam proses, prosedur, serta permasalahan yang terjadi dalam pengajuan cuti karyawan berdasarkan kondisi nyata di lapangan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena secara holistik, menggambarkan konteks sosial dan organisasional yang kompleks, serta mengidentifikasi pola-pola yang mungkin tidak terlihat melalui metode kuantitatif. Dengan fokus pada deskripsi mendetail, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan autentik tentang dinamika pengajuan cuti di PT. TJForge Indonesia, yang dapat menjadi dasar untuk perbaikan praktis dalam manajemen sumber daya manusia.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung terhadap proses pengajuan cuti karyawan di PT. TJForge Indonesia, yang dilakukan secara sistematis untuk mencatat interaksi antara karyawan, atasan, dan bagian administrasi, sehingga memberikan wawasan autentik tentang alur kerja sehari-hari. Selain itu, wawancara dilakukan kepada pihak terkait, khususnya bagian HR & GA, untuk memperoleh informasi mendalam mengenai kebijakan dan prosedur cuti, termasuk tantangan yang dihadapi dalam implementasinya, yang membantu mengungkap perspektif subjektif dari para pemangku kepentingan. Dokumentasi juga dilakukan melalui pengumpulan dokumen pendukung seperti data pengajuan cuti, formulir cuti, dan kebijakan perusahaan, yang berfungsi sebagai bukti empiris untuk mendukung temuan observasi dan wawancara.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari perusahaan melalui interaksi lapangan, serta data sekunder berupa literatur ilmiah dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang digunakan untuk membandingkan praktek di PT. TJForge Indonesia dengan standar nasional dan internasional, sehingga memperkaya analisis dan memastikan validitas hasil penelitian. Pendekatan ini secara keseluruhan dirancang untuk menghasilkan deskripsi yang komprehensif dan dapat diandalkan, memungkinkan rekomendasi praktis untuk perbaikan proses pengajuan cuti di perusahaan.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Profil Perusahaan**

PT. TJForge Indonesia didirikan pada 2013 sebagai PMA dari Jepang, fokus pada produksi komponen otomotif seperti I Beam, Knuckle, dan Propeller Assembly. Dengan visi "Membuat produk yang bermutu dan dapatkan kepercayaan di seluruh dunia" dan misi "Memberikan kepuasan total terhadap Mutu, Harga, dan Pelayanan", perusahaan ini memiliki dua pabrik dengan total 433 karyawan. Struktur organisasi meliputi Presiden Direktur, Direktur, Advisor Produksi, Executive Manager, dan departemen operasional seperti HRD, Finance, dan Sales.

Sarana dan prasarana mencakup mesin kantor, komunikasi, dan gedung pabrik yang mendukung operasi.

### Prosedur Permohonan Izin Cuti Karyawan

Berdasarkan observasi, prosedur cuti di PT. TJForge Indonesia melibatkan tiga tahap utama:

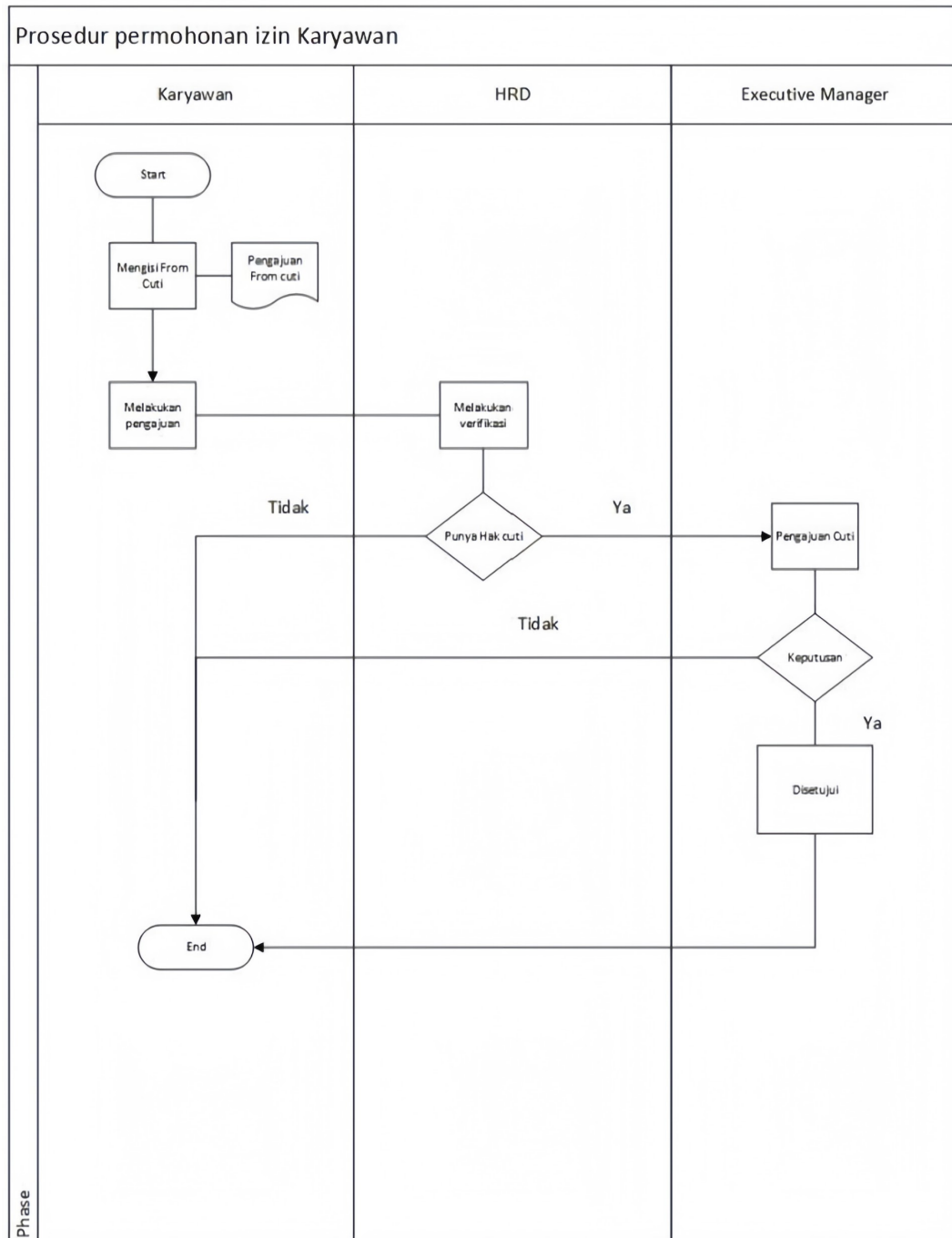
**Tabel 1. Prosedur Cuti**

1	Pengajuan oleh Karyawan	Karyawan mengisi formulir cuti manual, yang mencakup tanggal, alasan, dan sisa kuota.
2	Verifikasi oleh HRD	HRD memeriksa kuota cuti (maksimal 12 hari per periode) dan menembuskan ke Executive Manager.
3	Persetujuan oleh Executive Manager	Keputusan akhir diberikan, dengan alasan jika ditolak.

Prosedur pengajuan cuti di PT. TJForge Indonesia dimulai dengan pengisian formulir permohonan cuti oleh karyawan. Formulir tersebut kemudian diajukan kepada atasan langsung untuk mendapatkan persetujuan awal. Setelah itu, permohonan diteruskan ke bagian Human Resources (HR) untuk dilakukan pengecekan sisa hak cuti dan penyesuaian dengan kondisi operasional perusahaan. Apabila permohonan disetujui, HR akan mencatat dan mengarsipkan data cuti karyawan.

Prosedur permohonan cuti karyawan di PT. TJForge Indonesia dirancang secara bertahap untuk memastikan hak karyawan terpenuhi sekaligus menjaga kelancaran operasional perusahaan. Prosedur ini dimulai dari **pengajuan oleh** karyawan, di mana setiap karyawan wajib mengisi formulir permohonan cuti secara manual. Formulir ini mencakup informasi penting, seperti tanggal cuti yang diinginkan, alasan pengajuan cuti, serta sisa kuota cuti yang dimiliki karyawan. Pengisian formulir yang rinci ini bertujuan untuk mempermudah proses verifikasi dan memastikan setiap permohonan dapat diproses secara akurat. Setelah formulir diisi, langkah berikutnya adalah verifikasi oleh HRD (Human Resources Department). Pada tahap ini, HRD memeriksa ketersediaan sisa kuota cuti karyawan dan menyesuaikan dengan kondisi operasional perusahaan. Hal ini penting untuk mencegah gangguan terhadap produktivitas dan memastikan bahwa permohonan cuti tidak melebihi hak yang berlaku. HRD juga menyiapkan data permohonan untuk disampaikan ke Executive Manager sebagai bagian dari proses

persetujuan akhir. Dengan demikian, HRD berperan sebagai penghubung antara karyawan dan manajemen, sekaligus sebagai pengendali administratif agar prosedur berjalan tertib dan terdokumentasi dengan baik.



Flowchart prosedur menunjukkan alur linier, namun dalam praktik, ada fleksibilitas untuk cuti darurat. Ini sejalan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menekankan hak cuti tahunan.

### Hambatan dalam Pelaksanaan Pengajuan Cuti

Hambatan utama adalah pengajuan mendadak, yang sering terjadi karena karyawan lupa atau ada keadaan darurat. Hal ini bertentangan dengan aturan

perusahaan yang mengharuskan pengajuan 2-3 hari sebelumnya. Hambatan lain meliputi keterbatasan kuota, musim sibuk produksi, dan kurangnya pengganti tugas. Data perusahaan menunjukkan penurunan pengajuan cuti dari 431 orang pada 2020 menjadi 329 orang pada 2022.

### **Solusi dalam Mengatasi Hambatan Pengajuan Cuti**

Perusahaan menerapkan solusi berupa kebijakan khusus untuk cuti melahirkan dan meninggal, yang diperbolehkan mendadak. Selain itu, HRD melakukan sosialisasi rutin dan mempertimbangkan pengganti tugas. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut antara lain peningkatan sosialisasi prosedur cuti, perencanaan cuti yang lebih terstruktur, pengaturan tenaga pengganti, serta pengembangan sistem administrasi cuti yang terintegrasi. Prosedur cuti di PT. TJForge Indonesia mencerminkan fungsi pengintegrasian dan pemeliharaan karyawan dalam MSDM, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (dalam Cahyadi et al., 2023). Pengajuan manual menunjukkan sistem yang sederhana namun rentan terhadap kesalahan manusia, seperti pengajuan mendadak yang menjadi hambatan utama. Hambatan ini tidak hanya mengganggu operasional tetapi juga menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan tentang perencanaan cuti, yang dapat dikaitkan dengan tekanan kerja tinggi di industri manufaktur.

Data penurunan pengajuan cuti dari 2020-2022 menarik untuk dianalisis lebih dalam. Penurunan ini mungkin dipengaruhi oleh pandemi COVID-19, yang membuat karyawan enggan mengambil cuti karena kekhawatiran kesehatan atau prioritas ekonomi. Namun, dalam konteks MSDM, ini menandakan perlunya intervensi untuk mendorong penggunaan cuti, karena cuti yang tidak diambil dapat menimbulkan burnout, seperti yang ditunjukkan oleh Hidayat (2023) dalam studi di PT. Pungkook Indonesia. Burnout tidak hanya merugikan kesehatan mental karyawan tetapi juga mengurangi produktivitas perusahaan. Secara teoritis, prosedur cuti ini sejalan dengan konsep prosedur sebagai urutan langkah sistematis (Mulyadi, 2016), namun kurang efisien dibandingkan sistem digital yang diterapkan di perusahaan modern. Misalnya, di perusahaan teknologi, aplikasi cuti online mengurangi waktu proses dari hari menjadi menit, meningkatkan kepuasan karyawan. Di PT. TJForge, solusi kebijakan khusus untuk cuti darurat efektif untuk kasus mendesak, tetapi perlu diperluas untuk semua jenis cuti guna menghindari diskriminasi.

Hambatan keterbatasan kuota dan pengganti tugas menunjukkan tantangan dalam pengendalian SDM. Menurut Flippo (dalam Rijal et al., 2023), MSDM yang baik harus mempertimbangkan fleksibilitas untuk menjaga motivasi. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang mengambil cuti secara teratur memiliki performa lebih baik, mendukung teori motivasi kerja (Tanjung, 2017). Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mengintegrasikan cuti dengan sistem reward, seperti bonus untuk karyawan yang memanfaatkan cuti penuh.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya digitalisasi prosedur cuti untuk efisiensi. Sistem online dapat memantau kuota real-time, mengurangi hambatan, dan meningkatkan transparansi. Selain itu, program pelatihan kesadaran cuti dapat mengubah perilaku karyawan, memastikan mereka memanfaatkan hak cuti untuk kesehatan mental. Dalam jangka panjang, ini mendukung visi perusahaan untuk "memberikan kepuasan total", karena karyawan yang sehat lebih produktif. Dari perspektif sosial, penelitian ini menekankan pentingnya keseimbangan kerja-hidup di Indonesia, dimana budaya kerja keras sering mengabaikan istirahat. Dengan mengadopsi praktik ini, PT. TJForge dapat menjadi model bagi perusahaan manufaktur, berkontribusi pada kesejahteraan tenaga kerja nasional. Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan, sehingga generalisasi terbatas. Saran untuk penelitian lanjutan adalah perbandingan lintas perusahaan atau evaluasi dampak digitalisasi cuti terhadap produktivitas. Selain itu, penelitian kuantitatif dengan survei karyawan dapat memberikan data numerik untuk mengukur kepuasan.

## **Kesimpulan**

Prosedur permohonan izin cuti di PT. TJForge Indonesia melibatkan pengajuan manual, verifikasi HRD, dan persetujuan executive manager, dengan hambatan utama pengajuan mendadak yang diatasi melalui kebijakan khusus. Analisis menunjukkan perlunya inovasi untuk meningkatkan efisiensi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini merekomendasikan digitalisasi dan pelatihan kesadaran untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Sistem permohonan izin cuti pada PT. TJForge Indonesia secara struktural telah memadai, namun memerlukan optimalisasi pada level implementasi. Penyelarasan antara kebijakan perusahaan dan kepatuhan karyawan menjadi kunci utama. Melalui perencanaan yang lebih matang dan pemanfaatan teknologi administrasi, perusahaan dapat mewujudkan lingkungan kerja yang humanis tanpa mengorbankan target produktivitas.

## **Referensi**

- Cahyadi, N., et al. (2023). Manajemen sumber daya manusia. CV Rey Media Grafika.
- Fadilah, N. (2021). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Psikologi Bisnis, 5(1), 12–26.
- Hidayat, T., & Rahman, A. (2020). *Motivasi Kerja dan Kepuasan Karyawan*. Jurnal Psikologi Industri, 9(2), 101–115.
- Hernawan, T. (2024). *Strategi Peningkatan Kepuasan Karyawan Berbasis Evidence-Based Management*. Jurnal SDM Kontemporer, 12(1), 21–36.
- Hidayat, A. N. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pungkook Indonesia One. Universitas Muhammadiyah Surakarta.



- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620-630.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat
- Nurhalimah, L. (2021). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(4), 67–79.
- Prasetyo, D., & Lestari, M. (2023). *Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja: Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen Modern*, 15(1), 88–103.
- Rahmawati, S. (2022). *Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Kepemimpinan & Organisasi*, 10(3), 55–70.
- Santoso, P. (2020). *Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Dampaknya pada Kepuasan Karyawan*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 11(2), 34–49.
- Rijal, S., et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Global Eksekutif Teknologi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).