

ANALISIS KOMPARATIF *LEAVE BENEFITS* NEGARA SINGAPURA DAN INDONESIA SERTA DAMPAKNYA PADA KESEJAHTERAAN MENTAL PEGAWAI SEKTOR PUBLIK

Putu Jodhita Putri ¹, Ratu Nayla Jasmine Syava ², Widya Ami Cahyani ³

Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia

Correspondence		
Email: widy.amichy@gmail.com , putu.jodhita@gmail.com , rratunayla@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 14 Mei 2024	Accepted 20 Mei 2024	Published 21 Mei 2024

Abstrak

Dalam referensi SAP 10 Perkuliahan MSDM, diskusi tentang Benefits for PSD Singapore, perhatian kami terfokus pada keunggulan leave benefits di Singapura. Pertanyaan-pertanyaan muncul, antara lain, apakah kesejahteraan mental pegawai meningkat dengan adanya cuti yang melimpah? Apakah pemberian beban kerja oleh perusahaan telah sesuai? Penelitian ini dilakukan dengan metode studi kepustakaan guna menghimpun informasi dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, makalah, dan penelusuran internet, yang terkait dengan topik leave benefit. Data tersebut kemudian dianalisis secara komparatif guna mencapai kesimpulan yang relevan. Hasil penelitian adalah faktor kunci yang memengaruhi kesejahteraan mental pegawai bukanlah seberapa banyak cuti yang diberikan, melainkan sejauh mana beban kerja dapat disesuaikan dengan jumlah cuti yang tersedia bagi mereka.

Kata Kunci: *Indonesia, Singapura, Kesejahteraan Mental, Leave Benefits*

Abstract

In reference to SAP 10 Lecture on HRM, discussing Benefits for PSD Singapore, our focus lies on the advantages of leave benefits in Singapore. Questions arise, including whether the mental well-being of employees improves with ample leave. Is the workload allocation by the company appropriate? This research employs a literature review method to gather information from various sources, including books, journals, papers, and online searches, related to the topic of leave benefits. The data is then comparatively analyzed to draw relevant conclusions. The research findings indicate that the key factor influencing employees' mental well-being is not the amount of leave provided, but rather how well the workload can be adjusted to accommodate the available leave.

Keywords: *Mental Well-being, Leave Benefits, Indonesia, Singapore.*

PENDAHULUAN

Setiap pegawai memiliki hak dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Tanggung jawab pegawai sektor publik antara lain ialah menjaga kesatuan dan persatuan bangsa, melaksanakan seluruh kewajiban yang telah dirumuskan ke dalam Undang-undang, pula menaati dan melaksanakan seluruh tugas kedinasan dengan penuh kesadaran, kejujuran, dan penuh dedikasi. Sedangkan, hak pegawai sektor publik dapat berupa gaji, tunjangan, cuti, fasilitas, jaminan pensiun, perlindungan hari tua, serta pengembangan

kompetensi (litbang). Dalam analisis komparatif ini, kami berfokus kepada bagaimanakah salah satu hak yang perlu dipenuhi bagi setiap pegawai yaitu *leave benefits* atau kompensasi cuti di Indonesia dan Singapura berpengaruh kepada kesejahteraan mental pegawai. Menurut H. Nainggolan (1989:131) cuti merupakan hak bagi pegawai negeri sipil, oleh sebab itu pelaksanaan cuti hanya dapat ditunda dalam jangka waktu tertentu apabila kepentingan dinas mendesak.

Di era globalisasi ini, kesejahteraan mental merupakan aspek yang semakin diakui sebagai faktor kunci dalam

produktivitas dan kesejahteraan keseluruhan pegawai. Dengan adanya kompensasi cuti ini, pegawai sektor publik diberikan kesempatan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi pegawai dengan kehidupan profesionalnya, juga memberikan waktu untuk istirahat dan

METODE PENELITIAN

Artikel ini merupakan sebuah studi analisis komparatif yang membandingkan antara kebijakan *leave benefit* yang ada di dua negara, yaitu Indonesia dan Singapura. Dalam proses pembuatan artikel ini penulis menggunakan metode studi kepustakaan dalam penulisannya. Metode pengumpulan data yang digunakan melibatkan proses menghimpun dan membaca informasi dari berbagai sumber, termasuk buku-buku pendukung, jurnal, makalah, serta

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Sistem Kompensasi Cuti Pegawai Sektor Publik di Indonesia

Tunjangan cuti atau *leave benefits* adalah hak yang diberikan kepada karyawan sektor publik di Indonesia untuk mengambil cuti sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan pribadi mereka. Dasar hukum dari tunjangan cuti ini diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan pemerintah, antara lain Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Jenis-jenis tunjangan cuti yang diberikan kepada karyawan sektor publik meliputi cuti tahunan, cuti karena alasan penting, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti besar. Peraturan mengenai cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, dan cuti melahirkan

pemulihan. Kompensasi cuti juga merupakan cerminan dari komitmen

pemerintah dalam mendukung kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja bagi para pegawai.

penelusuran internet yang khususnya berhubungan dengan permasalahan *leave benefit*. Data dan informasi yang terhimpun disusun dan dianalisis secara komparatif untuk menghasilkan kesimpulan yang relevan menurut penulis. Terakhir, penulis mengolah seluruh data dan membandingkan kebijakan *leave benefit* yang dilakukan oleh kedua negara guna mengetahui sejauh mana kebijakan yang tersedia di kedua negara memberikan dampak signifikan pada masing-masing negara.

untuk karyawan sektor publik di Indonesia telah dijelaskan secara rinci dalam peraturan tersebut.

Karyawan sektor publik yang telah bekerja selama satu tahun secara terus menerus memiliki hak cuti tahunan selama dua belas hari kerja, yang tidak dapat dipecah kecuali untuk jangka waktu tidak kurang dari tiga hari kerja. Proses pengajuan dan persetujuan cuti tahunan dilakukan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang. Selain itu, ada ketentuan untuk situasi di mana cuti tahunan akan dihabiskan di tempat dengan transportasi yang sulit, di mana jangka waktu cuti tahunan dapat diperpanjang hingga empat belas hari kerja. Selanjutnya, cuti besar yang diberikan kepada pegawai sektor publik yang telah bekerja selama enam tahun secara terus menerus memiliki durasi tiga bulan. Pegawai sektor publik yang mengambil cuti besar tidak lagi berhak atas cuti tahunannya pada tahun tersebut. Proses pengajuan cuti besar dilakukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang, dan selama cuti besar, pegawai sektor

publik akan mendapatkan penghasilan penuh.

Bagi karyawan sektor publik yang mengalami sakit, ada ketentuan yang mengatur hak mereka untuk mendapatkan cuti sakit. Lamanya cuti sakit tergantung pada durasi dan kondisi penyakit, mulai dari satu hingga empat belas hari kerja. Cuti sakit lebih dari empat belas hari kerja membutuhkan surat keterangan dokter, dengan batas waktu maksimal satu tahun. Selama masa cuti sakit, karyawan sektor publik berhak atas penghasilan penuh.

Sehubungan dengan cuti melahirkan, pegawai perempuan sektor publik diizinkan untuk mengambil cuti selama satu bulan sebelum dan dua bulan setelah melahirkan. Cuti ini harus diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang. Selama cuti melahirkan, pegawai perempuan sektor publik berhak atas penghasilan penuh.

Ketentuan-ketentuan ini dirancang untuk memberikan perlindungan dan dukungan kepada pegawai sektor publik dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan kehidupan kerja mereka (Hasibuan & Firmansyah, 2023). Sangatlah penting untuk menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan untuk memastikan

Gambaran Umum Sistem Kompensasi Cuti Pegawai Sektor Publik di Singapura

Singapura mempekerjakan sekitar 153.000 pegawai publik yang tersebar di 16 Kementerian dan lebih dari 50 Badan-Badan Berdasarkan Undang-Undang. Di antara pegawai publik ini, terdapat Pegawai Negeri Sipil, yang berjumlah sekitar 87.000 orang, yang bekerja di Kementerian dan Organisasi Negara, Kementerian Komunikasi dan Informasi, Kementerian Kebudayaan, Masyarakat, dan Pemuda, Kementerian Pertahanan, Kementerian Pendidikan, Kementerian Keuangan, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Kesehatan, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Hukum, Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Pembangunan Nasional, Kementerian Pembangunan

bahwa mereka dapat melakukan tugas mereka dengan sebaik-baiknya dan memberikan layanan publik yang berkualitas.

Namun, terdapat sejumlah kendala dalam pemberian cuti tahunan dan pelaksanaan mutasi pegawai di sektor publik. Persetujuan cuti tahunan masih sering kali sulit didapatkan oleh pegawai sektor publik, sementara pola mutasi masih sering kali didasarkan pada *seniority system* dan *spoiled system*, yang dapat menghambat pengembangan karir dan penyegaran pegawai di sektor publik (Hasibuan & Firmansyah, 2023).

Namun demikian, berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa pemberian manfaat cuti yang lebih luas dan lebih baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Walenta et al., 2024). Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan pelaksanaan dan pengawasan pemberian tunjangan cuti dan pelaksanaan mutasi pegawai untuk menjamin bahwa hak-hak pegawai sektor publik dilaksanakan dengan cara yang tepat dan tidak memihak.

Sosial dan Keluarga, Kementerian Keberlanjutan dan Lingkungan, Kementerian Perdagangan dan Industri, Kementerian Transportasi, Kantor Perdana Menteri.

Singapura juga memberikan berbagai benefits kepada pegawai sektor publiknya, termasuk cuti tahunan, cuti sakit, cuti bersalin, cuti menikah, dan cuti paternity. Cuti tahunan diberikan sebanyak 14-18 hari, Cuti sakit diberikan selama 60 hari rawat inap yang termasuk 14 hari cuti sakit, di mana 2 hari di antaranya dapat diambil tanpa perlu menunjukkan sertifikat medis/surat dokter. Bagi para pegawai yang hendak melahirkan, diberikan 16 minggu cuti dengan bayaran penuh, cuti yang berkaitan dengan keluarga selama 4 minggu, juga cuti menikah selama 3 hari

Salah satu kebijakan khusus yang diterapkan di Singapura adalah terkait paternity leave, di mana seorang warga negara Singapura dapat mengajukan cuti ayah (paternity) selama 2 minggu dengan tunjangan penuh dari pemerintah, dengan syarat antara lain:

1. Anak berkewarganegaraan Singapura
2. Telah menikah secara resmi dengan calon ibu yang akan melahirkan
3. Untuk pekerja: minimal telah bekerja terus menerus selama 3 bulan sebelum kelahiran anak

Terdapat pula fasilitas khusus bagi para pegawai sektor publik seperti Civil Service Club yang menyediakan rekreasi, serta program Flexible Work Arrangement (FWA) yang merupakan program dimana pegawai diberikan fleksibilitas dalam hal waktu kerja, tempat kerja, dan kemungkinan pengaturan kerja paruh waktu. Dengan program ini, pegawai memiliki kebebasan untuk menyesuaikan jadwal dan lokasi kerja mereka sesuai dengan kebutuhan mereka dan tuntutan **Perbandingan Sistem Kompensasi Cuti di Indonesia dan Singapura**

Pada dua materi sebelumnya telah dijelaskan mengenai sistem *leave benefits* dari kedua negara. Menurut penjabaran atas

pekerjaan mereka. Ini berarti mereka dapat bekerja di tempat yang lebih nyaman atau efisien bagi mereka, dan pada waktu yang paling sesuai dengan produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi mereka. Fleksibilitas ini juga mencakup kemungkinan untuk menjalankan pekerjaan paruh waktu, yang memungkinkan pegawai untuk memiliki lebih banyak kontrol atas jadwal mereka dan mengimbangi kebutuhan lain dalam hidup mereka

Gaji seorang pegawai negeri sipil di Singapura bervariasi tergantung pada pertumbuhan ekonomi, dengan gaji terendah untuk PNS golongan MX13 (PNS golongan terendah) sekitar SGD 3.500 per bulan. Selain gaji pokok, mereka juga bisa mendapatkan bonus berdasarkan kinerja, kondisi ekonomi Singapura, dan promosi jabatan. Misalnya, pada November 2023, pemerintah mengumumkan bahwa pegawai negeri sipil akan menerima bonus akhir tahun sebesar 0.6 bulan, dengan tambahan bonus lump sum hingga \$800 untuk pegawai hingga golongan MX13.

gambaran umum sistem kompensasi cuti di Indonesia dan Singapura di atas, terdapat beberapa perbedaan rentang cuti yang dapat dibandingkan sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan Leave Benefits Indonesia dan Singapura

No	Aspek	Indonesia	Singapura
1.	<i>Annual Leave</i>	12 Days	14-18 Days
2.	<i>Medical Leave</i>	14 Days of Sick Leave (Medical Certificate Required)	60 Days Hospitalization Leave, 14 Days of Sick Leave (2 days without Medical Certificate)
3.	<i>Family Related Leave</i>	4 weeks of Maternity Leave, 8 weeks of Paternity Leave, 3 Days of Marriage Leave	16 weeks of Maternity Leave, 2 weeks of Paternity Leave, 3 days of Marriage Leave, 2 days Parent-Care Leave

Dampak Sistem Kompensasi Cuti Pada Kesejahteraan Pegawai Sektor Publik

Kesejahteraan pegawai menurut Hasibuan (2001: 182) adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang



diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Sedangkan menurut dinas kesehatan Kesejahteraan mental adalah keadaan yang positif dan harmonis, memungkinkan individu untuk menghadapi hidup dengan penuh kualitas, kejernihan pikiran, dan kemampuan membuat keputusan yang baik.

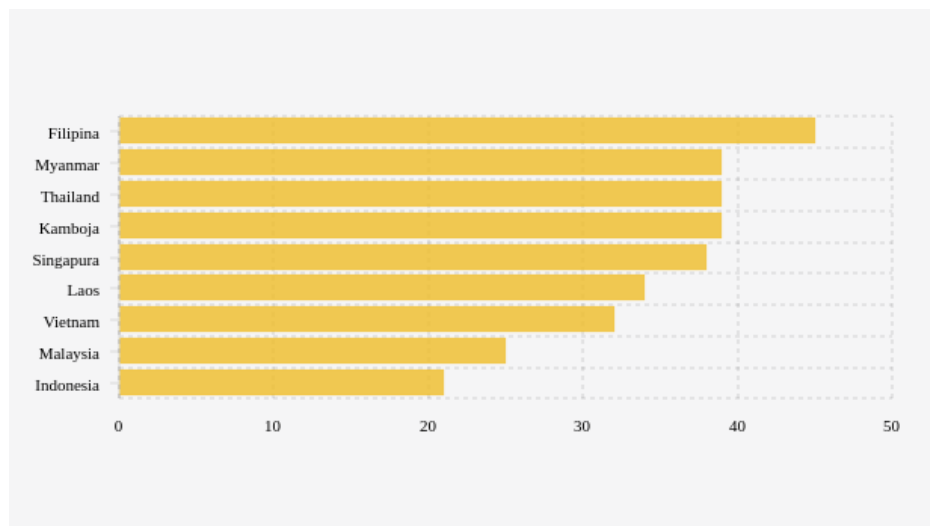
Manfaat kesejahteraan karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, karyawan yang sejahtera cenderung lebih produktif dalam melaksanakan kewajibannya di perusahaan karena mereka mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada gilirannya menghasilkan *work-life balance* yang memadai. Keseimbangan ini membantu karyawan memprioritaskan tugas-tugas dengan tepat dan menjalani gaya hidup yang sehat, seperti berolahraga secara rutin, menjaga pola tidur yang baik, mengonsumsi makanan bergizi, serta mengelola stres dengan efektif, yang semuanya

berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Kedua, karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih setia dan tidak mudah meninggalkan perusahaan karena mereka merasa dihargai dan kesejahteraannya terjamin. Hal ini secara otomatis dapat menurunkan angka *turnover* karyawan.

Ketiga, peningkatan produktivitas individu juga berdampak pada peningkatan kerja sama di dalam tim. Karyawan yang produktif cenderung lebih terlibat dalam kolaborasi tim dan berusaha untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga memperkuat kerja sama dan kolaborasi di antara anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien. Selain itu dapat dilihat dari ciri pegawai yang sejahtera memiliki kesehatan mental dan kondisi psikis yang stabil.

Perbandingan data kesejahteraan pegawai *Singapore* dan Indonesia:



Gambar 1. Proporsi Stres Pekerja (2022)
Sumber: *State of the Global Workspace Report*

Indonesia memiliki tingkat stres pekerja sekitar 21%, sementara Singapura mencapai sekitar 38%, menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kedua

negara tersebut dalam hal tingkat stress pekerja. Pekerja Indonesia Paling Minim Stres di Asia Tenggara pada 2022 dimana dapat dilihat dari ciri pegawai yang



kesehatan mental dan kondisi psikisnya cenderung stabil.

Tingkat stres di Singapura telah meningkat sejak 2021, dengan 87% penduduk melaporkan stres pada tahun 2023. Sebanyak 71% responden mengatakan mereka mampu mengatasi stres, sementara 16% merasa tidak berdaya. Gen Z memiliki persentase tertinggi dalam merasa stres, mencapai 90%. Temuan ini berasal dari Studi Keberlanjutan Layanan Kesehatan Cigna tahun 2023, yang melibatkan 10.800 responden dari 12 pasar, termasuk Singapura. Laporan menunjukkan bahwa persentase warga Singapura yang melaporkan depresi meningkat dari tahun ke tahun. Faktor-faktor seperti persaingan yang tinggi, tekanan untuk performa, penggunaan media sosial, dan biaya hidup yang meningkat dikaitkan dengan tingkat stres yang tinggi di Singapura.

Dampak positif dari sistem kompensasi di Singapura terlihat dari kemampuannya menarik personel berkualitas tinggi, termasuk manajemen, profesional, dan karyawan tingkat dasar. Penghargaan yang memadai terhadap karyawan mengurangi ketidakpuasan dan memperkuat hubungan antara profitabilitas/produktivitas perusahaan dan strategi kompensasinya, sehingga meningkatkan struktur biayanya. Pedoman dari Dewan Upah Nasional (NWC) membentuk daya saing negara dengan memengaruhi struktur upah banyak organisasi dan memperkuat hubungan antara produktivitas perusahaan, upah, dan daya saingnya. Evolusi sistem kompensasi di Singapura, termasuk peran NWC dan penerapan sistem upah yang fleksibel, telah berkontribusi pada dampak positif dari sistem kompensasi tersebut.

Struktur kompensasi di Singapura juga menangani perbedaan industri,

KESIMPULAN

Dalam analisis komparatif tentang *leave benefits* di Indonesia dan Singapura

perbedaan jabatan, dan perbedaan pendapatan relatif menurut jenis kelamin, yang mendorong keadilan dan kesetaraan. Selain itu, sistem kompensasi di Singapura telah beradaptasi dengan perubahan ekonomi dan ditandai dengan skema pengakuan dan penghargaan yang menarik, memotivasi, dan mempertahankan modal manusia. Selain itu, perusahaan di Singapura semakin menawarkan skema yang ramah keluarga dan opsi saham karyawan sebagai bagian dari praktik kompensasinya.

Pada akhirnya, sistem kompensasi Singapura telah secara positif memengaruhi daya saing negara dengan selaras dengan perubahan ekonomi, mendorong keadilan dan kesetaraan, dan secara efektif menarik, memotivasi, dan mempertahankan modal manusia.

Sistem kompensasi di Indonesia memiliki beberapa dampak positif bagi karyawan dan organisasi. Pertama-tama, sistem ini membantu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih keras, dan lebih disiplin demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai, pada akhirnya meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sistem ini juga membantu dalam menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, serta mengembangkan kompetensinya.

Pemberian penghargaan dan insentif bagi karyawan yang berprestasi baik atau menunjukkan keterampilan dan disiplin yang luar biasa lebih lanjut meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Hal ini kemudian berkontribusi pada produktivitas keseluruhan karyawan dan organisasi. Sistem kompensasi juga berperan dalam memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi, sehingga menciptakan tenaga kerja yang lebih puas dan berkomitmen.

serta dampaknya pada kesejahteraan mental pegawai sektor publik, kedua negara memiliki sistem kompensasi yang berbeda. Di Indonesia, tunjangan cuti dipandang

sebagai hak bagi pegawai sektor publik, diatur oleh undang-undang dan peraturan pemerintah. Meskipun demikian, kendala seperti sulitnya mendapatkan persetujuan cuti tahunan masih sering terjadi. Sementara itu, di Singapura, sistem kompensasi yang lebih luas termasuk cuti tahunan, cuti sakit, cuti bersalin, cuti menikah, dan cuti *paternity*. Kedua negara menunjukkan komitmen untuk menjaga kesejahteraan pegawai, tetapi Singapura memiliki kebijakan yang lebih luas dan fleksibel.

Dampak dari sistem kompensasi ini pada kesejahteraan mental pegawai juga berbeda. Meskipun tidak ada data langsung yang membandingkan kesejahteraan mental pegawai sektor publik di kedua negara, penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik, termasuk cuti yang cukup dan fleksibel, dapat meningkatkan kesejahteraan mental karyawan. Hal ini tercermin dalam rendahnya tingkat stres di antara pekerja Indonesia, yang memiliki sistem cuti yang cukup komprehensif. Di sisi lain, tingkat stres di Singapura cenderung lebih tinggi, yang dapat dipengaruhi oleh tekanan kerja yang tinggi dan persaingan yang ketat di pasar kerja.

Secara keseluruhan, sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan mental pegawai sektor publik, meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat *turnover*, dan memperkuat kerjasama tim. Namun, penting bagi kedua negara untuk terus memperbaiki dan memantau implementasi sistem kompensasi mereka untuk memastikan bahwa hak-hak pegawai terlindungi dengan baik dan bahwa kesejahteraan mental mereka menjadi prioritas.

SARAN

Terdapat saran dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang dilakukan oleh penulis mengenai perbandingan *leave benefits* antara Indonesia dan Singapura. Jika mengacu

pada pembahasan mengenai dampak terhadap kesejahteraan mental pegawai di kedua negara, diperoleh kesimpulan bahwa Singapura memiliki jumlah cuti yang lebih banyak dari Indonesia. Meskipun cuti yang ditawarkan oleh kedua negara mungkin memiliki perbedaan signifikan, namun fokus utama harus bertumpu kepada penyeimbangan beban kerja terhadap cuti pegawai dikarenakan dalam implementasinya, pegawai di Singapura terjebak dalam proporsi stress yang lebih tinggi dibandingkan pegawai Indonesia, meskipun cuti yang diberikan lebih banyak daripada pegawai sektor publik di Indonesia. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan cuti, termasuk jenis cuti yang paling diperlukan seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti bersama, dan cuti-cuti lainnya.

Selain itu, perlu diperhatikan dan ditinjau lebih dalam mengenai keseimbangan kebutuhan organisasi maupun individu beragama. Misalkan, hari libur yang diberikan kepada pegawai beragama selain Islam dapat ditambahkan maupun dibuat lebih fleksibel agar para pegawai tetap berkesempatan untuk merayakan hari-hari besar di agamanya sesuai dengan tradisi maupun waktu yang dibutuhkan, karena seringkali terdapat hari raya yang bersifat sangat eksklusif seperti Nyepi, dimana para pegawai yang menunaikan ibadah Nyepi ini tidak boleh terkoneksi dengan faktor eksternal manapun, sehingga mungkin dapat terjadi *delay* akan penerimaan informasi maupun dalam pelaksanaan kerja. Dengan adanya saran ini, diharapkan nantinya dapat dilakukan perbaikan sistem cuti di kedua negara

DAFTAR PUSTAKA

Ardian Azmi Hasibuan, & Amrie Firmansyah. (2023). Work Life Balance Ditinjau Dari Implementasi Pemberian Cuti Tahunan Dan Pola Mutasi Pegawai Sektor Publik. *Journal of Law, Administration, and*

Social Science, 3(2a), 270–283.
<https://doi.org/10.54957/jolas.v3i2a.602>

Kementerian Keuangan. (1976). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 (PP Nomor 24 tahun 1976)*. Kemenkeu.go.id; Jakarta, DKI: Penulis.
<https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/1976/24TAHUN1976PP.HTM>

Walenta, A. S., Afriyanti, A., Songbes, A. M. H., Ramadhani, M. V., & Mahendika, D. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan: Praktik Terbaik Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 182–187.
<https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i1.24058>

Akny, A. B. (2014). Mewujudkan Good Governance melalui Reformasi Birokrasi di Bidang SDM Aparatur untuk Peningkatan Kesejahteraan Pegawai. *Jejaring Adm. Publik J. Ilmiah, Univ. Airlangga*, 6(1), 416-427. *Pentingnya Kesejahteraan Karyawan! Ini 3 Manfaatnya - Lembaga Penjaminan Mutu*. (2023, May 3). Lembaga Penjaminan Mutu

- Universitas Medan Area.
<https://lpm.uma.ac.id/pentingnya-kesejahteraan-karyawan-ini-3-manfaatnya/>

Hidayatullah.com. (2023, November 3). *Hidayatullah.com*.
<https://hidayatullah.com/iptekes/2023/11/03/261055/warga-singapura-lebih-stres-dibandingkan-rata-rata-warga-dunia.html>

Paternity, Parental and Child Care Leave enhancements for civil servants. (2024). *Psd.gov.sg*.
<https://www.psd.gov.sg/newsroom/media-releases/paternity-parental-and-child-care-leave-enhancements-for-civil-servants/>

View of PATERNITY LEAVE (CUTI AYAH): Apa, Bagaimana dan untuk Apa? (2024). *Uinsaizu.ac.id*.
<https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/yinyang/article/view/1710/122>

Kebiasaan Sehari-hari yang Bisa Meningkatkan Kesejahteraan Mental. (2024). *Badungkab.go.id*.
<https://diskes.badungkab.go.id/artikel/54986-kebiasaan-sehari-hari-yang-bisa-meningkatkan-kesejahteraan-mental#:~:text=Kesejahteraan%20mental%20adalah%20kondisi%20yang,untuk%20menjalani%20hidup%20yang%20berkualitas.>