

**IMPLEMENTASI SURAT KEPUTUSAN DIREKSI PT RUMAH SAKIT PELABUHAN NOMOR  
: HK.62/2/10/RSP.Plg-2017 TENTANG CUTI PEKERJA DI LINGKUNGAN PT RUMAH  
SAKIT PELABUHAN (STUDI KASUS PASAL 12)**

**Oleh:**

**Eka Sartini**

Mahasiswi Program Studi Administrasi Negara S-1, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara,  
ekasartini7213@gmail.com

---

**ABSTRACT**

*Eka Sartini 2024, Title of the thesis, Implementation of the Decision Letter of the Board of Directors of PT Rumah Sakit Pelabuhan No. : Hk.62/2/10/Rsp.Plg-2017 regarding Employee Leave in PT Rumah Sakit Pelabuhan (Case Study Article 12). Main Supervisor (I) Tarmizi Endrianto, S.Sos.M.Si and Accompanying Supervisor (II) A. Ridhuan Habena, S.I.Kom, M.Si*

*The problem in this research is that the list of Palembang Harbor Hospital workers is that women dominate the company. Some women at Palembang Harbor Hospital work in direct patient or indirect patient services such as the Nursing Unit, Midwifery Unit, registration or administrative staff. Judging from the number of women who work at Palembang Harbor Hospital, menstrual leave is given to women who do not have menstrual disorders. The length of leave exceeds the specialist doctor's certificate and the incentives that should be deducted from workers who take menstrual leave are actually not deducted. The research procedure that the author uses is a descriptive qualitative method, which has two concepts, namely policy implementation and general understanding in implementation. Decree of the Board of Directors of PT Hospital Harbor Number: Hk.62/2/10/Rsp.Plg-2017 concerning Worker Leave in the PT Hospital Environment (Case Study Article 12). Using data collection techniques, the results of observations, interviews and documentation were carried out by observing, recording and writing down data obtained from workers in the Palembang Harbor Hospital environment.*

*Based on the results of data analysis which is reinforced by observations and interviews, the above problems were found, the author can draw the conclusion that the Implementation of the Decree of the Directors of PT Hospital Harbor Number: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Concerning Worker Leave in the Home Environment The Port Hospital (Case Study Article 12) is quite well implemented, but the majority of workers at the Palembang Port Hospital are women, which will cause a shortage of human resources and give rise to complaints from customers.*

**Keywords: Implementation of Menstrual Leave, Female Workers**

**ABSTRAK**

Eka Sartini 2024, Judul skripsi, Implementasi Surat Keputusan Direksi Pt Rumah Sakit Pelabuhan Nomor : Hk.62/2/10/Rsp.Plg-2017 tentang Cuti Pekerja di Lingkungan PT Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12). Pembimbing Utama(I) Tarmizi Endrianto, S.Sos.M.Si dan Pembimbing Pendamping (II) A.Ridhuan Habena, S.I.Kom, M.Si.

Permasalahan dalam penelitian ini daftar pekerja Rumah Sakit Pelabuhan Palembang bahwa perempuan mendominasi pada perusahaan tersebut. Beberapa perempuan di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang ada yang bekerja di bagian pelayanan langsung ke pasien atau tidak langsung ke pasien seperti Unit Keperawatan, Unit Kebidanan, pendaftaran ataupun Staf administrasi. Dilihat dari banyaknya perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang yaitu Cuti haid diberikan kepada wanita yang tidak memiliki gangguan haid., Lamanya cuti melebihi surat keterangan dokter spesialis dan Insentif yang seharusnya dipotong kepada pekerja yang melaksanakan cuti haid kenyataannya tidak dipotong. Adapun prosedur penelitian yang penulis gunakan adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif, yang mana memiliki dua konsep yaitu implementasi kebijakan dan pengertian umum dalam penerapan . Surat Keputusan Direksi Pt Rumah Sakit Pelabuhan Nomor : Hk.62/2/10/Rsp.Plg-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Pt Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12). Dengan teknik pengumpulan data dengan

cara Hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dilakukan dengan mengamati, mencatat dan menulis data-data yang didapat dari pekerja di lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan Palembang.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperkuat dengan observasi dan wawancara, maka ditemukan adanya permasalahan diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Implementasi Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) cukup terlaksana dengan baik namun pekerja di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang mayoritas Perempuan maka akan menyebabkan adanya kekosongan SDM dan menimbulkan complain dari pelanggan.

## **Kata Kunci : Implementasi Cuti Haid, Pekerja Perempuan**

### **1. Latar Belakang**

Pada dasarnya manusia mempunyai kemampuan, kekuatan dan daya yang terbatas. Meskipun keterbatasan itu relatif berbeda antara orang perorang yang disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya umur, jenis kelamin, kebiasaan dan fisik. Semakin pesatnya pembangunan Indonesia di berbagai sektor berdampak terhadap terbukanya lapangan pekerjaan Pekerja yang dimaksud bukan hanya yang berjenis kelamin laki-laki adapun pekerja berjenis kelamin perempuan juga ikut serta dalam mencari pekerjaan. Perempuan sering dianggap lemah dibanding laki-laki, sehingga pekerja perempuan memperoleh perhatian khusus yang mana perempuan memiliki sedikit keunikan tersendiri yaitu mengalami masa haid setiap bulannya, yang mewajibkan setiap perusahaan memberikan cuti khusus. Penerapan pemberian cuti pada pekerja dalam suatu perusahaan harus terlaksana dengan baik.

Di Indonesia cuti merupakan hak setiap karyawan perusahaan yang ada landasan hukumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Undang- Undang Cipta Kerja. Hal ini merupakan wujud dari pembangunan nasional dalam peran kedudukan maupun perlindungan pekerja supaya pekerja dapat terhindar dari perilaku diskriminatif dan mendapatkan kesamaan perlakuan Ada beberapa jenis cuti yang menjadi hak karyawan dalam setahun , yaitu Cuti Tahunan, Cuti Sakit Cuti Melahirkan, Cuti Besar, Cuti Alasan Penting, Cuti Berkabung dan Cuti Bersama. Pengaturan lama cuti dan ketentuan pembayaran telah diatur dalam Undang – Undang.

Hak cuti haid diatur pada Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa “Pekerja atau Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.” Serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan diatur pada Pasal 24 Ayat (3) huruf

b yang mengatur “Pekerja atau Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.” Prinsip yang terkandung dalam ketentuan konstitusional di atas berkaitan erat dengan upaya perlindungan bagi tenaga kerja.

Rumah Sakit Pelabuhan Palembang merupakan salah satu perusahaan yang memiliki peraturan terkait dengan hari libur ataupun peraturan Cuti Pekerja di lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan yang diterbitkan langsung oleh Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor : HK.61/2/10/PT.RSP-2017 pada tanggal 29 Desember 2017 dan yang masih berlaku sampai dengan saat ini.

Berdasarkan Observasi sementara pada hari Senin Tanggal 30 Oktober 2023 dari daftar pekerja Rumah Sakit Pelabuhan Palembang bahwa perempuan mendominasi pada perusahaan tersebut. Beberapa perempuan di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang ada yang bekerja di bagian pelayanan langsung ke pasien atau tidak langsung ke pasien seperti Unit Keperawatan, Unit Kebidanan, pendaftaran ataupun Staf administrasi. Dilihat dari banyaknya perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang yaitu Cuti haid diberikan kepada wanita yang tidak memiliki gangguan haid, Lamanya cuti melebihi surat keterangan dokter spesialis. dan Insentif yang seharusnya dipotong kepada pekerja yang melaksanakan cuti haid kenyataannya tidak dipotong.

### **2. Landasan Teori Implementasi**

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi ini tidak hanya aktivitas tetapi suatu kegiatan yang telah direncanakan dan telah dilaksanakan dengan benar serta serius yang mengacu pada norma tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, pelaksanaan implementasi tidak bisa berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan Implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktivitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri namun tetap dipengaruhi objek berikutnya yaitu pada program kurikulum yang ada di sekolah atau sebuah lembaga. Dalam pelaksanaan implementasi terhadap beberapa unsur yang penting agar proses implementasi berjalan lancar (Fatim, 2018).

### **Unsur- Unsur Implementasi**

Menurut Tachan (2006:26) menjelaskan tentang unsur-unsur dari implementasi kebijakan yang mutlak harus ada yaitu Unsur pelaksana, pelaksana kebijakan merupakan pihak-pihak yang menjelaskan kebijakan terdiri dari penentuan tujuan dari sasaran organisasi nasional, analisis, serta perumusan kebijakan dan strategi organisasi, pengambilan keputusan, perencanaan, penyusunan program perorganisasian, penggerakan manusia, pelaksanaan operasional, pengawasan serta penilaian, Unsur program, program merupakan rencana yang bersifat komparatif yang sudah menggambarkan sumber daya yang akan yang digunakan dan terpadu dalam kesatuan. Program menggambarkan sasaran, kebijakan prosedur, metode standar bugget dan Unsur target kelompok sasaran, kelompok sasaran ini merupakan unsur kebijakan sosial yang sangat penting. Faktor lingkungan terdiri dari aspek budaya, aspek sosial, aspek ekonomi dan aspek politik.

### **Maksud Implementasi Kebijakan**

Maksud mengapa implementasi kebijakan diperlukan mengacu pada pandangan para pakar bahwa setiap kebijakan yang telah dibuat harus diimplementasikan. Oleh karena itu, implementasi kebijakan diperlukan karena berbagai alasan atau perspektif. Berdasarkan perspektif masalah kebijakan, sebagaimana yang diperkenalkan oleh Edwards III (1984:9), implementasi kebijakan diperlukan karena adanya masalah kebijakan yang perlu diatasi dan dipecahkan. Edwards III memperkenalkan pendekatan masalah implementasi dengan mempertanyakan faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat keberhasilan implementasi kebijakan.

Berdasarkan pandangan Edwards III implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yakni: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat

variabel tersebut juga saling berhubungan satu sama lain.

### **Tujuan Implementasi**

Tujuan utama Implementasi adalah untuk mencapai suatu perencanaan yang matang, baik secara individu maupun tim, memeriksa dan mendokumentasikan prosedur dalam pelaksanaan rencana atau kebijakan, mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam rencana atau kebijakan yang dirancang, untuk menentukan kapasitas masyarakat untuk melaksanakan kebijakan atau rencana sebagaimana yang dimaksud dan untuk menentukan seberapa sukses suatu kebijakan atau rencana yang telah dirancang untuk meningkatkan kualitas.

### **Cuti Haid**

Dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Menurut Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor : HK. 61/2/10/RSP.-2017 tanggal 29 Desember 2017 “cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu yang diberikan kepada pekerja, sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku.

Dari beberapa pengertian cuti di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa cuti adalah suatu keadaan seseorang yang tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu dalam rangka usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani pegawai.

### **Kerangka Berpikir**

Menurut Uma Sekarang dalam Sugiyono, (2019:95) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual Kerangka berpikir dalam suatu penelitian wajib dikemukakan jika dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih.

Adapun kerangka berpikir Implementasi Kebijakan menurut George C.Edwards III (2002:126) yaitu : Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

Sedangkan Kerangka berpikir dalam upaya mewujudkan pelaksanaan cuti pekerja di lingkungan PT. Rumah Sakit Pelabuhan dapat

terlaksana sesuai dengan aturan yang berlaku berdasarkan pasal 12 yaitu.

1. Penerbitan Surat Keterangan Dokter Spesialis
2. Lama Cuti sesuai dengan Surat Keterangan Dokter Spesialis
3. Pengajuan cuti secara tertulis.
4. Pematangan Insentif

### **3. Prosedur Penelitian**

#### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan Kualitatif adalah penelitian yang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dengan penelitian kualitatif. Dengan demikian melalui butir-butir rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, maka penulisan ini menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif sesuai fakta di lapangan.

#### **Definisi Konsep**

Pada judul penelitian ini terdiri dari dua konsep yaitu Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas dan Cuti haid Dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### **Definisi Operasional**

Definisi Operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Nursalam, 2014).

Konsep Implementasi Kebijakan menurut (George C. Edwards III 2002 : 126) terdiri dari Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi. Sedangkan konsep dalam Cuti Haid dari SK Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor HK.61/2/10/PT RSP-2017 (Studi Kasus Pasal 12) yakni Penerbitan Surat Keterangan Dokter Spesialis, Lama Cuti sesuai dengan Surat Keterangan Dokter Spesialis Pengajuan cuti secara tertulis dan Pematangan Insentif.

#### **Informan Penelitian**

Informan menurut Sugiono, (2016:54) adalah informan atau narasumber dalam penelitian merupakan seseorang yang memiliki informasi maupun data yang banyak terkait masalah dan objek yang sedang diteliti sehingga nantinya akan diminta informasi mengenai objek penelitian tersebut terdiri dari pegawai-pegawai di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. Dengan informan sebanyak 6 (Enam) orang yaitu sebagai berikut.

1. dr. Septia Imelda Jabatan sebagai Dokter Umum.
2. Ns. Evi Sundari, Skep Jabatan sebagai Perawat.
3. Ns. Titin Handayani, Skep Jabatan sebagai Perawat.
4. Siti Latifah, AMKeb Jabatan sebagai Bidan.
5. Sri Wahyuni, S.Sos Jabatan sebagai Staf Administrasi.
6. Rika Oktaria, Amd, S.Sos Jabatan sebagai Staf Administrasi.

#### **Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Studi pustaka

#### **Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang telah dikumpulkan dan diklarifikasikan sesuai dengan tujuan peneliti.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang digunakan penelitian sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Hubberman (1992:16) yakni

1. Reduksi data (Pengumpulan data)
2. Penyajian Data
3. Penarikan Kesimpulan

### **4. Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Implementasi**

Dalam penulisan ini penulis menggunakan model Implementasi yang dikembangkan oleh George Edwards III sebagai alat analisis, yaitu.

##### **a. Komunikasi**

Komunikasi merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi implementasi, komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi. Implementasi yang efektif akan

terlaksana, jika para pembuat keputusan mengetahui mengenai apa saja yang akan mereka kerjakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan Palembang terkait komunikasi terhadap kebijakan Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) diketahui bahwa penyampaian, pemaparan informasi dan komunikasi terhadap kebijakan Cuti Haid sudah dilakukan dengan baik dan hal ini sesuai dengan pendapat para ahli bahwa komunikasi memiliki peranan yang penting dalam menunjang kinerja karyawan dengan komunikasi yang baik maka semua akan berjalan dengan semestinya dan setiap orang bisa mengemukakan pendapat, saran dan perintah yang saling memiliki hubungan keterkaitan satu sama lainnya.

#### b. Sumber Daya

Sumber Daya Manusia adalah faktor pertama dan utama dalam mendukung keberhasilan dalam implementasi untuk menjalankan sebuah kebijakan, karena manusia adalah faktor penggerak laju implementasi kebijakan. Sesuai dengan Agustino (2008:142) bahwa dalam tahap tertentu dari sebuah proses implementasi menurut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang ditetapkan secara politik. Tetapi Ketika kompetensi dan kapabilitas dari sumber daya itu nihil, maka kinerja kebijakan publik akan sulit untuk diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian dari observasi maka diketahui Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang sudah mengetahui adanya kebijakan Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12), akan tetapi masih ada beberapa kendala ataupun faktor-faktor yang tidak dapat mengimplementasikan kebijakan tersebut. Dengan Sumber Daya Manusia yang dianggap saat ini masih terbatasnya ataupun kekurangan Sumber Daya Manusia maka Implementasi kebijakan Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) sudah berjalan cukup baik.

#### c. Disposisi

Disposisi merupakan watak dan karakteristik yang dimiliki implementor. apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif

Berdasarkan dari hasil penelitian dari observasi bahwa Disposisi terhadap Implementasi kebijakan Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12), dijalankan dan dilaksanakan sudah cukup baik, akan tetapi manajemen Rumah Sakit Pelabuhan Palembang tetap optimis untuk memperbaiki dan mendukung mengimplementasikan kebijakan tersebut.

#### d. Struktur Birokrasi

Struktur yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang (standard operating procedures atau SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak.

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil observasi bahwa Struktur Birokrasi ataupun prosedur yang dilakukan dalam Implementasi Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) Sudah berjalan baik dan diatur dalam bentuk tata cara yang baku yang dikenal dengan Standar Prosedur Operasional (SPO) dan pelaksanaan implementasi peraturan yang berlaku.

## 2. Cuti Haid

Dalam penulisan ini penulis menggunakan Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor : HK. 61/2/10/RSP.-2017 tanggal 29 Desember 2017 “ mengenai Cuti Pekerja, yaitu

#### a. Penerbitan Surat Keterangan Dokter Spesialis

Dalam peraturan di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK. 61/2/10/RSP.-2017 tanggal 29 Desember 2017 telah dijelaskan cuti haid akan diberikan kepada pekerja atas dasar saran dari dokter spesialis Kebidanan dan Kandungan yang telah ditunjuk oleh perusahaan yang dibuktikan

dengan surat sakit/surat keterangan. Hak Cuti Haid akan diberikan oleh perusahaan jika sudah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan pekerja/informan di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan Palembang terkait penerbitan surat keterangan dokter spesialis terhadap kebijakan Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) bahwa masih adanya pekerja Perempuan yang belum mengetahui ataupun belum memahami secara detail terhadap Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) yang berkaitan pekerja perempuan yang mengalami gangguan haid harus mengeluarkan surat keterangan dokter sakit karena haid bukan surat keterangan biasa.

b. Lama Cuti sesuai dengan Surat Keterangan Dokter Spesialis

Dalam peraturan di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK. 61/2/10/RSP.-2017 tanggal 29 Desember 2017 telah dijelaskan Lamanya Cuti Haid sesuai dengan surat keterangan Dokter Spesialis Kebidanan dan kandungan yang ditunjuk perusahaan. Apabila dokter mendiagnosa lain terhadap pekerja yang mengalami gangguan haid lebih dari dua hari maka pekerja akan disarankan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan lebih lanjut dan akan dikeluarkan surat pengantar pemeriksaan kesehatan lebih lanjut yang akan menjadi dasar berapa lama cuti tersebut akan diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut pekerja perempuan di Rumah Sakit Pelabuhan sudah mengetahui berapa lama hak cuti haid yang diberikan perusahaan sesuai dengan Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12).

c. Pengajuan Cuti secara Tertulis

Dalam peraturan di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK. 61/2/10/RSP.-2017 tanggal 29 Desember 2017, ada prosedur yang harus dilakukan pekerja untuk mengajukan/melakukan cuti haid.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut masih adanya pekerja perempuan di Rumah

Sakit Pelabuhan yang belum mengetahui bagaimana prosedur pengambilan hak cuti haid yang tertuang dalam Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) dan yang telah di turunkan dalam Standar Prosedur Operasional (SPO).

d. Pemotongan Insentif

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan masih ditemukannya pekerja perempuan di Rumah Sakit Pelabuhan yang belum memahami dan belum mengetahui aturan pengambilan hak cuti haid di potong dengan perhitungan insentif yang sudah tertuang dalam Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) dan yang telah di turunkan dalam Standar Prosedur Operasional (SPO).

Berdasarkan observasi dan wawancara dari informan dapat disimpulkan bahwa Implementasi Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) belum terlaksana dengan baik dikarenakan masih ditemukannya pekerja perempuan yang belum memahami hak dan aturan cuti haid yang berlaku di Rumah Sakit Pelabuhan. Beberapa faktor yang menyebabkan Implementasi Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) belum terlaksana dengan baik yaitu kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM), pekerja masih kesulitan membagi beban kerja pada saat ada pekerja lain yang mengambil hak haid tersebut. Pekerja tidak memahami adanya pemotongan dari pembagian Insentif jika pekerja mengambil hak cuti haid tersebut.

## 5. Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dan diuraikan diatas bila dilihat dari indikator yaitu komunikasi, sumber daya manusia, disposisi, dan struktur birokrasi, maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) cukup terlaksana dengan baik, namun hal ini disebabkan oleh beberapa faktor

yaitu pekerja yang bekerja di Rumah Sakit Pelabuhan mayoritas pekerja perempuan dan jika pekerja perempuan mengambil cuti haid maka akan terjadi kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM), Rumah Sakit Pelabuhan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan dan jika setiap perempuan mengambil hak cuti haid tersebut maka adanya kekosongan SDM yang mengakibatkan terhambatnya pelayanan dan menimbulkan komplain dari pelanggan. Selanjutnya di lihat dari segi Penerbitan Surat Keterangan Dokter Spesialis, Lama Cuti sesuai dengan Surat Keterangan Dokter Spesialis, Pengajuan cuti secara tertulis, Pemotongan Insentif masih ditemukannya pekerja yang belum mengetahui prosedur pengajuan dan penerbitan cuti haid. Menurut Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor : HK. 61/2/10/RSP.-2017 tanggal 29 Desember 2017 “cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu yang diberikan kepada pekerja, sudah sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Untuk pekerja yang mengambil hak tersebut maka akan adanya pemotongan insentif/upah pekerja namun faktor ini menyimpang dengan undang -undang yang berlaku.

#### **Saran**

Berdasarkan simpulan di atas penulis memberikan beberapa saran yang dapat meningkatkan Implementasi Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) yang cukup terlaksana dengan baik. Rumah Sakit Pelabuhan Palembang agar dapat mengevaluasi ulang terkait kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan dan jika perlu, maka di usulkan untuk penambahan Sumber Daya Manusia (SDM), serta masih ditemukannya pekerja yang belum mengetahui prosedur pengajuan dan penerbitan cuti haid maka perlu dilakukan pemberian informasi yang jelas kepada pekerja yang bisa di tuangkan dan diperjelas dalam pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang di sosialisasikan ke seluruh pekerja. Perlu adanya evaluasi yang teratur dan komprehensif terhadap implementasi cuti haid untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur tersebut efektif dan berkelanjutan.

Kebijakan Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor: HK.61/2/10/PT RSP-2017 Tentang Cuti Pekerja Di Lingkungan Rumah Sakit Pelabuhan (Studi Kasus Pasal 12) yaitu pemberian cuti haid bagi pekerja perempuan sudah sesuai dengan aturan Pemerintah dan agar tetap dipertahankan serta segera di implementasikan. Peraturan tersebut tuangkan pada Undang – Undang (UU) nomor 13 tahun 2003 pada pasal 81 yang berbunyi Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Akan tetapi jika pekerja perempuan tersebut mengambil hak cuti sakit karena haid maka pihak Rumah Sakit Pelabuhan agar tetap membayarkan upah pekerja tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu dalam UU Ketenagakerjaan 13/2003 pasal 93 ayat (2) berbunyi: Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh perempuan yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustino, 2006 : 144. *Dasar – Dasar Kebijakan Publik*. Cetakan ke – 6. Bandung. Alfabeta.
- Hessel Nogi S. Tangkilisan. 2001. *Buku Implementasi Kebijakan Publik* (hlm 1-127). Yogyakarta : Lukman Offset.
- Ni Made Rai Meisiani, 2016. *Implementasi Perlindungan Hukum Cuti Haid terhadap pekerja perempuan* (Studi Pada PT. Bali Camel Safarus)”
- Rayhatul Jannah, 2018. “*Implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan menurut UU No.13 tahun 2003 tentang kertenagakerjaan* (studi kasus di PT PLN dan PT Pos )
- Subarsono. 2015 : 93. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori, Aplikasi)*. Cetakan ke- 6. Yogyakarta. Pustaka Belajar
- Sugiono, 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sainul, 2018. *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan* (Studi Pada PT. Cemerlang Husada).
- Syahrudin. 2020. *Buku Implementasi Publik* (hlm 33- 36). Bandung : Nusa Media
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta.
- Wahab, Solichin Abdul, 2012. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke penyusunan model – model*

*Implementasi Kebijakan Publik.* Bumi Aksara. Jakarta

**Sumber Lain :**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Undang- Undang Cipta Kerja.

Surat Keputusan Direksi PT Rumah Sakit Pelabuhan Nomor : HK.61/2/10/PT.RSP-2017 pada tanggal 29 Desember 2017.

[https://www.merdeka.com/jabar/pengertian-implementasi- menurut- para-ahliberikut-contoh-rencananya-kln.html](https://www.merdeka.com/jabar/pengertian-<u>implementasi- menurut- para-ahli</u>berikut-contoh-rencananya-<u>kln.html</u>) diakses Kamis 9 November 2023

[https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-cuti-haid--cuti-melahirkan-- dan-cuti-keguguran-cl3890`](https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-<u>cuti-haid--cuti-melahirkan-- dan-cuti-keguguran-cl3890`) diakses Kamis 9 November 2023

[https://media.neliti.com/media/publications/35100-ID-pelaksanaan-perlindungan-hukum-buruh- perempuan-atas-cuti-haid-studi- di- pabrik-ro. pdf](https://media.neliti.com/media/publications/35100-ID-pelaksanaan-<u>perlindungan-hukum-buruh- perempuan-atas-cuti-haid-studi- di- pabrik-ro. pdf</u>), diakses 19 November 2023

[https://repository.syekhnurjati.ac.id/9682/1/1808202039\\_1\\_cover.pdf](https://repository.syekhnurjati.ac.id/9682/1/1808202039_1_cover.pdf) Pelaksanaan perlindungan hukum mengenai hak cuti haid dan hak. diakses 28 November 2023