

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA
PELAKSANAAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN DI
PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

FATURAHMAN

NPM : 1503100092

Program Studi Ilmu Administrasi Publik



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA
2019**

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : FATURAHMAN
NPM : 1503100092
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, Tanggal : Jumat, 11 Oktober 2019
Waktu : 07.45 s.d. Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Drs. R. KUSNADI, M.AP

PENGUJI II : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP

PENGUJI III : IDA MARTINELLY, SH, MM

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP



Sekretaris



Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

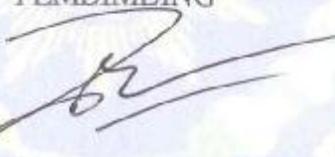
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai bimbingan diberikan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

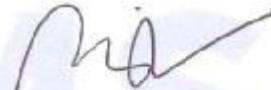
Nama : FATURAHMAN
NPM : 1503100092
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA PELAKSANAAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Medan, 11 Oktober 2019

PEMBIMBING


IDA MARTINELLY, SH, MM

DISETUJUI OLEH
KETUA PROGRAM STUDI


NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd



Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya FATURAHMAN, NPM 1503100092, menyatakan dengan sesungguhnya:

1. Saya yang menyadari bahwa memalsukan Karya Ilmiah dalam segala bentuk dilarang oleh Undang-Undang termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu, atau memplagiat, meniplak dan mengambil karya orang lain adalah tindak kejahatan yang harus dihukum menurut Undang-Undang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, ciplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh keserjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi berupa:

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai ujian saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar sarjana yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan pemberian ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 08 Oktober 2019

menyatakan



FATURAHMAN



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 • (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : **FATURAHMAN**
 P M : **1503100092**
 Jurusan : **Ilmu Administrasi Publik**
 Judul Skripsi : **Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 Dalam Rangka Pelaksanaan Perbaikan Kerja Karyawan P:
 PT. Perkebunan Nusantara II (Medan)**

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1		Perbaikan proposal	
2		Perbaikan, draft wawancara	
3		Perbaikan bab I & bab II - latar belakang - cara cara penulisan - cara penulisan	
4		Perbaikan bab II & bab III - tambahan referensi - simpulan - Struktur Organisasi	
5		Perbaikan bab IV - deskripsi hasil wawancara	
6		Perbaikan bab IV & bab V - pembahasan/analisis data - penulisan kesimpulan	
7		Perbaikan Analisis data, kesimpulan dan saran, serta lampiran-lampiran ke akhir	

Medan, 07 Oktober 2019...

Dekan,

Harahmudi S. Gos. M. Kom.

Ketua Program Studi,

(.....)
Nabil Wahidwah

Pembimbing ke : I.

(.....)
Ida Marjanti

ABSTRAK

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA PELAKSANAAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

**FATURAHMAN
1503100092**

Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Karyawan yang tidak terampil disebabkan tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut tidak dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal terhadap perusahaan. Pelatihan di dalam perusahaan dirasakan mampu untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerjanya

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Rangka Pelaksanaan Pelatihan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan analisis kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan pengamatan dengan cara menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya.

Hasil penelitian menunjukkan adanya tindakan yang dilakukan dalam mengimplementasikan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih memiliki beberapa kendala dikarenakan dalam pelaksanaan pelatihan yang masih belum merata dan juga disertai banyaknya jumlah karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya. Pelatihan adalah cara yang sangat tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Karyawan yang tidak terampil disebabkan tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaannya sehingga karyawan bekerja dengan tidak maksimal.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Pelatihan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan Rahmad dan Karunia Nya serta telah memberikan kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG NOMOR 02 TAHUN 2012 DALAM RANGKA PELAYANAN PERSAMPAHAN DI KELURAHAN TANJUNG SARI”**.

Ucapan terima kasih terdalam peneliti persembahkan kepada kedua orang tua saya, Ayahanda saya Syaiful rifa'i & Ibunda saya Suherni gustiani , serta Saudara Kandung Saya Dinda Lestari dan Khaila Elmira, yang telah membimbing saya untuk menyelesaikan perkuliahan selama ini. Terima kasih banyak telah memberikan banyak nasehat, dukungan moral, dukungan materil serta doa yang tidak putus-putusnya kepada saya serta selalu mensupport saya hingga saya bisa menyelesaikan perkuliahan dan skripsi saya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, nasihat serta dukungan dari banyak pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1 Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

- 2 Bapak Dr. Rudianto S.Sos M.Si selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 3 Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Dr. Arifin Shaleh, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 4 Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Drs. Zulfahmi M.I.Kom.
- 5 Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Abrar Adhani M.I.Kom.
- 6 Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara (IAN) Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Ibu Nalil Khairiah S.IP., M.Pd.
- 7 Bapak Mujahiddin, S.Sos., M.SP selaku Dosen pembimbing saya yang juga telah begitu banyak memberikan masukan, waktu, tenaga, pikiran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 8 Kepada seluruh dosen dan biro Fisip UMSU dan para staffnya yang memberi saya ilmu dan waktu yang telah diberikan kepada penulis selama di Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
- 9 Kepada tempat penelitian penulis yakni Kantor Desa Tanjung Sari yang telah memberikan kesempatan Penulis untuk melakukan riset penelitian terkait dengan judul skripsi Penulis.
- 10 Untuk sahabat-sahabat terbaikku yang tidak pernah ada dewasa-dewasanya ketika kumpul, si cerewet Fina Eria Nasution, Muhammad Farhan

Nasution yang mempunyai satu pikiran dan kekonyolan yang sama, dan Nurul Hafni yang penuh drama.

- 11 Untuk sahabat-sahabat Kost Pondok Wira, Irhandi Yudi Gultom, Khairul Ikhsan, Muhammad Reza Affandi, Fikri amri Harahap, Ardisyah Putra, Fani Azrian, Aris Rinaldi, Justifay Manan Putra dan Faturrahman terima kasih telah membantu dan menyemangati dalam mengerjakan skripsi ini semoga kita tetap menjadi saudara sampai tua.
- 12 Untuk teman-teman IAN A Malam yang selalu berjuang dan menemani saya dari awal kuliah hingga sekarang.
- 13 Untuk kawan-kawan yang tidak bisa disebutkan penulis satu persatu terima kasih atas segala dukungan dan semangat yang diberikan

Medan, Oktober 2019

Penulis :

FATURAHMAN

DAFTAS ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II URAIAN TEORITIS	8
2.1. Konsep Implementasi Kebijakan Publik.....	8
2.1.1. Pengertian Implementasi.....	8
2.1.2. Konsep Implementasi.....	10
2.1.3. Teori Implementasi	11
2.1.4. Pengertian Kebijakan	14
2.1.5. Pengertian Kebijakan Publik.....	17
2.1.6. Pengertian Implementasi Kebijakan	18
2.1.7. Model Pendekatan Implementasi Kebijakan	19
2.2. Peraturan Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 02 Tahun 2012 Tentang Retribusi Jasa Umum.....	22
2.3. Konsep Desa	24
2.3.1. Pengertian Desa	24
2.3.2. Struktur Desa	25
2.3.3 Wewenang Desa.....	26
2.4. Pengertian Retribusi.....	27
2.4.1. Bentuk Retribusi	28
2.5. Pengertian Sampah.....	29
2.5.1. Karakteristik Sampah.....	30
2.6. Model Pelayanan Persampahan	31

2.6.1. Bentuk Pelayanan Persampahan	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Jenis Penelitian.....	34
3.2. Kerangka Konsep.....	34
3.3. Definisi Konsep	35
3.4. Kategorisasi.....	37
3.5. Informan Penelitian.....	38
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6.1. Data Primer	39
3.6.2. Data Sekunder.....	40
3.7. Teknik Analisis Data.....	40
3.8. Lokasi Dan Waktu Penelitian	42
3.8.1. Lokasi Penelitian.....	42
3.8.2. Waktu Penelitian.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Hasil Penelitian	44
4.2. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP.....	74
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini, terjadi arus kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut setiap perusahaan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap kompetensi dan efisiensi perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan ke arah tujuan yang ingin di capai.

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang tepat untuk meningkatkan potensi dan kinerja karyawan. Kinerja dan potensi karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja dan potensi karyawan sangat dipengaruhi pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan dan mengintensifkan pemberian pelatihan kerja kepada seluruh karyawan.

Banyaknya jumlah karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya adalah tujuan utama pelaksanaan pelatihan kerja. Selain itu, sistem penilaian karyawan pun masih diukur secara kualitatif, yaitu sistem suka dan tidak suka (*like and dislike*) lebih dominan sehingga sistem seperti itu tidak sehat untuk perkembangan kinerja karyawan dan perusahaan ke depannya.

Pelatihan adalah cara yang sangat tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Karyawan yang tidak terampil disebabkan tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut tidak memberikan hasil pekerjaan yang maksimal terhadap perusahaan. Pelatihan di dalam perusahaan dirasakan mampu untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang dirasa kurang berkesinambungan dan tidak merata kepada seluruh karyawan sehingga menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik mengenai pekerjaannya. Hal ini juga menyebabkan para karyawan tidak dapat menambah wawasan dan potensinya dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan selama ini juga kurang tepat sasaran, dikarenakan pelatihan tersebut tidak sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan.

Frekuensi pelatihan yang diberikan kepada karyawan tergantung kebutuhan dan berdasarkan hasil pengukuran indeks kompetensi individual yang diadakan perusahaan setiap tahunnya. Pengukuran tersebut berguna untuk mengetahui kekurangan dari setiap karyawan, dan bila hasil pengukuran kompetensi tersebut mengindikasikan terdapat kesenjangan, maka karyawan tersebut akan diberi pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan salah satu perusahaan BUMN perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah Minyak Sawit (CPO) dan Inti Sawit (Kernel) dan karet.

Para stakeholder semakin kritis dan persaingan yang begitu ketat menuntut PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih kompetitif. Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang ada selama ini harus lebih diperbaiki mengingat perusahaan perkebunan swasta yang sudah banyak berkembang dan menjadi pesaing perusahaan dan adanya rencana holding company menuntut kinerja karyawan harus diperbaiki agar karyawan dapat bersaing dan berkompetisi menghadapi tantangan global tersebut.

Dari Uraian di atas, Maka Penulis tertarik untuk melakukan Penelitian Tentang **“IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM RANGKA PELAKSANAAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTRARA III (PERSERO) MEDAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Bagaimana

Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Rangka Pelaksanaan Pelatihan Kerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Rangka Pelaksanaan Pelatihan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara praktis, untuk melatih penulis dalam mengembangkan wawasan pikiran secara ilmiah, rasional, dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul di lingkungan
- b. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan memperkaya khasanah penelitian dan sumber bacaan di lingkungan FISIP UMSU, khususnya di bidang Ilmu Administrasi Negara.
- c. Secara Akademis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran pada penulis dan masyarakat yang membaca tulisan ini, kepada perusahaan khususnya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam upaya meningkatkan SDM melalui pelaksanaan pelatihan kerja karyawan.

D . Sistematika Penulisan

Pada penulisan skripsi ini peneliti membuat suatu sistematika dengan membagi tulisan menjadi 5(lima) Bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Pada Bab ini menjelaskan Tentang Pengertian Kebijakan, Pengertian Kebijakan Publik, Pengertian Implementasi, Kebijakan Publik, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pengertian Pelatihan dan dan dampak dari pelaksanaan Pelatihan

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik analisis Data, Narasumber, Kerangka Konsep, Defenisi Konsep, Kategorisasi, dan Lokasi Penelitian.

BAB IV : HASIL PEMBAHASAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan data yang diperoleh dari lapangan sehingga peneliti dapat memberikan interpretasi atas permasalahan yang akan diteliti

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

URAIAN TEORITIS

Tinjauan teoritis merupakan landasan berfikir untuk melakukan penelitian dan memberikan batasan yang lebih jelas dan masing-masing konsep guna menghindari adanya salah pengertian. Maka beberapa defenisi konsep yang dipakai dalam penelitian ini sesuai dengan kerangka teoritis yang telah dikemukakan bawah ini, adapun yang menjadi tinjauan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Pengertian Implementasi

Menurut Wahab (2005:140) implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang. Namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan badan peradilan. Lazimnya keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin di capai dan berbagi cara untuk mengatur proses implementasinya. Dari beberapa pandangan tentang kebijakan publik, bahwa kebijakan adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh pimpinan yang mempunyai tujuan.

Menurut Dunn (2003:123) implementasi merupakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut baik dilakukan oleh individu, pejabat pimpinan ataupun swasta. Menurut Susilo (2007:174) implementasi merupakan suatu penerapan, ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis, sehingga

memberikan dampak baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, maupun nilai dan sikap.

Islamy (2003:20) menguraikan beberapa elemen penting dalam kebijakan publik, yaitu : Kebijakan publik itu dalam bentuk perdananya berupa penetapan - tindakan pimpinan; Kebijakan publik itu tidak cukup hanya dinyatakan tetapi dilaksanakan dalam bentuk yang nyata; Kebijakan publik, baik untuk melakukan sesuatu ataupun tidak melakukan sesuatu itu mempunyai dan dilandasi maksud dan tujuan tertentu; dan Kebijakan publik itu harus senantiasa ditujukan bagi kepentingan seluruh anggota masyarakat. Pengertian implementasi yang dikemukakan diatas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara bersungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.

Menurut Grindle (1980:7) implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat di teliti pada tingkatan program tertentu, serta proses implementasi baru akan di mulai apabila tujuan dan sasaran telah di salurkan untuk mencapai sasaran.

Patton dan Sawichi dalam tangkilisan (2003:29) menyatakan bahwa “implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, di mana pada posisi ini eksekutif mengatur cara

mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah di seleksi”.

Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab (2008:65) juga mendefinisikan implementasi sebagai berikut: “implementasi adalah memahami apa yang nyata terjadi sesudah sesuatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan akibat atau dampak nyata pada masyarakat”.

Winarno (2005:101) mengatakan Implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Defenisi tersebut menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan pelaksanaan kegiatan administrasi yang legitimasi hukumnya ada. Pelaksanaan kebijakan melibatkan berbagai unsur dan diharapkan dapat bekerjasama guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Nurdin dan Usman (2004:70) mengemukakan bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.

Jadi Implementasi dapat dimaksudkan sebagai suatu aktivitas yang berkaitan dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan saran (alat)

untuk memperoleh hasil. Apabila dikaitkan dengan kebijakan publik, maka kata implementasi kebijakan publik dapat diartikan sebagai aktivitas penyelesaian atau pelaksanaan kebijakan publik yang telah ditetapkan/disetujui dengan penggunaan sarana alat) untuk mencapai tujuan kebijakan.

B. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik

Van Meter dan Hor dalam Winarno (2002:102) mendefinisikan implementasi kebijakan publik adalah sebagian tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pimpinan maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya. Tindakan-tindakan tersebut mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan. Dengan demikian, tahap implementasi terjadi hanya setelah undang-undang ditetapkan dan dana disediakan untuk membiayai implementasi kebijakan tersebut.

Sedangkan menurut Mazmanian dan Sabatier dalam Wahab (2004:65) Implementasi Kebijakan Publik adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sebuah program dinyatakan berlaku atau dirumuskan.

Dwijowijoyo (2003:158) menyatakan bahwa implementasi kebijakan publik pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik ada dua pilihan langkah yang dilakukan, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan *deriver* atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Implementasi kebijakan publik begitu penting dalam rangka kehidupan berbangsa dan bernegara yang sesuai dengan hukum, jadi penulis mengambil kesimpulan implementasi kebijakan publik merupakan tahap menjalankan suatu perundangan, peraturan dari suatu program pimpinan guna mengintervensi masyarakat dalam melakukan segala sesuatu didalam tatanan hidup bermasyarakat agar tidak terjadi kesimpangan-kesimpangan yang terjadi dimasyarakat.

Edward dalam widodo (2011:96-110) mengajukan empat faktor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi, diantaranya faktor komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

Nugroho (2004:158) mengatakan Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah strategi kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplemntasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut” .

Winarno (2005:101) “Implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan”.

Menurut Widodo, (2001:194) terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam persiapan proses implementasi yang perlu dilakukan, setidaknya terdapat empat hal penting dalam proses implementasi kebijakan, yaitu pendayagunaan sumber, pelibatan orang atau sekelompok orang dalam implementasi, interpretasi, manajemen program, dan penyediaan layanan dan manfaat pada publik.

Persiapan proses implementasi kebijakan agar suatu kebijakan dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan harus mendayagunakan sumber yang ada, melibatkan orang atau sekelompok orang dalam implementasi, menginterpretasikan kebijakan, program yang dilaksanakan harus direncanakan dengan manajemen yang baik, dan menyediakan layanan dan manfaat pada masyarakat.

Subarsono (2005: 101) beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program-program pemerintah yang bersifat desentralistik. Faktor- faktor tersebut diantaranya : a) Kondisi lingkungan, b) Hubungan antar organisasi, c) Sumberdaya organisasi untuk implementasi program, d) Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana

C. Komunikasi (*communication*)

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikasi. Sementara menurut widodo (2011:97) komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policymakers*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementors*) (Widodo, 2011:97).

a. Sumber Daya (*Resources*)

Edward III dalam Widodo (2011:98) mengemukakan bahwa: Bagaimana jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimana akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.

Menurut Dessler (2006 : 5), definisi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

b. Disposisi (*Disposition*)

Sikap dari pelaksana kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Apabila implementator memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, sebaliknya apabila sikapnya tidak mendukung maka implementasi tidak akan terlaksana dengan baik.

c. Struktur Birokrasi (*Bureucration Structure*)

Aspek struktur organisasi ini melingkupi dua hal yaitu mekanisme dan struktur birokrasi itu sendiri. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat *standart operation procedure* (SOP).

SOP menjadi pedoman bagi setiap implementator dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Aspek kedua adalah struktur birokrasi, struktur birokrasi yang terlalu panjang dan terfragmentasi akan cenderung melemahkan pengawasan dan menyebabkan prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks yang selanjutnya akan menyebabkan aktivitas organisasi menjadi tidak fleksibel.

Edward dalam Widodo (2011:96-110) mengajukan empat faktor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi, diantaranya faktor komunikasi, sumber daya, perilaku, dan struktur birokrasi.

Faktor penghambat implementasi kebijakan publik

Menurut Sunggono (1994:149-153). Implementasi kebijakan mempunyai beberapa faktor penghambat, yaitu:

a. Isi Kebijakan

Implementasi kebijakan gagal karena masih samanya isi kebijakan. Maksudnya apa yang menjadi tujuan cukup terperinci, sarana-saran dan penerapan prioritas atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Karena kurangnya ketetapan internal dan eksternal dari kebijakan yang akan dilaksanakan. Kebijakan yang akan diimplementasikan dapat juga menunjukkan adanya kekurangan-kekurangan yang sangat berarti.

Penyebab lain dari timbulnya kegagalan implementasi suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan –kekurangan yang menyangkut sumber daya-sumber daya pembantu, misalnya yang menyangkut waktu biaya/dana dan tenaga manusia.

b. Informasi

Implementasi kebijakan publik mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik. Informasi ini justru tidak ada, misalnya akibat adanya gangguan komunikasi.

c. Dukungan

Pelaksanaan suatu kebijakan publik akan sangat sulit apabila pada pengimplementasiannya tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan kebijakan.

d. Pembagian Potensi

Dalam hal ini berkaitan dengan deferensiasi tugas dan wewenang organisasi pelaksana. Struktur organisasi pelaksana dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau ditandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah serangkaian tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pimpinan yang berorientasi pada tujuan tertentu guna memecahkan masalah-masalah publik atau demi kepentingan publik. Kebijakan untuk melakukan sesuatu biasanya tertuang dalam ketentuanketentuan atau peraturan perundang-undangan yang dibuat pimpinan sehingga memiliki sifat yang mengikat dan memaksa.

D. Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai

dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja.

Sagala (2009:211-212) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Sedangkan menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright dalam Ahmad Nizam (2008), pelatihan adalah suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku oleh para karyawan. Menurut Komaruddin Sastradipoera (2006:122) mengatakan bahwa pelatihan adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pengembangan SDM yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:301) pelatihan adalah sebuah proses dimana orang memperoleh kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Menurut Ivancevich dan Lee Soo Hoon (2002:145) pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan kearah pencapaian tujuan

organisasi. Menjrut Nawawi (2005:34) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat saya simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017:67).

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku (Sudarmanto, 2015, hal.8).

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan. (Umam, 2018:186).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. (Fahmi, 2016, hal.127).

Kinerja adalah perilaku individu dapat dipengaruhi oleh *effort*, *ability* dan situasi lingkungan. *Effort* adalah usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi, sedangkan *ability* diwujudkan dalam bentuk kompetensi (Sopiah, 2008, hal.23).

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 240) Dalam melaksanakan pelatihan ada beberapa faktor yang berperan yaitu identifikasi kebutuhan, instruktur (pelatih), peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang.

- 1) *Identifikasi Kebutuhan Pelatihan*. Setiap upaya yang dilakukan untuk melakukan penelitian kebutuhan pelatihan adalah dengan mengumpulkan dan menganalisis gejala-gejala dan informasi-informasi yang diharapkan dapat menunjukkan adanya kekurangan dan kesenjangan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan yang menempati posisi jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Upaya untuk melakukan identifikasi pelatihan antara lain dengan cara:
 - a) Membandingkan uraian pekerjaan/jabatan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau calon karyawan.

- b) Menganalisis penilaian prestasi. Beberapa prestasi yang dibawah standar dianalisis dan ditentukan apakah penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- c) menganalisis catatan karyawan, dari catatan karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, hasil tes seleksi penerimaan, pelatihan yang pernah diikuti, promosi, demosi, rotasi, penilaian prestasi secara periode, temuan hasil pemeriksaan satuan pemeriksaan, kegagalan kerja, hasil komplain dari pelanggan, efektivitas kerja yang menurun, produktivitas kerja yang menurun, in-efisiensi dalam berbagai hal dan lain-lain. Dari catatan ini bisa ditentukan kekurangan-kekurangan yang dapat di isi melalui pelatihan, dan jika masih memiliki potensi untuk dikembangkan.
- d) Menganalisis laporan perusahaan lain, yaitu tentang keluhan pelanggan, keluhan karyawan, tingkat absensi, kecekatan kerja, kerusakan mesin, dan lain-lain yang dapat dipelajari dan disimpulkan adanya kekurangan-kekurangan yang bisa ditanggulangi dengan pelatihan.
- e) Menganalisis masalah. Masalah yang dihadapi perusahaan secara umum dipisahkan kedua masalah pokok, yaitu masalah yang menyangkut sistem dan Sumber Daya Manusia-nya, masalah yang menyangkut Sumber Daya Manusia sering ada implikasinya dengan pelatihan. Jika

perusahaan menghadapi masalah utang – piutang bisa digunakan sistem penagihan dan melatih karyawan yang menangani piutang tersebut.

- f) Merancang jangka panjang perusahaan. Rancangan jangka panjang ini mau tidak mau memasukan bidang Sumber Daya Manusia di dalam prosesnya. Jika dalam proses banyak sekali mengantisipasi adanya perubahan-perubahan, kesenjangan potensi pengetahuan dan keterampilan dapat dideteksi sejak awal.

2) Pelatih (instruktur)

Pelatih (*trainer*) atau instruktur adalah seorang atau tim memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dalam hal ini seorang pimpinan atau setiap kepala bagian harus dapat bertindak sebagai pelatih atau instruktur atau pemberi perintah. Seorang pimpinan tentunya harus mampu mengatasi masalah-masalah agar tugas-tugya yang diberikan kepada bawahan dapat benar-benar dikerjakan. Instruktur memulai dengan melakukan evaluasi deskripsi pekerjaan untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang menonjol bagi jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan. Instruktur juga mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Instruktur mengarahkan karyawan membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan, kemampuan dan kebiasaan yang tepat.

3) Peserta Pelatihan

Peserta merupakan salah satu unsur yang penting, karena program pelatihan adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada peserta (karyawan). Sebelum ditentukan peserta yang akan mengikuti pelatihan, terlebih dahulu perlu ditetapkan syarat-syarat and jumlah peserta, misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan.

4) Materi program (bahan)Pelatihan

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang masih diperlukan. Apapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

5) MetodePelatihan

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan dikembangkan oleh perusahaan. Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif .

E. Peraturan Ketenagakerjaan

Menurut. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Hamzah (2005:18), tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya. Menurut UU Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut (2005:18), tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Jadi dapat saya simpulkan bahwa tenaga kerja itu adalah penduduk yang berada dalam usia kerja.

Menurut (Hani Handoko:2001:104) pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu

latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (Development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Menurut Simamora (2006:273) pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

F. Sejarah

PT Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah Minyak Sawit (CPO) dan Inti Sawit (Kernel) dan produk hilir karet.

Periode tahun 1958

Sejarah Perseroan diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pimpinan RI yang dikenal sebagai proses

nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN).

Periode tahun 1968

Perseroan Perkebunan Negara (PPN) direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP)

Periode tahun 1974

Bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pimpinan merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen

Periode tahun 1994

3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT Perkebunan III (Persero), PT Perkebunan IV (Persero) dan PT Perkebunan V (Persero) pengelolaannya ke dalam satu manajemen.

Periode tahun 1996

Melalui Peraturan Pimpinan No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH, No . 36

tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat di dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 Tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

G. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Perusahaan ini berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara dan resmi didirikan dari hasil restrukturisasi BUMN pada tahun 1996. Direktur Utama perusahaan adalah Dasuka Amsir (sejak 2017) sedangkan Komisaris Utama adalah Achmad Mangga Barani Joe fly J. Bahroen (sejak September 2013).

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet.

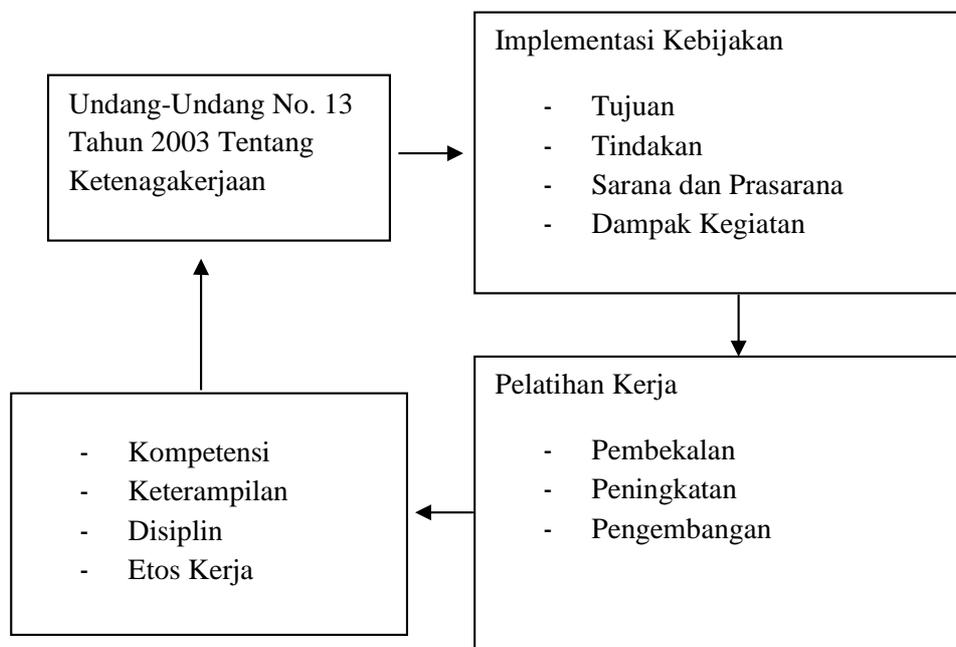
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode analisis Deskriptif Kualitatif yaitu pengolahan data yang didasarkan pada hasil studi lapangan yang kemudian dipadukan dengan data yang diperoleh dari studi perpustakaan, sehingga nantinya diperoleh data yang akurat. Sedangkan terhadap permasalahan dilakukan pendekatan yuridis-empiris yaitu penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat. Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan.

B. Kerangka Konsep



C. Defenisi Konsep

Definisi konsep adalah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak, kejadian keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial atau abstrak dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan kelompok atau individu.

Berkaitan dengan hal itu, maka dalam penelitian ini digunakan konsep-konsep sebagai berikut:

- a. Implementasi merupakan berbagai pelaksanaan dari berbagai peraturan yang harus dilaksanakan demi mencapai hasil yang diharapkan yang berdampak baik kepada kehidupan kedepannya.
- b. Kebijakan adalah tindakan dari sejumlah aktor yang bertujuan untuk pemecahan masalah yang ada di kehidupan sosial masyarakat.
- c. Kebijakan publik merupakan intervensi pimpinan yang memiliki serangkaian tujuan dalam memberikan batasan-batasan di kehidupan sosial masyarakat agar tidak terjadi kesimpangan perilaku didalam bermasyarkat.
- d. Implementasi kebijakan publik merupakan memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk

menimbulkan akibat-akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.

- e. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- f. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
- g. Karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu

D. Kategorisasi

Kategorisasi adalah salah satu tumpukan dari seperangkat tumpukan yang disusun atas dasar pemikiran institusi, pendapat, atau kriteria tertentu.

Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya tujuan yang ingin dicapai
2. Adanya tindakan atau strategi dalam pengimplementasian UU No. 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

3. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan Pelatihan
4. Adanya dampak dari pelaksanaan Pelatihan

E. Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini adalah orang-orang yang terlibat dalam Pelaksanaan Pelatihan dan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Alasan pengambilan narasumber adalah untuk mengumpulkan data yang diperlukan yang berhubungan dengan penelitian. Narasumber dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajer 2 Orang : Manager SDM dan Manager Personalia (Supriadi sebayang SH dan Agus Sallim)
2. Peserta Diklat : 3 orang

F. Teknik Pengumpulan Data

Dilakukan dengan cara wawancara langsung terhadap objek penelitian yang terdiri dari:

- a. Teknik pengumpulan data primer

Yakni pengumpulan data yang digunakan secara langsung pada lokasi penelitian atau objek yang akan diteliti atau data yang akan diperoleh dengan cara wawancara kepada informan yang telah ditentukan.

- b. Teknik pengumpulan Data sekunder.

Melalui studi kepustakaan peneliti menggunakan data-data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti yang diperoleh dari buku dan referensi buku, serta naskah lainnya.

G. Teknik Analisis Data

a. Reduksi Data

Data yang terdapat dalam penelitian ini akan direduksi, agar tidak bertumpuk-tumpuk guna untuk memudahkan pengelompokan data serta memudahkan dalam menyimpulkannya. Menurut Miles dan Huberman menjelaskan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakkan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan yang tertulis dari lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun dari kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan, penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi bentuk jenis matriks, grafiks, dan bagan. Semua dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan. Penyajian data merupakan bagian dari proses analisis.

c. Kesimpulan

Kesimpulan diambil setelah dilakukan pengolahan data dan analisis data. Kesimpulan bertujuan untuk memberikan gambaran final dari hasil penelitian yang berhubungan dengan maksud dan tujuan penelitian.

H. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Waktu penelitian bulan Juli - September 2019.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Demikian juga halnya permasalahan yang hendak dijawab dalam bab ini adalah Bagaimanakah Impelementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Rangka Pelaksanaan Pelatihan Kerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan secara mendalam, ada beberapa tahapan yang dilakukan penulis, yaitu; *pertama*, penelitian diawali dengan pengumpulan berbagai dokumen dari PTPN III seperti Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) dan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin dijawab, *Kedua*, penulis melakukan sejumlah wawancara dengan Manager SDM dan Manager Personalia dan 2 Orang peserta diklat.

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah, informan kunci yaitu Manager SDM dan Manager Personalia dan 2 Orang peserta diklat, tersebut berupa pernyataan dari para informan mengenai permasalahan penelitian skripsi ini. Sedangkan data-data sekunder didapatkan dari studi kepustakaan serta dokumen-dokumen yang didapat dari lokasi penelitian. Pengumpulan data

dilakukan selama kurang lebih dari tiga (3) minggu dilokasi penelitian, yaitu kantor PTPN III.

B. Hasil Penelitian

Wawancara adalah proses yang tanya jawab yang dilakukan seseorang kepada informan untuk diminta keterangan atau informasi yang dibutuhkan untuk tujuan tertentu. Kedudukan yang diwawancarai adalah sumber informasi, sedangkan pewawancara adalah penggali informasi. Dalam prakteknya ada beberapa jenis wawancara yang dapat dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis wawancara individual dimana wawancara yang dilakukan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya dan berstruktur.

Berikut adalah penyajian data-dara yang diperoleh melalui metode wawancara dengan informan peneliti. Adapun daftar pertanyaan dalam wawancara ini disesuaikan dengan permasalahan di dalam penelitian. Sebelum melakukan wawancara terhadap narasumber, penulis mengamati keadaan dan situasi yang ada pada RSUD Sinar Husni Kecamatan Helvetia. Adapun daftar pertanyaan dalam wawancara ini disesuaikan dengan permasalahan penelitian dan guna menjawab fenomena yang tengah diteliti. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut :

Adanya suatu tindakan yaitu segala tindakan atau operasi yang harus dijalankan atau dieksekusi dengan cara yang baku (sama) agar selalu memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama untuk mengimplementasikan kebijakan

publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Sehubungan dengan kenyataan yang ada di PTPN III Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M (37 tahun) selaku Manajer SDM PTPN III Dengan cara menerapkan kebijakan program pelatihan kerja. Program pelatihan kerja adalah pelatihan selain gaji yang diberikan kepada karyawan aktif berdasarkan kompetensi dan kinerjanya. Kebijakan Tambahan Pelatihan karyawan di di PTPN III memiliki kaitan yang erat dengan penilaian kinerja karyawan, disiplin dan kinerja yang diberikan karyawan kepada masyarakat.

PTPN III Kriteria pemberian Tambahan Pelatihan karyawan sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tambahan pelatihan diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan kemampuan kehadiran, atau kedisiplinan dan kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut Bapak Supriyadi Sebayang SH (36 Tahun) selaku Asisten Personalia PTPN III Pemberian Tambahan pelatihan yang diberikan kepada di PTPN III, yaitu dengan melihat daftar hadir pada apel, siang dan jam pulang kerja, secara umum apabila dilihat dari pelaksanaan pelatihan sesuai dengan besaran berdasarkan pangkat, golongan dan jabatan. Kedisiplinan dan kinerja menjadi tolak ukur yang digunakan sebagai acuan dasar hukum dalam pemberian tambahan pelatihan bagi karyawan adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan. PTPN III khusus nya kebun sei putih tujuan untuk melakukan pelatihan kerja karyawan yg pertama tujuan nya adalah untuk meningkatkan kompetensi karyawan , kemudian yang kedua kebutuhan berdasarkan analisa kebutuhan tenaga, dan juga dalam rangka pengembangan individu dan semua tujuan nya untuk meningkatkan kinerja dan pendapatan perusahaan.

Tunjangan tambahan pelatihan (TTP) yang diterima karyawan di PTPN III dihitung berdasarkan tingkat kehadiran dan prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tingkat kehadiran dilakukan dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*finger print*) dan pengolahan menggunakan system elektronik kehadiran karyawan yang dapat diakses secara online. Prestasi kerja dihitung berdasarkan pada nilai capaian aktivitas harian dengan menggunakan *e-logbook* sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kedinasan dengan akumulasi tingkat kehadiran dan capaian aktivitas harian sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kedinasan.

Menurut Bapak Kurniawan, SE sebagai Kabagpeg PTPN III Kebijakan Tambahan Pelatihan karyawan di di PTPN III memiliki kaitan yang erat dengan penilaian kinerja karyawan, disiplin dan kinerja yang diberikan karyawan kepada masyarakat. Kebijakan Tambahan Pelatihan karyawan di di PTPN III memiliki kaitan yang erat dengan penilaian kinerja karyawan, disiplin dan kinerja yang diberikan karyawan kepada masyarakat

Kendala yang sering dihadapi dalam pemberian tambahan Pelatihan karyawan di PTPN III adalah TPP yang diberikan kepada karyawan terkadang terlambat hal tersebut dikarenakan penggunaan keuangan yang terjadi pada awal tahun dan dari segi pelatihan yang dilakukan tidak memenuhi kriteria prestasi kerja tapi pelatihan pada karyawan tetap 100%, sehingga karyawan yang memiliki prestasi kerja tetap dibayar sama dengan karyawan yang hanya memenuhi kriteria disiplin”.

b. Adanya tujuan yang ingin di capai

Suatu keputusan seseorang atau beberapa orang, kelompok, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Pengorganisasi dibutuhkan agar kebijakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu pengorganisasi dilakukan dengan membuat keputusan untuk mencapai tujuan.

Sehubungan dengan kenyataan yang ada di PTPN III Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M (37 tahun) selaku Manajer SDM PTPN III Tambahan pelatihan bagi di lingkungan PTPN III sudah mengacu pada Undang-Undang dimana pertimbangan prestasi kerja yang diukur melalui keaktifan karyawan melalui tingkat kehadiran yang tercatat.

Pimpinan melalui kebijakan publiknya bertanggung jawab dalam menciptakan kesejahteraan bagi karyawannya. Kebijakan publik yang sudah

diimplementasikan dapat dinilai berhasil apabila tujuan dari kebijakan tersebut sudah tercapai dan tertuju pada titik sasaran yang sesuai dengan tujuan awalnya.

Menurut Tangkilisan (2003:19) Kebijakan publik merupakan suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pimpinan dalam lingkungan tertentu sehubungan adanya hambatan-hambatan tertentu sambil mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang di inginkan.

Menurut Bapak Supriyadi Sebayang SH selaku Asisten Personalia PTPN III Pemberian tambahan pelatihan karyawan di PTPN III secara laporan sudah dijalankan sesuai dengan Undang-Undang, namun masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya terutama dalam memenuhi indikator yang telah ditentukan oleh kebijakan. Kami dari PTPN III punya program pelatihan dan pengembangan karyawan, jadi pelatihan dan pengembangan karyawan itu di arahkan untuk meningkatkan kompetensi karyawan berdasarkan hasil pengukuran indeks tingkat kompetensi, dan pelaksanaan ini di adakan setiap tahun nya. Pelatihan dan pengembangan ini di susun melalui program pengembangan berbasis kompetensi yang di dasarkan kepada analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi dan program pengembangan individu, dan pelaksanaan pelatihan nya bisa melalui internal dan eksternal di dalam maupun di luar perusahaan, misalnya dengan metode pendidikan dan pelatihan untuk tingkat internal melalui BenchMarking, arti BenchMarking yaitu kita belajar kepada perusahaan yang sudah memiliki

keterampilan serupa, kemudian kita belajar dan mencontoh hal yg positif dari mereka. Selain itu kami juga ada metode konseling dan penugasan

Penerapan pemberian tambahan Pelatihan karyawan sebagai salah satu cara yang dilakukan pimpinan dalam pembangunan daerah. Dalam hal ini pelatihan karyawan yang ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karyawan

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Kurniawan, SE Dasar Hukum dalam pelaksanaan pemberian tambahan pelatihan karyawan untuk dapat diterapkannya kebijakan Tambahan Pelatihan bagi karyawan. Dengan dasar hukum berupa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . Untuk menjalankan kebijakan dalam pemberian tambahan Pelatihan karyawan selain mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengacu pada .

Kebijakan TPP menjadi salah satu kebijakan yang didalamnya terdapat unsur penilaian kinerja tersebut, memang pimpinan telah menetapkan kebijakan baru dalam penilaian prestasi kerja karyawan dengan ditetapkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karyawan yang menjadi pedoman dalam pemberian tambahan pelatihan karyawan juga mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Menurut Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M (37 tahun) selaku Manajer SDM PTPN III pemberian sanksi terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja dan kinerja yang diberikan oleh SDM PTPN III sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan cara memberi teguran baik secara lisan maupun tertulis, dan bobot penilaian yang menjadi kriteria TPP akan dikurangi. Ada beberapa karyawan di PTPN III melakukan pelanggaran disiplin dan kinerja mereka diberikan sanksi dari tim evaluasi dan monitoring penilaian aspek pemberian tambahan pelatihan bagi karyawan sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kendala untuk di PTPN III sebenarnya kalo secara finansial tidak ada, tetapi terkadang karena padatnya jam kerja di perusahaan orang-orang yg terpilih untuk melaksanakan pelatihan ini terbentur dengan jadwal nya sibuk. Karna sebenarnya orang yg akan kita latih adalah orang-orang pilihan yang berkompeten di bidang nya.

Bagi karyawan yang melanggar disiplin dan kinerjanya tidak baik maka tersebut kami panggil dan kami peringatkan untuk tidak berbuat kembali, apabila terulang kembali maka kami akan memberikan sanksi sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

c. Adanya tindakan atau strategi dalam pengimplementasian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sikap dan karakteristik dari para pelaksana peraturan dalam menyikapi suatu kebijakan merupakan faktor yang tidak dapat dikesampingkan. Jika para pelaksana peraturan setuju dengan isi suatu kebijakan, dan dalam hal ini berarti adanya program, kemungkinan besar mereka akan melaksanakannya sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat kebijakan.

Hasil wawancara dengan Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M (37 tahun) selaku Manajer SDM PTPN III Pengawasan yang dilakukan secara sistem terkomputerisasi misalnya absensi sekarang menggunakan *fingger print* dan secara *online* sehingga dapat mempermudah menghitung jumlah kehadiran . Jadi berdasarkan yang sudah saya jabarkan tadi, artinya kita melakukan pengukuran indeks kompetensi dari seluruh karyawan. Ketika kita melakukan pengukuran indeks kompetensi kepada seluruh karyawan, melalui pengukuran tersebut perusahaan mengetahui skill dari masing-masing karyawan dan jika kita sudah tau hasilnya akan di susun program pengembangan berbasis kompetensi tadi, jadi yang kompetensinya di bawah standart maka akan di berikan pelatihan-pelatihan oleh PTPN III seperti yg sudah saya jabarkan pada poin sebelumnya

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, maka pengawasan harus dilakukan secara berkelanjutan sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan

pekerjaan karyawan atau karyawan sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan dikehendaki oleh pengawas yaitu pimpinan.

Pengawasan merupakan hal penting disetiap pekerjaan dalam perusahaan atau instansi pimpinan, dikarenakan dengan adanya pengawasan yang baik, maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kerjaan yang optimal. Bila pekerjaan dibarengi dengan pengawasan pasti hasilnya akan sangat baik dan memuaskan

Pengawasan yang dilakukan belum efektif karena tidak secara langsung melainkan secara *online* sehingga membuat karyawan tidak bekerja dengan yang diharapkan. Pada saat ini sistem pengawasan dilakukan secara *online* namun memiliki kelemahan yaitu terkadang adanya gangguan server dan jaringan internet sehingga laporan yang dikirimkan terhambat.

Menurut Bapak Supriyadi Sebayang SH selaku Asisten Personalia PTPN III Penilaian yang dilakukan oleh bagian SDM PTPN III dan hasilnya belum sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang tambahan pelatihan karyawan. Penilaian yang dilakukan belum berjalan dengan baik karena masih ada beberapa karyawan di PTPN III yang melakukan kesalahan tetap mendapatkan bobot 100% tambahan pelatihan karyawan sementara menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jika kedisiplinan hanya memperoleh bobot 15%, maka karyawan memperoleh hukuman disiplin dalam bentuk teguran dan lisan selama 1 bulan.

Bila di dalam organisasi faktor pengawasan tidak berjalan, maka hasil pekerjaan akan sangat buruk dan tidak optimal bahkan jauh dari kata mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal. Dengan melihat adanya kecenderungan kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga rasa tanggung jawab karyawan pun akan berkurang, hal ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Sementara hasil wawancara dengan Bapak Kurniawan, SE Aspek prestasi kerja karyawan didasarkan pada nilai capaian sasaran kinerja karyawan yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, namun kenyataannya tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selalu berkoordinasi dengan tim pengawasan dan evaluasi namun terkadang kurang di respon oleh bagian tersebut sehingga penilai kinerja sering terhambat”. Karena pengukuran indeks kompetensi ini sampai saat ini hanya inilah media yang paling pas untuk mengukur kemampuan masing-masing karyawan dan strategi inilah yang dipilih jadi nanti melalui strategi ini nanti ada beberapa poin-poin pertanyaan yang akan diberikan kepada karyawan dan karyawan akan di berikan test-test dan menjawab bagaimana solusi yang di hadapi dan beberapa format-format pertanyaan yg akan di jawab dan ini juga bisa di pakai sebagai

metode untuk mempromosikan karyawan jika ia memiliki indeks kompetensi yang tinggi biasanya atas dasar itu perusahaan bisa melakukan promosi.

Kepala PTPN III kesulitan dalam berkordinasi dengan tim monitoring dan evaluasi, hal ini terlihat beliau sering pergi ke SDM PTPN III untuk melakukan kordinasi tersebut. Belum ada kerja sama yang baik antara bagian SDM PTPN III dengan Kepala PTPN III, karena bagian SDM terlalu sibuk dengan penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah PTPN III”.

d. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pelatihan

Adanya suatu transparansi yaitu segala sesuatu yang dapat wujudkan untuk kepentingan bersama. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dengan bersifat terbuka, mudah, dapat diakses semua pihak yang membutuhkan kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Menurut Ibu Ir. Hj. Purnama Dewi, M.M (37 tahun) selaku Manajer SDM PTPN III sering mendapat laporan dari setiap di PTPN III selalu mengeluh atas hasil penilaian yang tidak di publikasin kepada karyawan”. Dengan memperhatikan bahwa sistem penilaian kinerja tidak dapat diketahui semua karyawan karena bagian tim evaluasi dan monitoring terhambat karena alasannya sistem aplikasinya sering *error*. Belum mengerti melihat sistem kerja tim evaluasi

dan monitoring yang terkadang tidak pernah memberitahukan kepada karyawan yang tiba-tiba TPP yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Jadi penerapan strategi yg di pilih itu kita melakukan pengujian melakukan penilaian kompetensi kepada seluruh karyawan dan biasanya itu setiap tahun dilakukan seperti saya bilang tadi jika sudah dapat calon karyawan tadi maka dilakukanlah pelatihan, couching, konseling, benchmarking atau penugasan khusus seperti yg saya paparkan sebelumnya.

Mereka selalu melakukan penilaian kinerja tidak secara transparansi karena tidak jelas pemotongan atas TPP yang diberikan, hal tersebut terbukti bahwa beberapa karyawan yang melaporkan kepada saya.

Penilaian kinerja di PTPN III belum transparansi karena dari pihak tersebut tidak memberi tahukan penilaian kinerja atas penilaian tersebut. Penilaian kinerja secara tidak transparansi sementara menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa semua penilaian atas kinerja harus diketahui pimpinan dan para karyawan.

Upaya yang dilakukan adalah meningkatkan komunikasi dengan bagian tim pengawasan dan monitoring karena selama ini sulit sekali untuk berkomunikasi dengan mereka dalam membahas tranparansi penilaian kinerja. SDM PTPN III untuk lebih transparan dalam memberikan laporan penilaian agar karyawan merasa puas terhadap hasil kinerja yang telah dilakukan. Sebaiknya sistemnya harus diperbaiki agar tidak menghambat penilaiain kinerja karena

karyawan beranggapan bahwa belum transparansi terhadap penilaian karen sistem yang bermasalah.

Tujuan utama dari implemementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah untuk melaksanakan kualitas kinerja karyawan di PTPN III, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan pemberian bantuan peralatan dari pengelola usaha di PTPN III. Untuk meningkatkan pemberian bantuan peralatan maka diperlukannya suatu prosedur yang harus dilakukan oleh masyarakat atau pemilik usaha dalam mendapatkan izin usaha dari PTPN III.

Dari hasil tersebut sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang Pasal 8 ayat (1) dan (2) adalah Prinsip dan sasaran dalam penetapan struktur dan besarnya tarif Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah didasarkan pada tujuan untuk memperoleh keuntungan yang layak dan Keuntungan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah keuntungan yang diperoleh apabila kinerja jasa usaha tersebut dilakukan secara efisien dan berorientasi pada harga pasar.

Wujud penerimaan implementor terhadap peraturan tersebut dapat dilihat bahwa mereka mengetahui latar belakang, manfaat, tujuan serta sasaran dari adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang Di PTPN III tersebut. Dimana kemudian PTPN III langsung membuka kelas untuk Training bagi para karyawan agar khusus mempelajari dan memahami isi dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang Di PTPN

III, agar dapat bekerja lebih baik di lapangan, bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan peraturan tersebut dalam memberikan kinerja kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan dapat dilihat bahwa indikator yang diterapkan sudah dilakukan dan belum berjalan cukup baik, baik SDM di lingkungan PTPN III maupun koordinasi dengan instansi lainnya.

Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara objektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban retribusi daerah dan/atau tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan retribusi daerah.

PTPN III memiliki sarana dan prasarana yang lengkap yang pertama tentu saja ada pelatih kita sudah punya tenaga pelatih yang cukup handal misalnya dalam bidang teknik, analisa tanaman, analisa yang terkait dengan bibit maupun sistem manajemen kita sudah punya tenaga ahlinya. Yang kedua kita punya kurikulum sesuai dengan tingkat pelatihan ada dalam bentuk kurikulum dan ada dalam bentuk instruksi kerja dan prosedur kerja jadi itu semacam pedoman teknis dan tentunya kita punya tempat pelatihan di Sei Karang ada beberapa gedung mess dan tempat tinggal bahkan bisa menampung sekitar 400 orang dan juga terkait dana kita punya bagian SDM di kantor direksi dan juga di sini di bagian kantor personalia dan turut kita anggarkan.

Karna dengan adanya tenaga pelatih tentu akan menghemat biaya dan terus dengan adanya sarana dan juga kurikulum merupakan persyaratan undang-undang No. 13 Tahun 2003 itu wajib dan sebagai pedoman. Dan tentunya kita punya tempat dan kita tak perlu keluar selagi kita bisa meng handle sendiri. Pelaksanaannya sangat mendukung tentunya jadi karna biaya yang kita keluarkan untuk pelatihan apalagi mengingat jumlah karyawan kita sekitar 21.000 karyawan, jika menggunakan sarana dan prasarana dari luar tentu biayanya sangat besar mungkin hanya bidang-bidang tertentu saja kita memakai sarana dan prasarana dari luar, semisal operator alat berat karena terkait perizinan, tapi kalau yang bersifat kultur teknis proses tanam dan sebagainya itu buasanya di tempat kita. Sarana dan prasarana yang kami miliki sangat mendukung, mulai dari tenaga pelatih, adanya kurikulum, adanya tempat dan adanya anggaran itu sangat mendukung proses pelaksanaan Pelatihan Kerja yang ada di PTPN III ini

Komunikasi yang dilakukan oleh masing masing bidang atau satuan kerja di lingkungan PTPN III sudah berjalan dengan baik, baik secara vertikal maupun horizontal. Pentingnya komunikasi dalam pelaksanaan peraturan Walikota ini akan sangat berpengaruh agar tidak terjadi kesalahpahaman diantara pelaksana kebijakan. Masing-masing bidang atau satuan kerja juga saling bekerjasama untuk mendukung pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang di PTPN III tersebut, mulai dari pendataan, proses

sosialisasi, pengembangan dan pengawasan melakukan teguran langsung kelapangan maupun melalui surat maupun proses pemberian ijin usaha.

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan dapat disimpulkan bahwa struktur birokrasi/organisasi yang ada pada PTPN III sudah cukup. Adapun tata cara atau petunjuk pelaksana/petunjuk teknis yang digunakan untuk melaksanakan peraturan tentang tamban pelatihan bagi karyawan sudah jelas dan serta sudah tercantum di dalam rincian isi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang . Dimana dijelaskan bagaimana prosedur, tata cara dan syarat yang dibutuhkan dalam proses pengurusan izin, baik sebelum pemberian maupun sesudah pemberian izin, dan kepada instansi mana masyarakat mengurus izinnya. Sehingga baik pelaksana kebijakan maupun masyarakat dapat mengetahui dengan jelas.

B. Pembahasan

1. Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

a. Adanya tujuan yang ingin di capai

Adanya suatu tindakan yaitu segala tindakan atau operasi yang harus dijalankan atau dieksekusi dengan cara yang baku (sama) agar selalu memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung

mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Kebijakan publik sebagai tindakan pimpinan yang berwenang, kebijakan publik dalam hal ini merupakan tindakan yang dibuat dan diimplementasikan oleh badan pimpinan yang memiliki kewenangan hukum, politis dan finansial untuk melakukannya. Pada umumnya perhatian kebijakan publik ditujukan pada tindakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu daripada perilaku yang berubah atau acak. Jadi, kebijakan publik ini memiliki tujuan yang telah terarah sebelumnya.

Dengan telah dilaksanakannya pelatihan tentu saja PTPN III akan memperoleh tenaga-tenaga yang sesuai dengan kompetensi yang di harapkan oleh perusahaan yang pada akhirnya jika karyawan nya memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan meningkatkan kinerja karayawan tersebut sehingga perusahaan akan mendapat keuntungan yang lebih besar dan tentu saja akan mendapatkan feedback yg bagus bagi kami minimal proses produksi berjalan lebih lancar.

Menurut Agustino (2008:8) Pada umumnya perhatian kebijakan publik ditujukan pada tindakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu daripada perilaku yang berubah atau acak. Jadi, kebijakan publik ini memiliki tujuan yang telah terarah sebelumnya.

Nugroho (2011:636) proses implementasi dengan lima tahapan, yaitu pemahaman dari lembaga/badan pelaksana dalam bentuk disusunnya kebijakan pelaksana, kepatuhan objek, hasil nyata, penerimaan hasil nyata tersebut, dan akhirnya mengarah pada revisi atas kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan tersebut ataupun keseluruhan kebijakan yang bersifat mendasar.

Dari hasil wawancara yang di lakukan oleh informan karyawan di jelaskan bahwa pemberian Tambahan pelatihan karyawan (TPP) yang di berikan Oleh pimpinan pusat kepada pimpinan daerah sudah merata, dan pemberian Tambahan pelatihan karyawan juga berdampak baik bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan sudah sesuai dengan efektivitas kinerja kerja karyawan. pemberian Tambahan pelatihan karyawan (TPP) juga di berikan sesuai dengan penilaian presentasi kehadiran kinerja kerja dan juga penilaian apel pagi dan sore, dan juga disiplin kerja karyawan, penilaian kehadiran kinerja karyawan pun sudah baik dan sudah memenuhi syarat penerima Tambahan pelatihan karyawan (TPP), dan apabila karyawan yang menerima tambahan pelatihan karyawan (TPP) tersebut tidak memenuhi Presentasi penilaian Kehadiran Kinerja dan juga Penilaian Apel pagi dan sore setiap bulannya maka Tambahan pelatihan karyawan (TPP) yang di berikan akan di potong sesuai dengan persentase kehadiran kinerja karyawan yang ada setiap bulannya.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Karyawan Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap

pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Karyawan Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap Karyawan Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin akan diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah Karyawan Negeri yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut.

b. Adanya tindakan atau strategi dalam pengimplementasian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Suatu keputusan seseorang atau beberapa orang, kelompok, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Pengorganisasi dibutuhkan agar kebijakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu pengorganisasi dilakukan dengan membuat keputusan untuk mencapai tujuan.

Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk. Apabila pejabat pada waktu memeriksa yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah diluar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melaluisaluran hirarki. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain

yang diperlukan. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Biasanya dari kantor direksi akan mengirimkan memorandum surat menyurati kepada seluruh kebun terkait dengan kebutuhan pelatihan dan pengembangan di masing-masing kebun. Melalui itu nanti akan dilakukan evaluasi dan bisa melakukan analisa, nanti pelatihan mana kira-kira yang di anggap relevan oleh bagian SDM untuk dapat dilaksanakan terlebih dahulu

Sebagai bentuk pelanggaran ucapan itu adalah setiap kata-kata yang di ucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti rapat, ceramah, diskusi, telepon, radio, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan adalah pernyataan pikiran atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk huruf-huruf (tulisan) maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain – lain yang serupa dengan itu. Adapun yang dimaksud dengan perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan.

yang melakukan pelanggaran disiplin (indisipliner) akan diberikan sanksi. Dalam hukum dikenal ada beberapa sanksi yaitu sanksi pidana, sanksi perdata dan sanksi administrasi. Dalam hukum administrasi khususnya pada ruang lingkup keorganisasian sanksi yang dijatuhkan berupa sanksi administrasi yang kaitannya dengan pelanggaran ketentuan tentang perkawinan dan perceraian yaitu berupa penjatuhan hukuman disiplin. Sanksi administrasi yang berupa hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Karyawan Negeri Sipil karena

melanggar Peraturan Disiplin Karyawan Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Pimpinan Nomor 53 Tahun 2010.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber maka dapat disimpulkan bahwa pemberian sanksi terhadap yang melakukan pelanggaran disiplin kerja dan kinerja yang diberikan oleh SDM PTPN III sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dengan cara memberi teguran baik secara lisan maupun tertulis, dan bobot penilaian yang menjadi kriteria TPP akan dikurangi.

Namun Pemberian Tambahan Pelatihan Karyawan (TPP) di kantor PTPN III belum sepenuhnya sesuai dengan efektivitas yang ada, di karenakan penilaian kehadiran Kinerja yang berdampak pada Disiplin karyawan yang masih Kurang dalam tugas dan tanggung jawab mereka, selain itu masih kurangnya penilaian kehadiran karyawan pada Apel di Sore hari yang kadang tidak di laksanakan oleh sebagian karyawan yang bertugas pada hari tersebut.

c. Adanya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pelatihan

Sikap dan karakteristik dari para pelaksana peraturan dalam menyikapi suatu kebijakan merupakan faktor yang tidak dapat dikesampingkan. Jika para pelaksana peraturan setuju dengan isi suatu kebijakan, dan dalam hal ini berarti adanya program, kemungkinan besar mereka akan melaksanakannya sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat kebijakan.

Kebijakan TPP di PTPN III belum terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan (belum sesuai dengan kriteria penilaian pelatihan). Belum sesuaiinya efektivitas pelatihan TPP ini ada kaitan dengan efisiensi dalam penggunaan sumber daya karena dalam proses pelatihan kriteria penilaian yang digunakan adalah kriteria disiplin karyawan yaitu dengan melihat daftar hadir karyawan yang mengikuti apel pagi. Padahal dalam kriteria penilaian juga harus memenuhi prestasi kerja karyawan.

Seluruh bagian, seluruh unit kerja misalnya di teknik untuk kepentingan pelatihan operator las misalnya, untuk operator mesin genset, untuk bidang personalia dalam K3 umum. Terus juga kepentingan pelatihan-pelatihan pemadam kebakaran jadi banyak sekali seluruh bagian tanaman juga termasuk juga bagian personalia baguan ATU pengisian pajak juga mendapat manfaat semua mendapatkan manfaat sehingga meningkatlah kinerja kualitas kompetensi dan kinerja dari seluruh bagian meningkat

Madani (2011:37) menyatakan bahwa aktor kebijakan meliputi aktor internal birokrasi dan aktor eksternal, yang terdiri dari aktor aktor individu maupun kelompok yang turut serta dalam setiap perbincangan dan perdebatan tentang kebijakan publik. Jadi, dapat dikatakan bahwa aktor-aktor kebijakan publik selalu terkait dengan pelaku dan penentu suatu kebijakan yang berinteraksi dan melakukan interrelasi dalam tahapan proses kebijakan publik.

Pengawasan yang dilakukan belum efektif karena tidak secara langsung melainkan secara *online* sehingga membuat karyawan tidak bekerja dengan yang diharapkan. Pada saat ini sistem pengawasan dilakukan secara *online* namun memiliki kelemahan yaitu terkadang adanya gangguan server dan jaringan internet sehingga laporan yang dikirimkan terhambat.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan narasumber dimana Penilaian yang dilakukan oleh bagian SDM PTPN III dan hasilnya belum sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang tambahan Pelatihan karyawan. Penilaian yang dilakukan belum berjalan dengan baik karena masih ada beberapa di PTPN III yang melakukan kesalahan tetap mendapatkan bobot 100% tambahan Pelatihan karyawan sementara menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jika kedisiplinan hanya memperoleh bobot 15%, maka karyawan memperoleh hukuman disiplin dalam bentuk teguran dan lisan selama 1 bulan.

Selain itu tingkat kepatuhan pelaksana kebijakan terutama para atasan langsung tidak melakukan penilaian dan rekomendasi setiap bulannya, sehingga pelatih melakukan rekapitulasi pelatihan hanya melihat kehadiran karyawan. Sehingga karyawan yang kinerjanya baik tidak terhitung dalam penambahan pelatihan karyawan. Dalam pelaksanaan selaku implementor dalam melakukan penilaian adalah atasan langsung yang melihat 2 kriteria, sehingga apa yang dikerjakan oleh bawahan dapat diawasi dengan efektif dan efisiensi. Namun

dalam proses pelaksanaan yang melakukan penilaian adalah instruktur pelatihan umum pada PTPN III. Sehingga pada tahap pelatihan yang maksimal dinilai adalah disiplin kerja karyawan, tetapi kepatuhan pelaksana dalam melihat prestasi kerja belum berjalan maksimal karena prestasi kerja seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III belum mendapat 100 persen.

d. Adanya dampak dari pelaksanaan pelatihan

Adanya suatu transparansi yaitu segala sesuatu yang dapat wujudkan untuk kepentingan bersama. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dengan bersifat terbuka, mudah, dapat diakses semua pihak yang membutuhkan kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan publik tersebut.

Wujud penerimaan implementor terhadap peraturan tersebut dapat dilihat bahwa mereka mengetahui latar belakang, manfaat, tujuan serta sasaran dari adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang Di PTPN III tersebut. Dimana kemudian PTPN III langsung membuka kelas untuk Training bagi para karyawan agar khusus mempelajari dan memahami isi dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang Di PTPN III, agar dapat bekerja lebih baik di lapangan, bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan peraturan tersebut dalam memberikan kinerja kepada perusahaan.

Mardiasmo dalam Kristianten (2006:45) menyebutkan transparansi adalah keterbukaan pimpinan dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktifitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak yang membutuhkan. Transparansi akan memberikan dampak positif dalam tata pimpinan. Transparansi akan meningkatkan pertanggungjawaban para perumus kebijakan sehingga kontrol terhadap para pemegang otoritas pembuat kebijakan akan berjalan efektif.

Menurut hasil wawancara dengan narasumber Pimpinan PTPN III sering mendapat laporan dari setiap karyawan di PTPN III selalu mengeluh atas hasil penilaian yang tidak di publikasikan kepada karyawan. Dengan memperhatikan bahwa sistem penilaian kinerja tidak dapat diketahui semua karyawan karena bagian tim evaluasi dan monitoring terhambat karena alasannya sistem aplikasinya sering *error*. Belum mengerti melihat sistem kerja tim evaluasi dan monitoring yang terkadang tidak pernah memberitahukan kepada karyawan yang tiba-tiba TPP yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kebijakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang belum terimplementasi dengan baik dikarenakan masih terdapat beberapa hambatan yang ditemui sehingga implementasi kebijakan tidak maksimal. Adapun yang menjadi tolak ukur dari beberapa pertanyaan yakni :

Pertama, adanya tindakan yang dilakukan dalam menjabarkan keputusan publik dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum berjalan dengan baik dikarenakan kriteria pemberian Tambahan Pelatihan karyawan mendapat hambatan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tambahan pelatihan diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan kemampuan kehadiran, atau kedisiplinan dan kinerja tersebut dan tingkat kehadiran dilakukan dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*finger print*) dengan menggunakan system elektronik kehadiran karyawan yang dapat diakses secara online.

Kedua, adanya keputusan yang dilakukan untuk mencapai tujuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Tentang juga mendapati beberapa kendala dikarenakan pelaksanaan dilaksanakan oleh pelatih yang tak setiap saat ada atau sedia waktunya. Apabila atasan pada waktu memeriksa yang

disangka melakukan pelanggaran disiplin maka atasan tersebut wajib melaporkan hal itu kepada atasan yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarki. Laporan tersebut disertai dengan hasil-hasil pemeriksaan dan bahan-bahan lain yang diperlukan. Atasan yang berwenang memberikan sanksi yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Ketiga, adanya mekanisme perintah/kontrol dari pimpinan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum berjalan dengan baik dikarenakan pelatihan yang dilakukan tidak secara langsung sehingga membuat karyawan yang bekerja tidak sesuai yang diharapkan dan penilaian yang dilakukan oleh bagian SDM PTPN III dan hasilnya belum sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang tambahan pelatihan karyawan.

Keempat, adanya transparansi bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti untuk menjalankan kebijakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum berjalan dengan baik hal tersebut dikarenakan bahwa sistem penilaian kinerja tidak dapat diketahui semua karyawan karena bagian tim evaluasi dan monitoring terhambat karena alasannya sistem aplikasinya sering *error*, tidak jelas pemotongan atas TPP yang diberikan dan sulit

sekali untuk berkomunikasi dengan mereka dalam membahas transparansi penilaian kinerja.

B. Saran

Dari hasil analisa yang telah dikemukakan, disini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dilihat dari indikator komunikasi dan koordinasi, disposisi atau sikap implementor, sumber daya dan struktur organisasi secara umum sudah cukup baik, namun untuk kedepannya semua aspek tersebut masih memiliki beberapa kekurangan sehingga para pelaksana pelatihan dalam hal ini PTPN III perlu melakukan pembenahan dan perbaikan dengan tujuan agar pelaksanaan tersebut dapat terlaksana dengan maksimal dan mencapai tujuan yang akan dicapai.
2. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka perlu ditingkatkan sosialisasi dan komunikasi kepada bagian SDM selaku tim pengawas dan evaluasi penilaian kinerja karyawan, agar mereka semakin sadar akan tujuan dari peraturan tersebut serta melakukan fungsi pengawasan dan pembinaan secara lebih intens dan lebih bertindak tegas kepada karyawan yang melanggar aturan dengan memberikan surat teguran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin, 2005: *Analisis Kebijakan Publik, Konsep Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Personalia*, (Terjemahan). Erlangga: Jakarta.
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan*, Jakarta. Gajah Mada University, Pres.
- Dwijowijoto, Ryan Nugroho, 2001: *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta. PT. Elex Media Koputindo.
- Edwards, C George. 1980: *Proses dan Studi Kasus Kebijakan Publik*. Jakarta Caps.
- Grindle, Merilee S. 1980. *Politics and Policy Implementation in The Third World*, Princnton University Press, New Jersey.
- Hamzah, Andi. 2005. *Hukum Acara Pidana Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Islamy, Irfan. 2003: *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Panggabean. S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sirnamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sunggono, Bambang. 1994, *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*, Jakarta: PT. Karya Unipress.
- Susilo, Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tangkilisan. 2003. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta.
- Widodo, Suparno. 2011. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*.
Yogyakarta: CAPS.

Undang-Undang:

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Website:

<http://www.ptpn3.co.id>

<http://lpp.ac.id>