

**IMPELEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI  
NO. 1 TAHUN 2008 TENTANG TENAGA KERJA DALAM  
RANGKA PENGADAAN FASILITAS  
KESEJAHTERAAN PEKERJA  
DI PT. PLN BINJAI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**ARIS RINALDI**  
**NPM:1503100083**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
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 : ARIS RINALDI  
NPM : 1503100083  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari, Tanggal : Rabu, 18 September 2019  
Waktu : 08.00 s.d. Selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : IDA MARTINELLY, SH, MM (.....)  
PENGUJI II : NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd (.....)  
PENGUJI III : H. MUJAHIDDIN, S.Sos, M.SP (.....)

### PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

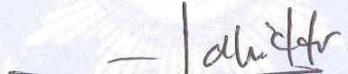
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Nama : ARIS RINALDI  
NPM : 1503100083  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI NO. 1 TAHUN 2008 TENTANG TENAGA KERJA DALAM RANGKA PENGADAAN FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA DI PT. PLN BINJAI

Medan, 18 September 2019

PEMBIMBING



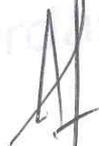
H. MUJAHIDDIN, S.Sos, M.SP

DISETUJUI OLEH  
KETUA PROGRAM STUDI



NALIL KHAIRIAH, S.IP., M.Pd

DEKAN



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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aris Rinaldi  
NPM : 1503100083  
Program : Srata-1  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Politik  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, September 2019

Saya yang menyatakan,



Aris Rinaldi



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mochtar 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](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : ARIS RINALDI  
NPM : 1503100083  
Jurusan : KEBIJAKAN PUBLIK  
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI NO-1 TAHUN 2008  
TENTANG TEMPAK KERJA DALAM RANGKA PENGADAAN FASILITAS  
KESEJAHTERAAN PEKERJA DI PT. PLN BINJAI

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
01	13/05/2019	Bimbingan Tentang Penulisan Proposal	
02	14/05/2019	Bimbingan Tentang Latar belakang	
03	16/07/2019	Bimbingan ACC Seminar Proposal	
04	08/08/2019	Bimbingan Daftar Wawancara.	
05	09/08/2019	Bimbingan tentang revisi Daftar Wawancara.	
06	16/08/2019	ACC Daftar Wawancara.	
07	02/09/2019	Bimbingan tentang pembahasan di tujuan untuk menjawab Rumusan Masalah.	
08	12/09/2019	Bimbingan tentang	
09	13/09/2019	ACC Giday meja hijra.	

Medan, 13 September 2019

Dekan,

(Dr. ARZAN SALEH, S.Sos.MSP)

Ketua Program Studi,

(MULIL KHAIRULAH, SIP, MPA)

Pembimbing ke : ... I

(H. MUJAHIDDIN, S.Sos.MSP)

## **ABSTRAK**

### **IMPELEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA BINJAI NO. 1 TAHUN 2008 TENTANG TENAGA KERJA DALAM RANGKA PENGADAAN FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA DI PT. PLN BINJAI**

**ARIS RINALDI  
1503100083**

Jenis dan kriteria penyediaan fasilitas kesejahteraan dalam suatu perusahaan hanya dapat disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan yang terbagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu perusahaan besar, sedang, dan kecil. Apabila disesuaikan dengan kebutuhan pekerja/buruh, hal tersebut tidak dapat menjadi salah satu acuan atau unsur yang pasti. Karena kebutuhan pekerja merupakan suatu hak yang tidak dapat dikurangi namun dapat dibatasi oleh hukum. Maksud pembatasan tersebut bahwa dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan tidak mengurangi kebutuhan pekerja/buruh melainkan hanya membatasi karena disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan, yang dimana untuk membedakan fasilitas antara perusahaan besar, sedang dan kecil.

Perumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimanakah Impelementasi Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tentang Tenaga Kerja Dalam Rangka Pengadaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di PT. PLN Binjai”.

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 menjabarkan pengkajian fasilitas kesejahteraan. Proses penerimaan dari rekanan (leveransir) belum dilakukan sesuai dengan kesepakatan. Penyimpanan bahan laporan khususnya bahan laporan kering tidak dilakukan oleh pihak fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai. Adanya keputusan yang dilakukan untuk fasilitas kesejahteraan yang telah ditetapkan. PT. PLN Area Binjai sudah melakukan perencanaan baik laporan biasa maupun laporan kebutuhan dimulai dari penyusunan fasilitas kesejahteraan baku dan bagian fasilitas kesejahteraan membentuk tim perencanaan, yang dipilih tentu saja yang fasilitas kesejahteraan karena kan untuk membuat hidangan dalam variasi laporan yang serasi ada kebutuhan tertentu yang harus disusun.

**Kata Kunci : Implementasi, Tenaga Kerja, Fasilitas, Kesejahteraan**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamina segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia serta petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan judul "Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tentang Tenaga Kerja Dalam Rangka Pengadaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di PT. PLN Binjai".

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca demi sempurnanya penulisan skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya dari penulis kepada :

1. Ayahanda tercinta **Aidi** dan ibunda tercinta **Nur Hayati** yang telah memberikan doa restunya serta dorongan semangat dalam belajar baik secara moril ataupun materil dan memberikan kasih sayang yang tulus.
2. Bapak **DR. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak **Dr. Arifin Saleh, S.Sos, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Drs. Zulfahmi, S.Ikom** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
5. Ibu **Nalil Khairiah, S.IP, M.Pd** selaku Ketua jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak **H. Mujahiddin, S.Sos, MSP** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk serta perbaikan perbaikan dari awal penulisan skripsi ini sehingga selesai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Bapak dan ibu dosen Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga Allah SWT membalas susah payah yang telah bapak ibu berikan.
8. Bapak-bapak Staf Biro Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah membantu segala urusan administrasi selama berlangsungnya perkuliahan hingga berakhirnya perkuliahan.
9. Rekan-rekan mahasiswa/i setambuk 2015 Jurusan Ilmu Komunikasi/ penyiaran Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu secara langsung maupun tidak langsung yang memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga mendapat balasan dari Allah SWT serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas kekurangan dan kesalahan penulis selama duduk diperkuliahan sampai akhirnya penyelesaian skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi untuk kedepannya amin.

Medan, 10 Oktober 2019  
Penulis

**Aris Rinaldi**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	6
1.4 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II    URAIAN TEORITIS</b>	
2.1 Pengertian Kebijakan.....	8
2.2 Kebijakan Publik .....	9
2.3 Pengertian Implementasi.....	10
2.4 Implementasi Kebijakan .....	12
2.5 Implementasi Kebijakan Publik .....	15
2.6 Pengertian Tenaga Kerja.....	16
2.7 Fasilitas Kerja.....	18
2.8 Kesejahteraan .....	22
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	24
3.2 Kerangka Konsep .....	24

3.3 Definisi Konsep.....	25
3.4 Kategorisasi.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5.1 Data Primer.....	27
3.5.2 Data Sekunder .....	27
3.6 Teknik Analisis Data .....	28
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Penyajian Data .....	30
4.2 Hasil Penelitian .....	31
4.3 Pembahasan.....	39
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>69</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja yang telah diterima bekerja harus dikembangkan dan dimotivasi agar tetap bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan tenaga kerja, maka diberikanlah kesejahteraan/kompensasi, pelengkap/fringe, benefits/gaji dan program kesejahteraan lain. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memfasilitas kesejahteraan kebutuhan fisik dan mental tenaga kerja beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal tenaga kerja terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* rendah.

Hubungan kerja yang terjadi diawali dari suatu kontrak kerja, dan ditandai dengan adanya pengusaha dan para tenaga kerja atau dengan kata lain adanya si pemberi kerja dan si penerima kerja. Pengusaha sebagai orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan miliknya sedangkan pemberi kerja kepada pekerja yaitu orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja atas dasar kontrak kerja yang disepakati.

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Berdasarkan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Penempatan Tenaga Kerja Lokal pasal 1 ayat 14 menyatakan bahwa

Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.

Berdasarkan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pasal 1 ayat 15 menyatakan bahwa tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang bertempat tinggal di daerah yang dibuktikan dengan akta kependudukan. Karena itu kepada perusahaan diwajibkan melaporkan lowongan pekerjaan secara tertulis kepada dinas tenaga kerja. Selain itu juga pemerintah menegaskan bagi perusahaan di daerah diwajibkan mengupayakan secara bertahap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50% dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya.

Selanjutnya apabila dilihat dari persaingan secara internasional, dimana era globalisasi dewasa ini memberikan peluang besar kepada tenaga kerja untuk masuk ke mana saja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Kondisi ini merupakan tantangan pemerintah daerah dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja yang mereka miliki untuk bersaing secara internasional. Namun permasalahannya sekarang belum sampai ke arah sana, dimana pemerintah daerah masih konsentrasi melindungi tenaga kerja lokal dari persaingan yang ketat tersebut.

Kesejahteraan tenaga kerja adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental tenaga kerja agar

produktivitas kerjanya meningkat. Balas jasa perusahaan secara langsung dibeikan dalam bentuk upah/gaji dan insentif, maka program kesejahteraan termasuk dalam balas jasa perusahaan secara tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*) dan pelayanan/kesejahteraan (*service*).

Fasilitas kesejahteraan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 37 menyatakan bahwa untuk menyelenggarakan kesejahteraan pekerja perusahaan wajib menyediakan fasilitas yaitu : jaminan sosial tenaga kerja, fasilitas ibadah, fasilitas kesehatan, fasilitas istirahat, fasilitas olahraga, koperasi, kantin, dan fasilitas pendukung lainnya.

Fasilitas kesejahteraan Hasibuan (2011:182) Program kesejahteraan tenaga kerja adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada tenaga kerja dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja tenaga kerja tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memfasilitas kesejahteraan kebutuhan tenaga kerja di luar upah/gaji.

Menurut Mangkunegara (2013:145) Program kesejahteraan tenaga kerja yang bersifat ekonomis adalah program yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi tenaga kerja. Yang termasuk dalam jenis program kesejahteraan tenaga kerja yang bersifat fasilitatif ini adalah asuransi, program pensiun, tunjangan, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, dan lain-lain.

Menurut Wursanto (2009:153) Program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani tenaga kerja dalam kehidupan sehari-harinya. Yang termasuk dalam jenis program

kesejahteraan tenaga kerja yang bersifat fasilitatif ini adalah sarana ibadah, PT. PLN Area Binjai, sarana olahraga, perumahan, kredit rumah, dan lain-lain.

Program kesejahteraan bertujuan mengatasi berbagai keluhan tenaga kerja mengenai kebutuhan mereka diluar upah atau gaji. Manfaat program kesejahteraan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan semangat kerja tenaga kerja. Program kesejahteraan tenaga kerja membantu memelihara semangat (morale) tenaga kerja. Memberikan perhatian khusus pada program kesejahteraan tenaga kerja yang baik akan memelihara sikap tenaga kerja baik terhadap kinerja dan lingkungan kerjanya.

Jenis dan kriteria penyediaan fasilitas kesejahteraan dalam suatu perusahaan hanya dapat disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan yang terbagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu perusahaan besar, sedang, dan kecil. Apabila disesuaikan dengan kebutuhan pekerja/buruh, hal tersebut tidak dapat menjadi salah satu acuan atau unsur yang pasti. Karena kebutuhan pekerja merupakan suatu hak yang tidak dapat dikurangi namun dapat dibatasi oleh hukum. Maksud pembatasan tersebut bahwa dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan tidak mengurangi kebutuhan pekerja/buruh melainkan hanya membatasi karena disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan, yang dimana untuk membedakan fasilitas antara perusahaan besar, sedang dan kecil.

PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang kelistrikan yang melayani karyawan di seluruh Nusantara, bertekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistikan yang terbaik dan memfasilitas kesejahteraan standar ketenagalistikan yang dapat diterima dunia internasional

dan mewujudkan hal itu dengan bertumpu pada kapasitas seluruh warganya. Dalam menjalankan bisnisnya, PLN bertekad bekerja dengan semangat untuk selalu menghasilkan produk dan pelayanan yang terbaik serta memperlakukan pelanggan, mitra usaha, dan pemasok dengan adil tanpa membeda-bedakannya.

PT. PLN Area Binjai dalam fasilitas kesejahteraan fasilitas yang dibutuhkan karyawannya menyediakan berupa fasilitas tempat ibadah misalnya adanya mushola dan fasilitas perlengkapan kerja seperti kendaraan operasional, peralatan teknis kelistrikan untuk menjaga keselamatan kerja karyawannya dalam bekerja.

Hasil studi pendahuluan fasilitas kesejahteraan menunjukkan bahwa terdapat kekurangan fasilitas dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di PT. PLN Area Binjai misalnya belum tersedianya fasilitas ruang istirahat di lingkungan kerja, serta tidak adanya fasilitas kantin di PT. PLN Area, serta fasilitas atau perlengkapan dalam melakukan pekerjaan masih ada yang kurang ataupun belum lengkap sehingga mengakibatkan tenaga kerja merasa tidak puas mengenai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tentang Tenaga Kerja Dalam Rangka Pengadaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di PT. PLN Binjai”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimanakah Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tentang Tenaga Kerja Dalam Rangka Pengadaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di PT. PLN Binjai”.

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tentang Tenaga Kerja Dalam Rangka Pengadaan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di PT. PLN Binjai.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Secara garis besar penelitian ini yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Untuk melatih diri penulis dalam mengembangkan wawasan fikiran secara ilmiah, rasional dalam menghadapi masalah yang ada dan timbul di lingkungannya.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran pada pemerintah khususnya dalam hal bagaimana mengelola pengadaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja sesuai, Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tentang Tenaga Kerja.

3. Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat dan memberikan sumbangan bagi kepentingan dan perkembangan ilmu pengetahuan disamping hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

**BAB I** : Berisikan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II** : Berisikan uraian Teoritis yang menguraikan tentang pengertian implementasi, kebijakan, kebijakan publik, implementasi kebijakan publik. Fasilitas kerja, tenaga kerja

**BAB III** : Berisikan Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

**BAB IV** : Pembahasan Analisis Data Penelitian Penyajian Data Dan Pengolahan dan Analisa Data

**BAB V** : Berisikan penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

## **BAB II** **URAIAN TEORITIS**

### **2.1. Pengertian Kebijakan**

Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku (misalnya suatu hukum yang mengharuskan pembayaran pajak penghasilan), kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan.

Agustino (2008:7) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kebijakan pada umumnya bersifat *problem solving* dan proaktif. Berbeda dengan Hukum (*Law*) dan Peraturan (*Regulation*), kebijakan lebih bersifat adaptif dan interpatatif, meskipun kebijakan juga mengatur “apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh. Kebijakan juga diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri lokal yang spesifik. Kebijakan harus memberi peluang diinterpretasikan sesuai kondisi spesifik yang ada.

Suandi (2010: 12) kebijakan harus dibedakan dengan kebijaksanaan. Policy diterjemahkan dengan kebijakan yang berbeda artinya dengan wisdom yang artinya kebijaksanaan. Kebijaksanaan memerlukan pertimbangan pertimbangan lebih jauh lagi, sedangkan kebijakan mencakup aturanaturan yang ada didalamnya.

Winarno (2007: 17) juga menyarankan bahwa kebijakan hendaknya dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi-konsekuensi bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai keputusan yang berdiri sendiri. Pendapat kedua ahli tersebut setidaknya dapat menjelaskan bahwa mempertukarkan istilah kebijakan dengan keputusan adalah keliru, karena pada dasarnya kebijakan dipahami sebagai arah atau pola kegiatan dan bukan sekadar suatu keputusan untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah tindakan-tindakan atau kegiatan yang sengaja dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, suatu kelompok atau pemerintah yang di dalamnya terdapat unsur keputusan berupa upaya pemilihan diantara berbagai alternatif yang ada guna mencapai maksud dan tujuan tertentu.

## **2.2. Kebijakan Publik**

Winarno (2005: 17) mendefinisikan kebijakan publik sebagai hipotesis yang mengandung kondisi-kondisi awal dan akibat-akibat yang bias diramalkan. Kebijakan publik itu harus dibedakan dengan bentuk-bentuk kebijakan yang lain misalnya kebijakan swasta.

Agustino (2008 : 6) mendefinisikan kebijakan publik sebagai “hubungan antara unit pemerintah dengan lingkungannya”. Banyak pihak beranggapan bahwa definisi tersebut masih terlalu luas untuk dipahami, karena apa yang dimaksud dengan kebijakan publik dapat mencakup banyak hal.

Tangkilisan (2013:11) yang menyatakan bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumberdaya- sumberdaya yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintah. Selanjutnya dikatakan bahwa kebijakan publik merupakan suatu bentuk intervensi yang dilakukan secara terus-menerus oleh pemerintah demi kepentingan kelompok

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kebijakan publik merupakan suatu bentuk intervensi yang dilakukan secara terus-menerus oleh pemerintah demi kepentingan kelompok yang kurang beruntung dalamkaryawan agar mereka dapat hidup, dan ikut berpartisipasi dalam pembangunan secara luas.

### **2.3. Pengertian Implementasi**

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.

Menurut Syauckani dkk (2009 : 295) implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada

karyawansehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup, Pertama persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut.

Wahab (2005 : 65) menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implemetasi kebijaksanaan, 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/dampak nyata pada karyawan atau kejadian-kejadian.

Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh obyek berikutnya yaitu hasil yang akan dicapai.

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan

yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan. Dalam mengartikan implementasi ini tentunya memiliki pendekatan yang berbeda-beda, tetapi dapat diketahui secara sederhana bahwa implementasi adalah pelaksanaan aturan atau ketentuan yang memiliki kekuatan hukum yang sah.

Surmayadi (2005:79) mengemukakan ada tiga unsur penting dalam proses implementasi yaitu: (1) adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan (2) target group yaitu kelompok karyawan yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan (3) unsur pelaksana (Implementor) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.

Nugroho (2006:119) implementasi adalah upaya melaksanakan keputusan kebijakan. Kebijakan publik berkenaan dengan setiap aturan main dalam kehidupan bersama, baik yang berkenaan dengan hubungan antar warga dan pemerintah.

Wahab (2001: 65) Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat-pejabat kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

#### **2.4. Implementasi Kebijakan**

Tangkilisan, (2009:9) mengatakan Program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah di tingkat bawah. Tangkilisan (2009:9) mengutip pengertian implementasi fasilitas kesejahteraan Patton dan Sawicki dalam buku yang berjudul *Kebijakan Publik*

*yang Membumi* bahwa:“Implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi.”

Berdasarkan pengertian di atas, implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir. Seorang eksekutif mampu mengatur secara efektif dan efisien sumber daya, unit-unit dan teknik yang dapat mendukung pelaksanaan program, serta melakukan interpretasi terhadap perencanaan yang telah dibuat, dan petunjuk yang dapat diikuti dengan mudah bagi relisasi program yang dilaksanakan. Nugroho(2009:24) mengistilahkan implementasi dengan lebih khusus dengan menyebutnya implementasi kebijakan (*policy implemtation*) adalah pelaksanaan pengendalian aksi-aksi kebijakan di dalam kurun waktu tertentu.

Nugroho (2009:158) mengatakan Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah 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” .

Menurut Widodo, (2011:194) 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 karyawan.

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

Berdasarkan faktor di atas, yaitu kondisi lingkungan, hubungan antar organisasi, sumberdaya organisasi untuk mengimplementasi program, karakteristik dan kemampuan agen pelaksana merupakan hal penting dalam mempengaruhi suatu implementasi program. Sehingga faktor-faktor tersebut menghasilkan kinerja dan dampak dari suatu program yaitu sejauh mana program tersebut dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Subarsono (2005:103) manfaat dari kebijakan implementasi adalah akan memberi manfaat kepada pelaku kebijakan karena kebijakan sangat

berkaitan dengan dampak atau perubahan yang diinginkan oleh kebijakan setelah diimplementasikan.

Implementasi kebijakan fasilitas kesejahteraan pendapat di atas, tidak lain berkaitan dengan cara agar kebijakan dapat mencapai tujuan. Kebijakan publik tersebut diimplementasikan melalui bentuk program-program serta melalui turunan. Turunan yang dimaksud adalah dengan melalui proyek intervensi dan kegiatan intervensi.

## **2.5. Implementasi Kebijakan Publik**

Pengertian implementasi disampaikan oleh Nugroho (2009:57) yang menyatakan bahwa implementasi sebagai “*getting the job done*” dan “*doing it*”. Implementasi adalah sebuah pekerjaan yang mudah dan sederhana, namun dibalik semuanya itu ada beberapa faktor pendukung yang juga sangat berpengaruh antara lain ; adanya implementator, uang, dan kemampuan organisasi (*resources*).

Implementasi adalah sebuah proses interaksi antara penentuan tujuan dan tindakan untuk mencapai tujuan. Ini pada dasarnya adalah kemampuan untuk membangun hubungan dalam mata rantai sebab akibat agar kebijakan bisa berdampak. Fasilitas kesejahteraan Soenarko (2009:39) Kebijakan publik adalah perpaduan dan kristalisasi daripada pendapat-pendapat dan keinginan-keinginan banyak orang atau golongan dalam karyawan.

Winarno, (2008:146-147) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan

menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuantujuan yang telah ditetapkan.

Tangkilisan(2009:2) kebijakan publik sebagai kebijakan-kebijakan yang dibangun oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah, dimana implikasi dari kebijakan itu adalah :

1. kebijakan publik selalu mempunyai tujuan tertentu atau mempunyai tindakan yang berorientasi pada tujuan.
2. kebijakan publik berisi tindakan-tindakan pemerintah.
3. kebijakan publik merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, jadi bukan merupakan apa yang masih dimaksudkan untuk dilakukan.
4. kebijakan publik yang diambil bisa bersifat positif dalam arti merupakan tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu masalah tertentu, atau bersifat negatif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu.
5. kebijakan pemerintah setidak-tidaknya dalam arti yang positif didasarkan pada peraturan perundangan yang bersifat mengikat dan memaksa.

## **2.6. Pengertian Tenaga Kerja**

Menurut Dumairy (2007) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan

batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya.

Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Menurut Simanjuntak (2008), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Sukirno (2005:6) dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu :

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang tenaga kerja di atas, menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (15 – 64 tahun) baik sedang mencari pekerjaan maupun sedang bekerja. Jadi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, penting bagi tenaga kerja untuk memperoleh pengembangan hal ini bertujuan untuk menghadapi perubahan di masa yang akan datang sehingga dapat memberikan daya saing yang lebih tinggi kepada tenaga kerja.

## **2.7. Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, Hasibuan (2012:141).

Menurut Mangkunegara (2011:93), “fasilitas kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu”. Fasilitas kesejahteraan Edy Sutrisno (2013:109), fasilitas kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu fasilitas kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Husaini Usman (2010:250) juga menjelaskan bahwa, fasilitas kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Dari beberapa pendapat diatas, fasilitas kerja dapat disimpulkan sebagai dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Hasibuan (2012:150) ada dua jenis fasilitas kerja, yaitu:

1. Fasilitas kerja Positif

Pimpinan memfasilitas kerja (merangsang) pegawai dengan memberikan hadiah kepada para pegawai yang bersemangat kerja di atas semangat kerja standar. Dengan fasilitas kerja positif, semangat kerja pegawai akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

2. Fasilitas kerja Negatif

Pimpinan memfasilitas kerja para pegawai dengan memberikan suatu hukuman bagi pegawai yang semangat kerjanya di bawah standar. Dengan fasilitas kerja negatif ini, semangat pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan pegawai takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis fasilitas kerja di atas sering digunakan oleh suatu organisasi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah adalah kapan fasilitas kerja positif atau fasilitas kerja negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga semangat kerja pegawai dapat meningkat. Fasilitas kerja positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan fasilitas kerja negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua fasilitas kerja tersebut di atas.

Ada dua metode menurut Hasibuan (2012:149) yaitu:

1. Fasilitas kerja Langsung

Fasilitas kerja langsung adalah fasilitas kerja yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memfasilitasi kesejahteraan kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan tanda jasa.

2. Fasilitas kerja Tidak Langsung

Fasilitas kerja tidak langsung adalah fasilitas kerja yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta fasilitas kesejahteraan yang kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, penempatan kerja yang tepat. Fasilitas kerja langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja pegawai sehingga akhirnya semangat kerja pegawai pun meningkat.

Adapun indikator berdasarkan yang dikemukakan Mangkunegara (2011, hal.89) adalah :

1. Kerja keras

Pencapaian semangat kerja sebagai wujud timbulnya fasilitas kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasi dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memfasilitas kerja diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya fasilitas kerja pegawai dalam bekerja, fasilitas kerja akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai wujud fasilitas kerja yang tinggi dalam bekerja.

## **2.8. Kesejahteraan**

Program pelayanan kesejahteraan tenaga kerja yang bersifat ekonomis (economic) bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomis kepada tenaga kerja atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Program pelayanan kesejahteraan tenaga kerja yang bersifat ekonomis (economic) ini terdiri dari dana pensiun, uang makan, uang transpor, uang lebaran/natal, bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan, dan lain sebagainya.

Program pelayanan kesejahteraan tenaga kerja yang bersifat memberi kesenangan (recreation) bertujuan untuk memberikan rasa nyaman dan senang pada tenaga kerja dimana kesenangan yang dimaksudkan adalah kesenangan yang berkaitan kegiatan-kegiatan sosial. Hal ini berguna untuk meningkatkan hubungan karyawan, publikasi dan kebanggaan pada diri tenaga kerja itu sendiri. Program pelayanan kesejahteraan tenaga kerja yang bersifat memberi kesenangan (recreation) ini terdiri dari olahraga, darmawisata dan lain sebagainya. Untuk kegiatan-kegiatan olahraga, perusahaan biasanya membentuk tim yang mewakili perusahaan dalam kompetisi dengan lembaga-lembaga lain. Kegiatan ini berguna untuk meningkatkan hubungan karyawan, publikasi dan kebanggaan tenaga kerja bila regunya sering mengalami kemenangan.

Program pelayanan kesejahteraan tenaga kerja yang bersifat memudahkan atau meringankan (facilitative) merupakan program pelayanan kesejahteraan yang biasanya sangat diperlukan oleh tenaga kerja-tenaga kerja dan mereka akan berusaha memfasilitas kesejahteraanya sendiri apabila perusahaan tidak

menyediakan. Program pelayanan kesejahteraan tenaga kerja yang bersifat memudahkan atau meringankan (facilitative) ini terdiri dari musola, kafetaria/kantin, pelayanan medis, kesenian, pendidikan/seminar, cuti, koperasi/toko, perumahan, transportasi tenaga kerja, dan lain sebagainya.

Jenis pelayanan kesejahteraan tenaga kerja yang akan diberikan harus selektif dan efektif untuk mendorong tujuan perusahaan, tenaga kerja beserta keluarganya. Sehingga penentuan atas jenis dari pelayanan kesejahteraan tenaga kerja tersebut harus dilaksanakan dengan hati-hati, bukan emosional.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

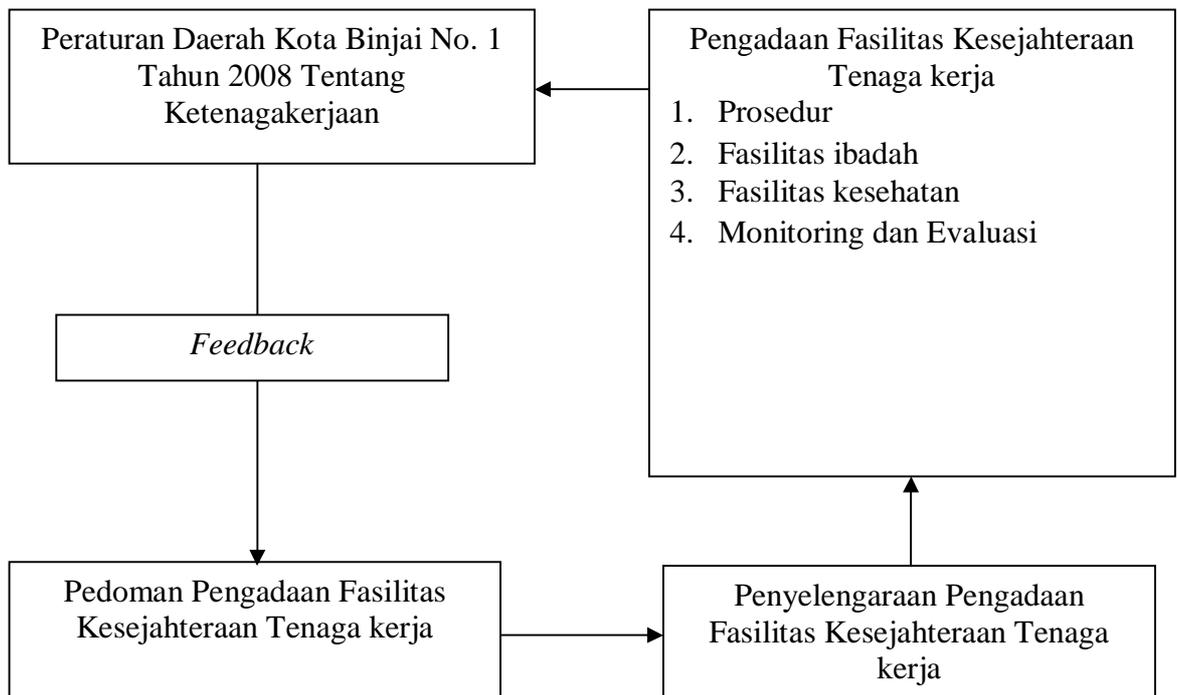
### **3.1 Jenis Penelitian**

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.

Agar penelitian dapat memfasilitas kesejahteraan kriteria ilmiah maka cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data sampai analisis data, diusahakan tidak menyimpang dari ketentuan-ketentuan metode yang ada. Sesuai dengan perubahan metode dan prosedur penelitian ini, maka akan dibahas tentang jenis penelitian, populasi, jenis data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

### **3.2 Kerangka Konsep**

Konsep yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana Implementasi kebijakan Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008. Agar konsep tersebut dapat dijelaskan maka kerangka konsep dirangkum dalam sebuah gambar yang mewakili pola pemikiran sebagai berikut:



### 3.3 Definisi Konsep

Konsep adalah istilah atau definisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat penelitian ilmu sosial.

Dari uraian di atas digunakan konsep pemikiran untuk mempersempit penelitian yang akan diteliti. Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat-pejabat kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

2. Perda adalah peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan persetujuan bersama Kepala Daerah (gubernur atau bupati/wali kota).
3. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memfasilitas kesejahteraan kebutuhan sendiri maupun untuk karyawan.
4. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha.
5. Kesejahteraan adalah suatu kondisi dimana seluruh kebutuhan jasmani dan rohani dari rumah tangga tersebut dapat dipenuhi sesuai dengan tingkat hidup

#### **3.4 Kategorisasi**

Kategorisasi merupakan bagaimana caranya mengukur suatu variabel penelitian sehingga dapat diketahui apa yang menjadi tolak ukur dalam menganalisis data dari suatu penelitian.

Kategorisasi dalam penelitian ini adalah Implementasi kebijakan Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tenaga Kerjayaitu:

1. Adanya tindakan yang dilakukan dalam menjabarkan pengadaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja.
2. Adanya keputusan yang dilakukan untuk pengadaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja.
3. Adanya mekanisme perintah/kontrol dari pimpinan dalam pelaksanaan pengadaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja.
4. Adanya intervensi pengadaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk kelancaran dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, peneliti merasa perlu memperoleh data-data yang dapat memudahkan peneliti melakukan penelitian. Sumber data penelitian ini didapatkan melalui data primer dan data sekunder.

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer yaitu data yang berdasarkan pada pemilihan langsung pada objek yang diteliti untuk memperoleh data primer dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data-data, berupa dokumen-dokumen yang ada pada instansi yang bersangkutan.
2. Wawancara yang mendalam (*Deep Interview*) yakni metode untuk mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang sudah disusun kepada informan-informan. Dalam penelitian ini informan yang digunakan sebagai narasumber adalah :
  - a. Pimpinan PT. PLN Area Binjai.
  - b. Humas PT. PLN Area Binjai
  - c. 2 Orang tenaga kerja

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan berupa: Dokumen, buku-buku, jurnal, makalah, artikel dan berbagai tulisan lainnya yang menyangkut dengan penulisan ini.

### 3.6 Teknik Analisa Data

Data dalam metode Kualitatif mencerminkan interpretasi yang dalam dan menyeluruh atas fenomena tertentu. Data dikelompokkan dalam kelas-kelas tidak fasilitas kesejahteraan angka-angka. Maleong dalam Kriyantono (2007:163) mendefinisikan analisis data sebagai proses pengorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Data yang diperoleh dari lapangan dilakukan analisis melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data reduction*): Mereduksi data berarti merangkum memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. (Sugiyono, 2010: 63).
2. Pengumpulan Data (*Data collection*): Data yang dikelompokkan selanjutnya disusun dalam bentuk narasi-narasi, sehingga berbentuk rangkaian informasi yang bermakna sesuai dengan masalah penelitian.
3. Penyajian Data (*Data Display*): Melakukan interpretasi data yaitu menginterpretasikan apa yang telah diinterpretasikan informan terhadap masalah yang diteliti.

4. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/verification*): Pengambilan kesimpulan berdasarkan susunan narasi yang telah disusun pada tahap ketiga, sehingga dapat memberi jawaban atas masalah penelitian.
5. Evaluasi: Melakukan verifikasi hasil analisis data dengan informan, yang didasarkan pada kesimpulan tahap keempat. Tahap ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan interpretasi dari hasil wawancara dengan sejumlah informan yang dapat mengaburkan makna persoalan sebenarnya dari fokus penelitian.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Penyatjian Data**

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian dilapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Demikian juga halnya permasalahan yang hendak dijawab dalam bab ini adalah Bagaimanakah Impelementasi Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tenaga Kerja Di PT. PLN Area Binjai, 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 PT. PLN Area Binjai seperti Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) dan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin dijawab, *Kedua*, penulis melakukan sejumlah wawancara dengan Manajer AreaPT. PLN Area Binjai, HumasPT. PLN Area Binjai, Kebutuhansien PT. PLN Area Binjai dan 2 Orang Karyawan.

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah, informan kunci yaitu Manajer AreaPT. PLN Area Binjai, informan utama yaitu Manajer AreaPT. PLN Area Binjai, dan informan tambahan HumasPT. PLN Area Binjai, Kebutuhansien PT. PLN Area Binjai, dan beberapa karyawan yang menggunakan fasilitas kerja di PT. PLN Area Binjai tersebut berupa pernyataan dari para informan mengenai permasalahan penelitian skripsi ini. Sedangkan data-data sekunder didapatkan dari studi kepustakaanserta dokumen-dokumen yang didapat

dari lokasi penelitian. Pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih dari tiga (3) minggu dilokasi penelitian, yaitu kantor PT. PLN Area Binjai.

#### **4.2. 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 PT. PLN Area Binjai. Adapun daftar pertanyaan dalam wawancara ini disesuaikan dengan permasalahan penelitian dan guna menjawab fenomena yang tengah diteliti. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut :

1. Adanya tindakan yang dilakukan dalam menjabarkan pengkajian fasilitas kesejahteraan
  - a. Bagaimana anda menerapkan Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tenaga Kerjadalm rangka pengadaan fasilitas kesejahteraan pekerja:

Hasil wawancara dengan Kepala PT. PLN Area Binjai yaitu Topan Ricardo (pada *tanggal 05 Agustus 2019*)

“Penyampaian informasi pertama kali melalui pengajuan lelang dari bagian HRD terkait melalui surat. Kemudian surat tersebut akan di proses. Apabila disetujui maka akan dikeluarkan SPT (Surat Perintah Tugas) bagi yang bersangkutan. Kemudian akan berhubungan dengan LPSE dalam pembuatan user id melalui surat yang dibuatkan oleh LP. Setelah itu baru ada komunikasi selanjutnya yang bersifat informal.”

Hasil wawancara peneliti dengan Bagian Humas PT. PLN Area Binjai (*padatanggal 05 Agustus 2019*)

“Dengan cara menerapkan kebijakan tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai aktif berdasarkan kompetensi dan kinerjanya.,

Hasil wawancara Karyawan PT. PLN Area Binjai (*tanggal 05 Agustus 2019*) hasil wawancara :

“sudah sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tenaga Kerja tentang pengadaan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja. Tambahan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan kemampuan kehadiran, atau kedisiplinan dan kinerja dari fasilitas kesejahteraan tenaga kerja tersebut.”

Dari hasil jawaban narasumber maka dapat dilihat bahwa perencanaan fasilitas kesejahteraan bagi Karyawan PT. PLN Area Binjai sudah menerapkan Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tenaga Kerja, dimana PT. PLN Area Binjai melakukan pengkajian tentang fasilitas kesejahteraan, fasilitas kesejahteraan tercatat dalam laporan perencanaan tahunan, fasilitas kesejahteraan direvisi sesuai dengan respons karyawan serta melakukan monitoring dalam pelayanan fasilitas kesejahteraan.

- b. Apakah dalam merencanakan anggaran bahan laporan menggunakan data karyawan di tahun sebelumnya?

Hasil wawancara dengan Kepala PT. PLN Area Binjai yaitu Topan Ricardo (pada *tanggal 05 Agustus 2019*)

“Penyusunan rencana anggaran menggunakan data rata-rata jumlah Karyawan PT. PLN Area Binjai di tahun sebelumnya (2016) yaitu sebanyak 6.170 orang.”

Hasil wawancara peneliti dengan Bagian Humas PT. PLN Area Binjai (*padatanggal 05 Agustus 2019*)

“Kami tidak menghitung indeks harga laporan dalam membuat anggaran bahan laporan, kami menghitung biaya perporsi kepada pihak penyedia.

Hasil wawancara Karyawan PT. PLN Area Binjai (*tanggal 05 Agustus 2019*) hasil wawancara:

“karena keterbatasan anggaran, piutang PT. PLN Area Binjai yang tidak lancar, sehingga anggaran belanja laporan harus efisien, untuk pengadaan bahan laporan dilakukan dengan sistem outsourcing sebagian yaitu bahan laporan dan tenaga kerja dari pihak ketiga (penyedia).”

Dari hasil jawaban narasumber maka dapat dilihat bahwa dalam merencanakan anggaran bahan laporan PT. PLN Area Binjai keterbatasan anggaran, piutang PT. PLN Area Binjai yang tidak lancar, sehingga anggaran belanja laporan harus efisien, untuk pengadaan bahan laporan dilakukan dengan sistem outsourcing sebagian yaitu bahan laporan dan tenaga kerja dari pihak ketiga.

2. Adanya keputusan yang dilakukan untuk fasilitas kesejahteraan
  - a. Bagaimana proses pengadaan untuk memfasilitas kesejahteraan fasilitas kesejahteraan yang ada di PT. PLN Area Binjai?

Hasil wawancara dengan Kepala PT. PLN Area Binjai yaitu Topan

Ricardo (*pada tanggal 05 Agustus 2019*)

“Perencanaan laporan baik laporan biasa maupun laporan kebutuhan dimulai dari penyusunan fasilitas kesejahteraan baku yang lazimnya disetiap PT. PLN Area Binjai telah ditentukan untuk siklus 10 hari atau 15 hari. Dengan dasar fasilitas kesejahteraan baku tersebut direncanakanlah pengadaan bahan laporan baik dengan jalan membeli langsung ke pasar ataupun melalui rekanan pemborong. Perencanaan laporan dilakukan berdasarkan keterangan yang diberikan oleh bidang Humas yaitu jumlah orang yang dirawat dari hari ke hari serta jenis laporan yang diperlukan seperti laporan biasa, laporan saring, laporan lunak, laporan pantang/kebutuhan dan sebagainya”

Hasil wawancara peneliti dengan Bagian Humas PT. PLN Area Binjai

(*padatanggal 05 Agustus 2019*)

“Fasilitas kesejahteraan membentuk tim perencanaan, yang dipilih tentu saja yang fasilitas kesejahteraan karena kan untuk membuat hidangan dalam variasi laporan yang serasi ada kebutuhan tertentu yang harus disusun, jadi kayak tenaga yang masak laporan itu tidak ikut karena kan mereka bukan fasilitas kesejahteraan jadi tidak begitu paham, nah nanti setelah itu dibuatlah siklus fasilitas kesejahteraan untuk 10 hari baru fasilitas kesejahteraan tadi diberikan kepada tenaga yang memasak, karena kalau pagi hari kami tidak ikut mengawasi pemasakan laporan tapi ya hmm hanya di siang dan sore hari saja.”

Hasil wawancara Karyawan PT. PLN Area Binjai (tanggal 05 Agustus

2019) hasil wawancara peneliti:

“pokoknya kami ngantar laporan ke Humas ruangan dek karena mereka yang punya catatan fasilitas kesejahteraan eee jadi mereka yang menyalurkan laporan langsung ke karyawan, nah kalau untuk kasus kesalahan kebutuhan kurang tau pulak lah tapi kalau karyawan yang komplain ada tapi biar lebih jelasnya adek tanya ke ka. fasilitas kesejahteraan karna kakak kan gak terlalu tau banyak dek kalau ada masalah-masalah kayak gitu.”

Dari hasil wawancara dengan beberapa narasumber maka dapat dijelaskan bahwa PT. PLN Area Binjai sudah melakukan perencanaan baik laporan biasa maupun laporankebutuhan dimulai dari penyusunan fasilitas kesejahteraan baku dan bagian fasilitas kesejahteraan membentuk tim perencanaan, yang dipilih tentu saja yang fasilitas kesejahteraan karena kan untuk membuat hidangan dalam variasi laporan yang serasi ada kebutuhan tertentu yang harus disusun.

c. Bagaimana proses distribusi laporan untuk fasilitas kesejahteraan

Hasil wawancara dengan Kepala PT. PLN Area Binjai yaitu Topan Ricardo (pada *tanggal 05 Agustus 2019*)

“pernah terjadi kesalahan dalam pendistribusian laporan untuk karyawan yaitu kebutuhankaryawan tertukar dengan karyawan yang lain”

Hasil wawancara peneliti dengan Bagian Humas PT. PLN Area Binjai (*padatanggal 05 Agustus 2019*)

“penyampaian laporan dengan cara desentralisasi, disesuaikan dengan kebutuhankaryawan pada formulir daftar fasilitas kesejahteraan, namun pencatatan dan pelaporan formulir jarang diisi.”

Hasil wawancara Karyawan PT. PLN Area Binjai (tanggal 05 Agustus 2019) hasil wawancara peneliti:

“bahan laporan yang telah disiapkan oleh pihak penyedia, diperiksa oleh tim petugas pemeriksa barang PT. PLN Area Binjai, namun pengawasan terhadap bahan laporan ini masih kurang optimal, dimana bahan laporan yang datang tidak selalu mengikuti siklus fasilitas kesejahteraan yang telah disiapkan oleh PT. PLN Area Binjai.”

Hasil dari penjelasan wawancara dengan narasumber menunjukkan bahwa belum berjalan dengan baik karena pernah terjadi kesalahan dalam pendistribusian laporan untuk karyawan yaitu kebutuhankaryawan tertukar dengan karyawan yang lain yang disebabkan oleh belum diisinya pencatatan dan fomulir daftar

pemberian asupan fasilitas kesejahteraan bagi karyawan

3. Adanya mekanisme perintah/kontrol dari pimpinan

Hasil wawancara dengan Kepala PT. PLN Area Binjai yaitu Topan Ricardo (pada *tanggal 05 Agustus 2019*)

a. Bagaimana tahapan fasilitas kesejahteraan di PT. PLN Area Binjai

“Fasilitas kesejahteraan membuat tim dulu, kami totalnya ada 8 orang Fasilitas kesejahteraan termasuk ka. Fasilitas kesejahteraan juga jadi kami diskusikan bagaimana hidangan dapat memfasilitas kesejahteraan kecukupan fasilitas kesejahteraan karyawan karena kan penyakit yang diderita tiap-tiap karyawan bisa berbeda dengan siklus fasilitas kesejahteraan 10 hari, kira-kira begitu dek, Fasilitas kesejahteraan membentuk tim perencanaan, yang dipilih tentu saja yang fasilitas kesejahteraan karena kan untuk membuat hidangan dalam variasi laporan yang serasi ada kebutuhan tertentu yang harus disusun, jadi kayak tenaga yang masak laporan itu tidak ikut karena kan mereka bukan fasilitas kesejahteraan jadi tidak begitu paham, nah nanti setelah itu dibuatlah siklus fasilitas kesejahteraan untuk 10 hari baru fasilitas kesejahteraan tadi diberikan kepada tenaga yang memasak, karena kalau pagi hari kami tidak ikut mengawasi pemasakan laporan tapi ya hmm hanya di siang dan sore hari saja”

Hasil wawancara peneliti dengan Bagian Humas PT. PLN Area Binjai (*padatanggal 05 Agustus 2019*)

“untuk menghitung kebutuhan bahan laporan kita ketahui terlebih dahulu berapa jumlah karyawan yang ada fasilitas kesejahteraan kelasnya masing-masing, fasilitas kesejahteraan yang diberikan apa saja dan kapan saja diberikan atau berapa kali diberi makan dalam satu putaran fasilitas kesejahteraan tersebut, baru dihitung berapa bahan laporan yang dibutuhkan, disesuaikan dek sama kebutuhan nah abistu kita kalikan berapa jumlah karyawan tadi dengan berapa kali laporan tersebut diberikan, misalnya ikan satu fasilitas kesejahteraan itu berapa kali dikalikan dengan jumlah orangnya.”

Hasil wawancara Karyawan PT. PLN Area Binjai (*tanggal 05 Agustus 2019*) hasil wawancara peneliti:

“pertama laporan nya ditempatin ke meja penyajian, abistu dibagilah sesuai porsinya nah abistu diletakkan di trolly, kami pakai cara sentralisasi

namanya eee maksudnya laporan karyawan kami bagikan di dapur sebelum dibawa ke ruangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa mekanisme dan pengawasan terhadap asupan fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat bahwa PT. PLN Area Binjai melakukan diskusi bagaimana hidangan dapat memfasilitas kesejahteraan kecukupan fasilitas kesejahteraan karyawan karena kan penyakit yang diderita tiap-tiap karyawan bisa berbeda dengan siklus fasilitas kesejahteraan 10 hari dan PT. PLN Area Binjai menggunakan sentralisasi pada prosedur mengantar laporan

#### 4. Adanya intervensi fasilitas kesejahteraan

Hasil wawancara dengan Kepala PT. PLN Area Binjai yaitu Topan Ricardo (*pada tanggal 05 Agustus 2019*)

- a. Bagaimana prosedur dan langkah-langkah dalam menentukan laporan berfasilitas kesejahteraan kepada karyawan

“untuk menghitung kebutuhan bahan laporan kita ketahui terlebih dahulu berapa jumlah karyawan yang ada fasilitas kesejahteraan kelasnya masing-masing, fasilitas kesejahteraan yang diberikan apa saja dan kapan saja diberikan atau berapa kali diberi makan dalam satu putaran fasilitas kesejahteraan tersebut, baru dihitung berapa bahan laporan yang dibutuhkan, disesuaikan dengan kebutuhan nah abistu kita kalikan berapa jumlah karyawan tadi dengan berapa kali laporan tersebut diberikan, misalnya ikan satu fasilitas kesejahteraan itu berapa kali dikalikan dengan jumlah orangnya.”

Hasil wawancara peneliti dengan Bagian Humas PT. PLN Area Binjai (*padatanggal 05 Agustus 2019*)

“kalau untuk karyawan yang kebutuhan khusus misalnya untuk karyawan Diabetes Mellitus (DM) laporannya diolah tanpa pemanis dek, untuk karyawan hipertensi dibuatlah tanpa garam trus karyawan yang sakit ginjal

laporannya harus tinggi kalori tinggi protein sama diberi tambahan telur rebus. trus kalau buah untuk karyawan DM gak kami kasih, kalau karyawan yang sakit lambung gitu dikasih buah misalkan buah pisang atau semangka, kalau untuk standar waktu sama teknik pengolahan setiap jenis laporan yang adek tanya tadi itu gak ada, cuma berdasarkan pengalaman ibu aja dek.”

Hasil wawancara Karyawan PT. PLN Area Binjai (*tanggal 05 Agustus*

*2019*) hasil wawancara peneliti:

“pokoknya kami ngantar laporan ke Humas ruangan dek karena mereka yang punya catatan fasilitas kesejahteraan eee jadi mereka yang menyalurkan laporan langsung ke karyawan, nah kalau untuk kasus kesalahan kebutuhan kurang tau pulak lah tapi kalau karyawan yang komplain ada tapi biar lebih jelasnya adek tanya ke ka. fasilitas kesejahteraan karna kakak kan gak terlalu tau banyak dek kalau ada masalah-masalah kayak gitu.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat dijelaskan bahwa langkah-langkah dalam menentukan pemberian asupan fasilitas kesejahteraan kepada karyawan sudah sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tenaga Kerja.

##### 5. Adanya monitoring dan evaluasi fasilitas kesejahteraan

Hasil wawancara dengan Kepala PT. PLN Area Binjai yaitu Topan Ricardo (*pada tanggal 05 Agustus 2019*)

- a. Apakah terdapat kendala dalam melakukan penentuan asupan fasilitas kesejahteraan bagi karyawan di PT. PLN Area Binjai?

“kendalanya ya kalau belanja harian dilihat dari segi waktu, terkadang petugas belanja terlambat bangun sehingga waktu operasional untuk mengolah laporan jadi terganggu, ya selain itu kalau belanja harian, pembelian bahan laporan di pajak kadang tidak sesuai dengan fasilitas kesejahteraan karena bahan laporan yang mau dibelanjakan bisa nanti tiba-tiba di pajak gak ada. nah jadikan uda gak sesuai sama siklus fasilitas kesejahteraan yang sudah ditetapkan pengendalian mutu laporan juga jadi kurang sempurna.”

Hasil wawancara peneliti dengan Bagian Humas PT. PLN Area Binjai (*padatanggal 05 Agustus 2019*)

“Timbangan, rak bahan laporan, lemari es, freezer, meja kerja, mixer, belender, timbangan meja, talenan, bangku kerja, bak cuci, kompor, oven, penggorengan, mixer, toaster, meja kerja, rak alat, bangku, meja pembagi, tempat sampah, pencuci botol.”

Hasil wawancara Karyawan PT. PLN Area Binjai (*tanggal 05 Agustus 2019*) hasil wawancara peneliti:

“pertama laporan nya ditempatin ke meja penyajian, kemudian dibagilah sesuai porsinya nah abistu diletakkan di trolley, kami pakai cara sentralisasi namanya eee maksudnya laporan karyawan kami bagikan di dapur sebelum dibawa ke ruangan,

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dapat dijelaskan bahwa terdapat kendala dalam melakukan penentuan asupan fasilitas kesejahteraan bagi karyawan di PT. PLN Area Binjai belanja harian dilihat dari segi waktu, terkadang petugas belanja terlambat bangun sehingga waktu operasional untuk mengolah laporan jadi terganggu.

### **4.3. Pembahasan**

Dari hasil wawancara dengan para narasumber di PT. PLN Area Binjai Medan yang penusli sajikan dalam hal ini adalah data sebagaimana yang akan dianalisis pada pembahasan berikut ini. Adapun data hasil wawancara dengan para narasumber meliputi data-data yang berkaitan dengan kategorisasi yang disusun berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan yaitu mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya tindakan yang dilakukan dalam menjabarkan pengkajian fasilitas kesejahteraan

Dari hasil jawaban narasumber maka dapat dilihat bahwa perencanaan fasilitas kesejahteraan bagi Karyawan PT. PLN Area Binjai sudah menerapkan Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tenaga Kerja, dimana PT. PLN Area Binjai melakukan pengkajian tentang fasilitas kesejahteraan, fasilitas kesejahteraan tercatat dalam laporan perencanaan tahunan, fasilitas kesejahteraan direvisi sesuai dengan respons karyawan serta melakukan monitoring dalam pelayanan fasilitas kesejahteraan.

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 jawaban narasumber maka dapat dilihat bahwa dalam merencanakan anggaran bahan laporan PT. PLN Area Binjai keterbatasan anggaran, piutang PT. PLN Area Binjai yang tidak lancar, sehingga anggaran belanja laporan harus efisien, untuk pengadaan bahan laporan dilakukan dengan

sistem outsourcing sebagian yaitu bahan laporan dan tenaga kerja dari pihak ketiga.

## 2. Adanya keputusan yang dilakukan untuk fasilitas kesejahteraan

Dari hasil wawancara dengan beberapa narasumber maka dapat dijelaskan bahwa PT. PLN Area Binjai sudah melakukan perencanaan baik laporan biasa maupun laporankebutuhan dimulai dari penyusunan fasilitas kesejahteraan baku dan bagian fasilitas kesejahteraan membentuk tim perencanaan, yang dipilih tentu saja yang fasilitas kesejahteraan karena kan untuk membuat hidangan dalam variasi laporan yang serasi ada kebutuhan tertentu yang harus disusun.

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.

Hasil dari penjelasan wawancara dengan narasumber menunjukkan bahwa belum berjalan dengan baik karena pernah terjadi kesalahan dalam pendistribusian laporan untuk karyawan yaitu kebutuhankaryawan tertukar dengan karyawan yang lain yang disebabkan oleh belum diisinya pencatatan dan fomulir daftar pemberian asupan fasilitas kesejahteraan bagi karyawan.

## 3. Adanya mekanisme perintah/kontrol dari pimpinan dalam pelaksanaan

Menurut Syauckani dkk (2009 : 295) implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada karyawan

sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup, Pertama persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber maka dapat disimpulkan bahwa mekanismen dan pengawasan terhadap asupan fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat bahwa PT. PLN Area Binjai melakukan diskusi bagaimana hidangan dapat memfasilitas kesejahteraan dan kecukupan fasilitas kesejahteraan karyawan karena kan penyakit yang diderita tiap-tiap karyawan bisa berbeda dengan siklus fasilitas kesejahteraan 10 hari dan PT. PLN Area Binjai menggunakan sentralisasi pada prosedur mengantar laporan

#### 4. Adanya intervensi fasilitas kesejahteraan yang diambil dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat dijelaskan bahwa langkah-langkah dalam menentukan pemberian asupan fasilitas kesejahteraan kepada karyawan sudah sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 Tenaga Kerja.

Perencanaan anggaran dilakukan pada saat pembuatan kontrak kerja antara pihak PT. PLN Area Binjai dengan pihak ketiga. Perencanaan anggaran dilakukan setiap tahun yang dianggarkan oleh direktur PT. PLN Area Binjai dan disusun berdasarkan *unit cost* setiap jenis bahan laporan.

Fasilitas kesejahteraan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008, penyusunan anggaran belanja adalah suatu kegiatan penyusunan anggaran biaya yang

diperlukan untuk pengadaan bahan laporan bagi konsumen/karyawan yang dilayani. Adanya rencana anggaran belanja berfungsi untuk mengetahui perkiraan jumlah anggaran bahan laporan yang dibutuhkan selama periode tertentu (1 bulan, 6 bulan, 1 tahun, dsb). Kegiatan perencanaan anggaran belanja bahan laporan diperlukan sebagai dasar penyusunan biaya untuk pengadaan bahan laporan dalam bentuk rencana anggaran bahan laporan (RAB).

Perencanaan anggaran untuk penyelenggaraan laporan karyawan di PT. PLN Area Binjai dibuat oleh kepala fasilitas kesejahteraan, kemudian kepala fasilitas kesejahteraan meminta persetujuan dari Manajer area, selanjutnya diperiksa oleh Kepala Bidang Anggaran PT. PLN Area Binjai lalu diajukan ke Direktur untuk persetujuan. Apabila sudah disetujui, perencanaan anggaran diajukan ke Pemerintah Kota Binjai. Setelah disetujui, perencanaan anggaran dikembalikan ke PT. PLN Area Binjai untuk digunakan dalam kegiatan penyelenggaraan laporan karyawan selama 1 tahun.

Perencanaan anggaran bahan laporan yang dilakukan PT. PLN Area Binjai sudah sesuai dengan kebutuhan bahan laporan yang dibutuhkan selama periode tahun tertentu yaitu periode 1 tahun. Perencanaan tersebut digunakan untuk mengetahui perkiraan anggaran bahan laporan karyawan selama periode 1 tahun dengan mempertimbangkan jumlah karyawan dan perkembangan harga.

Tahap selanjutnya adalah perencanaan fasilitas kesejahteraan. Dalam perencanaan fasilitas kesejahteraan di Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area

Binjai, kepala fasilitas kesejahteraan bekerjasama dengan 7 orang fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai sehingga dapat mencapai tujuan diadakannya perencanaan fasilitas kesejahteraan dalam penyelenggaraan laporan institusi adalah: (1) sebagai pedoman dalam menjalankan tugas sehari-hari, (2) untuk mengatur variasi dan kombinasi hidangan untuk menghindari dari kebosanan yang disebabkan pemakaian jenis laporan atau hidangan yang diulang-ulang, (3) menyusun fasilitas kesejahteraan sesuai dengan anggaran yang tersedia, (4) dapat menghemat waktu dan tenaga, (5) fasilitas kesejahteraan yang terencana dengan baik akan menjadi suatu alat penyuluhan fasilitas kesejahteraan yang baik.

#### 5. Adanya monitoring dan evaluasi fasilitas kesejahteraan

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dapat dijelaskan bahwa terdapat kendala dalam melakukan penentuan asupan fasilitas kesejahteraan bagi karyawan di PT. PLN Area Binjai belanja harian dilihat dari segi waktu, terkadang petugas belanja terlambat bangun sehingga waktu operasional untuk mengolah laporan jadi terganggu

Penerimaan bahan laporan di PT. PLN Area Binjai belum sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Pedoman Pelayanan Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai karena tidak terdapatnya petugas penerima bahan laporan dan pihak ketiga hanya mengantarkan uang belanja ke pasar, sehingga bahan laporan dibeli secara langsung ke pasar setiap hari oleh tenaga fasilitas kesejahteraan. Dalam pembelian bahan laporan, fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai tidak

memiliki langganan tetap untuk setiap golongan bahan laporan, seperti golongan sayur-sayuran dan golongan lauk pauk, bumbu-bumbu masakan, minyak goreng, terigu dan sebagainya. Jadi, apapun kualitas bahan laporan yang tersedia di pasar tersebut akan diterima oleh tenaga. Sebaiknya pada pembelian bahan laporan akan mudah dilakukan jika terdapat langganan tetap untuk mengefisienkan waktu pembelian.

Selain itu, pemilihan kualitas bahan laporan hanya dilakukan berdasarkan pengalaman dari tenaga yang bertugas pada pembelian dan tidak adanya spesifikasi bahan laporan pada saat membeli. Akibatnya, kualitas bahan laporan yang dibeli tidak tetap. Misalnya kualitas sayuran, terkadang sayuran yang dibeli terlalu tua dan terkadang masih adanya tomat yang busuk. Hal ini dapat mempengaruhi berat bersih bahan laporan yang biasa digunakan berkurang dari seharusnya dan berpotensi mengurangi cita rasa laporan. Petugas pembelian bahan laporan harus memiliki pengetahuan tentang prioritas kebutuhan, cara membeli, tempat membeli dan bagaimana bahan laporan tersebut ditangani setelah dibeli (Marotz, 2005).

Proses pembelian bahan laporan juga tidak didahului dengan survei pasar, sehingga harga yang ditawarkan penjual itu yang dibayar tanpa memantau harga bahan laporan yang termurah dan termahal serta harga tiap-tiap spesifikasi bahan laporan. Oleh karena itu, survei pasar perlu dilakukan untuk mengetahui harga

bahan yang sesuai dengan spesifikasi yang ada di pasaran sebagai dasar perencanaan anggaran.

Fasilitas kesejahteraan merupakan tenaga merupakan aset berharga dan sumber daya yang penting, karena menjadi kunci dalam keberhasilan kegiatan pelayanan kesehatan di PT. PLN Area Binjai. Sesuai dengan bidang kegiatannya, maka tenaga yang diperlukan dalam kegiatan penyelenggaraan laporan di fasilitas kesejahteraan meliputi tenaga profesi fasilitas kesejahteraan, tenaga profesi non-fasilitas kesejahteraan serta tenaga pelaksana teknis.

Tenaga fasilitas kesejahteraan yang menduduki jabatan di Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai berjumlah 22 orang dengan pendidikan Sarjana Muda Fasilitas kesejahteraan (D.3) berjumlah 8 orang, 1 orang bagian administrasi dengan pendidikan S1 Ekonomi dan 5 orang tenaga pengolah, 6 orang tenaga distribusi serta 2 orang tenaga kebersihan dengan pendidikan terakhir SMP dan SMA. Dilihat dari tingkat pendidikan, petugas pengelola fasilitas kesejahteraan tersebut belum memfasilitas kesejahteraan ketentuan pada tabel 2.1 (Kebutuhan tenaga kerja) berdasarkan PT. PLN Area Binjai tipe B untuk kategori tenaga fasilitas kesejahteraan pendidikan karena sebagian besar tenaga yang terdapat di Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai mempunyai latar belakang pendidikan terakhir yaitu SMP dan SMA. Sejalan dengan penjelasan Depkes RI (2006), tentang tugas, fungsi dan wewenang di bidang fasilitas kesejahteraan adalah pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan teknis fungsional di

bidang pelayanan fasilitas kesejahteraan, laporan dan kebutuhanetik, baik dikaryawan maupun di PT. PLN Area Binjai dan unit pelaksana kesehatan lainnya, berpendidikan dasar Akademi Fasilitas kesejahteraan. Ketentuan ini mengacu pada tingkat beban kerja.

Saat ini, masalah ketenagaan merupakan masalah penting, baik jumlah maupun mutunya yang sangat kurang untuk mengatasi masalah ini, banyak institusi atau PT. PLN Area Binjai menggunakan tenaga ahli konsultan dan tenaga tidak ahli atau harian.

Namun selama observasi, tenaga distribusi laporan yang mendapatkan *shift* pagi dan siang mempunyai tugas yang lebih berat dibandingkan tenaga distribusi laporan yang mendapat *shift* sore. Hal ini disebabkan karena tenaga yang mendapat *shift* pagi harus mendistribusikan laporan untuk pagi dan siang hari, sedangkan *shift* sore hanya mendistribusikan laporan untuk sore hari saja.

Pada dasarnya, semua pengaturan *shift* dibidang fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai belum sesuai, selain itu permasalahan akan muncul ketika ada tenaga yang tidak bisa hadir sehingga harus digantikan dengan tenaga lainnya bahkan tidak digantikan sehingga beban tugas tenaga hari tersebut akan bertambah berat.

Dalam waktu bekerja, waktu istirahat pegawai juga perlu diperhatikan. Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai menyediakan satu jam diantara jam kerja untuk masing-masing pegawai. Biasanya istirahat untuk *shift* pagi pada

pukul 13.00-14.00 WIB dan untuk *shift* sore pada pukul 18.00-19.00 WIB. Waktu satu jam tersebut digunakan untuk beristirahat, sholat dan makan, Hal ini penting agar terciptanya suasana kerja yang nyaman, efisien dan efektif.

Selain itu, pembinaan tenaga dapat dilakukan dengan cara melakukan evaluasi maupun mengadakan pendidikan dan pelatihan (diklat), baik formal maupun non-formal. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja, pengetahuan serta keterampilan pegawai sehingga diharapkan terjadi perubahan sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya (Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008. Sejalan dengan Permenkes No. 26 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan dan Praktik Tenaga Fasilitas kesejahteraan bahwa Pembinaan dan pengawasan dilakukan untuk meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan oleh Tenaga Fasilitas kesejahteraan.

PT. PLN Area Binjai juga pernah mengirim fasilitas kesejahteraan untuk mengikuti pelatihan di Dinas Kesehatan Kota Binjai yaitu terakhir pada tahun 2015. Akan tetapi, untuk petugas lainnya seperti petugas pengolah dan distribusi laporan belum pernah mendapatkan pelatihan, hal ini harus ditindaklanjuti agar pegawai yang bertugas menjadi lebih berkualitas di bidangnya.

Penyelenggaraan laporan dapat berjalan dengan lancar, bila ruang dapur, peralatan, perlengkapan, serta sarana sanitasi tersedia dalam jumlah memadai (Kemenkes RI, 2013).

Fasilitas kesejahteraan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008, letak tempat penyelenggaraan laporan yang baik yaitu mudah dicapai dari semua ruang Humasan, kebisingan dan keributan di ruang pengolahan tidak mengganggu ruangan lain, mudah dicapai kendaraan dari luar, tidak dekat dengan tempat pembuangan sampah, kamar jenazah, ruang cuci dan lingkungan yang kurang memfasilitas kesejahteraan, syarat kesehatan, mendapat udara dan sinar yang cukup.

Letak tempat penyelenggaraan laporan (dapur) di PT. PLN Area Binjai sebagian sudah sesuai dengan standar tersebut. Hal ini terlihat dari letaknya tidak berdekatan dengan tempat pembuangan sampah, kamar jenazah, ruang cuci dan lingkungan yang kurang memfasilitas kesejahteraanhi syarat kesehatan, mudah dicapai kendaraan dari luar.

Ruang/tempat yang terdapat di PT. PLN Area Binjai yang digunakan untuk fasilitas kesejahteraan yang proses penyelenggaraan laporan hanya satu ruangnya yaitu dapur yang digunakan sebagai tempat penyajian laporan. Dapur kemudian dibagi menjadi beberapa tempat yaitu tempat penyimpanan bahan laporan, tempat pencucian alat makan, tempat penyajian laporan dan tempat pengolahan laporan.

Fasilitas kesejahteraan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008, tempat pencucian alat makan harus terletak terpisah dengan ruang pencucian bahan laporan dan peralatan masak. Di Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai pencucian alat masak, alat makan dan bahan laporan dilakukan di tempat yang

sama, yaitu di 2 *washtafel* dan 1 bak air besar. Hal ini kurang sesuai dengan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008, karena semua alat dicuci di tempat yang sama.

Tempat pencucian alat di Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai berdekatan dengan rak penyimpanan alat. Tempat pencucian alat di Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai dilengkapi dengan air mengalir dalam jumlah cukup dan disediakan sabun serta lap pengering yang bersih.

Hal tersebut sejalan dengan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008, bahwa tempat pencucian alat sebaiknya dilengkapi dengan fasilitas pengering/rak dan penyimpanan sementara yang bersih, dilengkapi air mengalir dalam jumlah cukup serta disediakan sabun dan lap pengering yang bersih. Setelah dicuci, semua peralatan makan karyawan dilap dengan lap pengering yang bersih.

Ruang/tempat penerimaan bahan laporan digunakan untuk penerimaan bahan laporan. Letak ruangan ini sebaiknya mudah dicapai kendaraan, dekat dengan ruang penyimpanan serta persiapan bahan laporan. Tempat/ruang penerimaan bahan laporan ini digunakan untuk menerima dan mengecek kualitas serta kuantitas bahan laporan. Luas ruangan tergantung dari jumlah bahan laporan yang akan diterima (Kemenkes RI, 2013).

Di Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai tidak terdapat ruang khusus penerimaan bahan laporan. Hal ini dikarenakan penerimaan bahan laporan tidak menjadi salah satu kegiatan dalam penyelenggaraan laporan di PT. PLN Area Binjai melainkan pembelian bahan laporan untuk karyawan dilakukan sendiri

oleh fasilitas kesejahteraan ke pasar, oleh karena itu pihak fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai merasa tidak membutuhkan ruangan khusus untuk penerimaan bahan laporan.

Sedangkan, fasilitas lainnya seperti ruang fasilitas pegawai yang digunakan untuk tempat ganti pakaian pegawai, istirahat dan kamar mandi belum sepenuhnya tersedia karena ruangan ini dirasa tidak terlalu dibutuhkan oleh pegawai karena pegawai bisa beristirahat di dapur PT. PLN Area Binjai.

Adapun peralatan yang dimiliki Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai berdasarkan proses penyelenggaraan laporan antara lain: Timbangan, rak bahan laporan, lemari es, *freezer*, meja kerja, mixer, belender, timbangan meja, talenan, bangku kerja, bak cuci, kompor, oven, penggorengan, mixer, toaster, meja kerja, rak alat, bangku, meja pembagi, tempat sampah, pencuci botol.

Untuk peralatan dan perlengkapan, Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai belum memiliki peralatan untuk penyelenggaraan yang mencukupi. Sedangkan untuk ruang kantor (administrasi dapur) terdapat meja, kursi, *filling cabinet*, lemari buku, alat peraga, alat tulis fasilitas kesejahteraan, komputer, printer, lemari kaca dan mesin ketik.

Aspek manajemen pertama adalah menerapkan perencanaan, strategi penyusunan perencanaan tersebut dilakukan oleh kepala fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai tersebut, yaitu meliputi perencanaan mengenai tenaga yang bekerja khusus berhubungan dengan penyelenggaraan laporan yang akan diolah,

perencanaan mengenai kebutuhan bahan-bahan laporan, dan perencanaan mengenai peralatan yang digunakan dalam pengolahan laporan. Kepala fasilitas kesejahteraan harus mempunyai kemampuan manajemen yang baik sehingga kebutuhan yang diperlukan dapat tersedia di dalam pengelolaan fasilitas kesejahteraan karyawan (Depkes RI, 2007).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan laporan institusi adalah tersedianya fasilitas kesejahteraan yang baik secara kualitas maupun kuantitas, untuk itu fasilitas kesejahteraan perlu direncanakan secara baik dan teratur. Siklus fasilitas kesejahteraan yang digunakan PT. PLN Area Binjai adalah siklus fasilitas kesejahteraan 10 hari dan diperbaharui setiap 6 bulan sekali. Fasilitas kesejahteraan untuk laporan institusi dibuat berdasarkan Rotasi fasilitas kesejahteraan.

Dalam hal perencanaan fasilitas kesejahteraan, PT. PLN Area Binjai dinilai sudah cukup baik, karena sudah terdapatnya siklus fasilitas kesejahteraan, standar porsi, standar resep serta standar bumbu. Selain itu, dalam perencanaan fasilitas kesejahteraan juga mempertimbangkan kebutuhan fasilitas kesejahteraan karyawan yaitu dengan cara memberikan laporan yang bervariasi dan memfasilitas kesejahteraan prinsip fasilitas kesejahteraan seimbang yang terdiri dari laporan pokok, lauk, pauk, sayur dan buah. Dalam perhitungan Angka Kecukupan Fasilitas kesejahteraan (AKG) karyawan dilakukan secara khusus agar dalam pemberian laporan dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut serta membantu proses

penyembuhan dan pemulihan karyawan. Susunan fasilitas kesejahteraan yang dibuat juga memperhatikan peralatan untuk mengolah, biaya yang tersedia, kesukaan makan karyawan terhadap fasilitas kesejahteraan laporan dan variasi warna sehingga fasilitas kesejahteraan yang disajikan lebih menarik. Dengan dasar fasilitas kesejahteraan baku tersebut direncanakanlah pengadaan bahan laporan dengan jalan membeli langsung ke pasar. Perencanaan laporan dilakukan berdasarkan keterangan yang diberikan oleh bidang Humasan yaitu jumlah orang yang dirawat dari hari ke hari serta jenis laporan yang diperlukan seperti laporan biasa, laporan saring, laporan lunak, laporan pantang/ kebutuhan dan sebagainya.

Menurut Farida (2010), salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan laporan institusi adalah tersedianya fasilitas kesejahteraan yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Susunan dalam perencanaan fasilitas kesejahteraan di PT. PLN Area Binjai sudah baik karena memfasilitas kesejahteraan prinsip fasilitas kesejahteraan seimbang yaitu mengandung zat fasilitas kesejahteraan yang diperlukan oleh tubuh seperti laporan pokok sebagai sumber karbohidrat, laukpauk sebagai sumber protein hewani dan nabati, sayur mayur dan buah-buahan sebagai sumber vitamin dan mineral. Namun, masih ditemukannya kasus kesalahan pemberian kebutuhankaryawan seperti yang terjadi pada tahun 2016 yakni karyawan *Diabetes Mellitus* (DM) yang awalnya tidak Gastroentritis (GE) menjadi GE akibat pihak fasilitas kesejahteraan RSUD Dr. R.M Djoelham Binjai memberikan bumbu tambahan

berupa cabai agar laporan yang dihasilkan lebih berasa, karyawan lain yang juga pernah mengalami kasus tersebut adalah salah satu karyawan Gastritis yang diberi Kebutuhan Laporan Biasa (MB) oleh pihak fasilitas kesejahteraan, hal ini dinilai tidak sesuai mengingat karyawan Gastritis seharusnya diberi kebutuhan M2 yaitu bubur untuk mempercepat masa pemulihan karyawan. Setelah dilakukan analisis oleh kepala fasilitas kesejahteraan, kasus-kasus di atas terjadi akibat kurangnya koordinasi antara Humas ruangan dengan pihak fasilitas kesejahteraan sehingga diharapkan koordinasi antara petugas dapat diperbaiki agar kedepannya tidak terjadi hal-hal yang dapat memperpanjang lama rawatan karyawan.

Tahapan terakhir dari perencanaan bahan laporan adalah perhitungan kebutuhan bahan laporan. Tujuan dari perhitungan kebutuhan bahan laporan ini adalah untuk menetapkan kebutuhan bahan laporan sesuai dengan fasilitas kesejahteraan yang telah direncanakan serta jumlah karyawan yang dilayani (Kemenkes RI, 2013). Perhitungan kebutuhan bahan laporan di PT. PLN Area Binjai dilakukan setiap 6 bulan sekali sesuai dengan kurun waktu perjanjian dengan rekanan, serta disesuaikan dengan dana yang tersedia, fasilitas kesejahteraan dan jumlah karyawan yang ada.

Untuk menghitung kebutuhan bahan laporan di PT. PLN Area Binjai dilakukan oleh kepala fasilitas kesejahteraan dan staf fasilitas kesejahteraan lainnya yang tergabung dalam satu tim yang sama dengan perencanaan fasilitas kesejahteraan, hal ini telah sesuai dengan ketentuan yang ada pada Pedoman

Pelayanan Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai (Kemenkes RI, 2013) yang menyatakan bahwa perhitungan kebutuhan bahan laporan dilakukan oleh fasilitas kesejahteraan dengan memperhitungkan ketersediaan dana, peraturan pemberian laporan, jumlah dan jenis konsumen, standar porsi dan resep serta dilakukan setiap kurun waktu yang telah ditentukan sesuai dengan kurun waktu perjanjian jual beli antara PT. PLN Area Binjai dengan rekanan setiap 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan ataupun setahun sekali.

Berdasarkan persyaratan perhitungan kebutuhan bahan laporan yang telah ditetapkan Kementerian Kesehatan, PT. PLN Area Binjai telah melaksanakan atau memfasilitas kesejahteraan semua persyaratan tersebut. Begitu juga halnya dengan prosedur perhitungan kebutuhan bahan laporan di PT. PLN Area Binjai sesuai dengan prosedur yang ada pada Pedoman Pelayanan Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai. Untuk menghitung kebutuhan bahan laporan di PT. PLN Area Binjai terlebih dahulu diketahui jumlah karyawan yang ada atau dirawat dikalikan dengan porsi (berdasarkan standar fasilitas kesejahteraan/orang/hari) dengan memperhitungkan juga bagian yang tidak dapat dimakan (misalnya: ayam; tulangnya) dikalikan dengan jumlah hari dalam kurun waktu perjanjian pengadaan laporan dengan pemasok yaitu enam bulan. Hasil dari perhitungan kebutuhan bahan laporan inilah yang digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan kegiatan pemesanan dan pembelian bahan laporan. Perhitungan kebutuhan bahan laporan ini juga dilakukan oleh tim sama halnya dengan perencanaan fasilitas

kesejahteraan. Pelaksanaan manajemen penyelenggaraan laporan dalam aspek perencanaan di Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai sudah berjalan sesuai dengan ketentuan.

Penerimaan bahan laporan merupakan suatu kegiatan yang meliputi memeriksa/meneliti, mencatat dan melaporkan macam, kualitas dan kuantitas bahan laporan yang diterima sesuai dengan pesanan serta spesifikasi yang telah ditetapkan (Kemenkes RI, 2013).

Fasilitas kesejahteraan Kemenkes RI, 2013 prinsip dalam penerimaan bahan laporan yang diterima harus sesuai dengan yang dipesan, mutu yang diterima harus sesuai dengan spesifikasi yang disepakati dalam perjanjian dan harga bahan laporan yang tercantum dalam faktur pembelian harus sama dengan harga bahan laporan yang tercantum dalam perjanjian jual beli. Langkah penerimaan bahan laporan adalah laporan diperiksa sesuai dengan daftar pesanan dan spesifikasi bahan laporan, bahan laporan basah langsung di distribusikan ke bagian pengolahan, bahan laporan kering disimpan di gudang/penyimpanan bahan laporan kering, bahan laporan yang tidak langsung dipergunakan saat itu dilakukan penyimpanan di ruang pendingin (*freezer/chiller*).

Memurut Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 sesuai dengan jenis bahan laporan gudang bahan laporan dibedakan menjadi dua yaitu gudang bahan laporan kering syarat penyimpanannya adalah bahan laporan harus ditempatkan secara teratur fasilitas kesejahteraan macam, golongan ataupun urutan pemakaian bahan

laporan, menggunakan bahan yang diterima terlebih dahulu (FIFO = *First In First Out*) untuk mengetahui bahan laporan yang diterima diberi tanda tanggal penerimaan, pemasukan dan pengeluaran bahan laporan serta berbagai pembukuan di bagian penyimpanan bahan laporan termasuk kartu stok bahan laporan harus segera diisi dan gudang bahan laporan segar.

Penyimpanan bahan laporan merupakan salah satu prinsip dari tujuh prinsip (higiene dan sanitasi laporan), penyimpanan bahan laporan yang tidak baik dan tidak terpisah antara jenis bahan laporan kering dan segar, terutama dalam jumlah yang banyak (untuk catering dan jasa boga) dapat menyebabkan kerusakan bahan laporan tersebut (Sumantri, 2010).

Dalam hal penyimpanan bahan laporan, fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai dinilai tidak sesuai dengan Pedoman Pelayanan Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai karena tidak terdapatnya gudang penyimpanan bahan laporan kering sehingga tidak adanya penggunaan sistem FIFO dan penulisan tanggal kedatangan barang, sedangkan untuk laporan basah sebagian disimpan di dalam *freezer* tanpa pengontrolan suhu dan pembersihan *freezer* belum dilakukan secara periodik. Fasilitas kesejahteraan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 suhu tempat penyimpanan bahan laporan basah diperiksa 2x sehari, yaitu pada saat dibuka dan ditutup sehingga keamanan bahan laporan didalamnya tetap terkontrol.

Fasilitas kesejahteraan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 dan Moehyi (1992) bahan laporan yang akan dimasak harus dipersiapkan terlebih dahulu. Persiapan bahan laporan adalah serangkaian kegiatan dalam penanganan bahan laporan, yaitu meliputi berbagai proses antara lain membersihkan, memotong, mengupas, mengocok, merendam, mengiris, memberi bentuk, memberi lapisan, menggiling, mencincang atau melakukan berbagai hal lain yang diperlukan sebelum bahan laporan dimasak.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai, proses persiapan bahan laporan yang dilakukan masih belum sesuai yaitu bahan laporan dipotong terlebih dahulu baru dicuci. Cara ini dapat memungkinkan kehilangan zat fasilitas kesejahteraan bahan laporan. Di dalam persiapan bahan laporan harus memperhatikan prinsip mempertahankan dan mencegah kehilangankandungan zat fasilitas kesejahteraan yang hilang dimasak, menyangi, dan mencuci bahan laporan kemudian memotongnya sesuai petunjuk resep, melaksanakan teknik persiapan dan mencampur bumbu sesuai dengan petunjuk resep, mempersiapkan bahan laporan dan bumbu sedikit mungkin waktunya dengan pemasakan (Widyawati, 2002).

Selain itu, dalam persiapan bahan laporan belum ada pembukuan standar potong dan bentuk yang seharusnya dibukukan dan diinformasikan pada tenaga fasilitas kesejahteraan. Akibatnya akan menimbulkan rasa yang tidak sama pada proses pemasakan apabila orang yang memasak berbeda serta mengurangi

kekhasan cita rasa PT. PLN Area Binjai. Apabila tidak ada standar potong maka akan menimbulkan porsi yang tidak sesuai dengan yang diperhitungkan.

Tahap selanjutnya adalah pengolahan bahan laporan, yaitu suatu kegiatan mengubah (memasak) bahan laporan yang siap dimakan, berkualitas dan aman untuk dikonsumsi. Kegiatan mengolah laporan merupakan kegiatan yang terpenting dalam proses penyelenggaraan laporan karena cita rasa laporan yang dihasilkan akan ditentukan oleh proses pemasakan. Semakin banyak jumlah porsi laporan yang harus dimasak, semakin sukar untuk mempertahankan cita rasa laporan seperti yang diinginkan. Dalam kegiatan ini sangat penting artinya standar resep, standar bumbu, standar prosedur pemasakan dan standar waktu (Kemenkes RI, 2013).

Pengolahan bahan laporan di Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai meliputi fasilitas kesejahteraan kebutuhan dan non-kebutuhan dilakukan secara bersamaan. Fasilitas kesejahteraan kebutuhan diambil lebih dahulu kemudian fasilitas kesejahteraan non-kebutuhan dilakukan pengolahan lebih lanjut.

Akan tetapi, tidak ada standar waktu dan teknik pengolahan untuk setiap jenis laporan, hanya berdasarkan pengalaman juru masak saja. Hal ini beresiko menyebabkan pengolahan bahan laporan terlalu matang, masih mentah atau laporan tidak matang secara merata dan akan mengurangi cita rasa dan penampilan laporan. Selain itu, pemasakan yang terlalu lama dapat menghilangkan beberapa zat fasilitas kesejahteraan seperti vitamin.

Penambahan garam yang kurang terkontrol juga sering menyebabkan laporan menjadi hambar atau terlalu asin. Pencampuran bahan-bahan laporan juga tidak memperhatikan tingkat kematangan masing-masing bahan laporan. Sering terjadi bahan laporan yang cepat matang dan bahan yang lebih lama matang dimasukkan secara bersamaan sehingga tingkat kematangan masing-masing tidak merata, hal ini dapat mengurangi cita rasa laporan. Fasilitas kesejahteraan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008, cita rasa yang dimaksud disini adalah kualitas hidangan dilihat dari aspek penampilan dan rasa.

Hal yang juga menjadi perhatian adalah sebagian tenaga fasilitas kesejahteraan di PT. PLN Area Binjai masih menjamah laporan dengan tangan atau secara langsung tanpa menggunakan alat untuk mengambil laporan yang akan disajikan kepada karyawan, karena dalam Prinsip-Prinsip Higiene Sanitasi Laporan Ditjen PPM dan PLP Depkes RI (2000) dinyatakan bahwa agar terhindar dan pencemaran, selama proses pengolahan terdapat beberapa persyaratan, antara lain meliputi (a) semua kegiatan pengolahan laporan harus dilakukan dengan cara terlindung dari kontak langsung dari tubuh, (b) setiap petugas yang bekerja disediakan pakaian kerja minimal celemek (*apron*) dan penutup rambut (*hair cover*), khusus untuk penjamah laporan disediakan sarung tangan plastik yang sekali pakai (*disposable*), penutup hidung dan mulut (*mouth and nose masker*), (c) perlindungan kontak langsung dengan laporan jadi menggunakan sarung tangan plastik, penjepit laporan, sendok, garpu dan sejenisnya.

Laporan yang telah diolah di dapur, selanjutnya dilakukan pemorsian dan penyajian oleh petugas penyaji yang berjumlah 6 orang yang dibagi menjadi 2 *shift* kerja. Adapun salah satu tugas dan petugas panyalur laporan adalah mengecek kebutuhankaryawan ke masing-masing kelas Humasan. Kemudian menyiapkan dan menata peralatan makan di atas rak-rak penyajian. Setelah itu laporan diletakkan pada piring dan plato karyawan.

Pada tahap pemorsian, laporan yang akan disajikan kepada karyawan tidak ditimbang terlebih dahulu, tetapi hanya dilakukan estimasi oleh petugas penyaluran. Penyajian laporan disesuaikan dengan kelas Humasan, umur karyawan dan kebutuhankaryawan. Untuk kelas I, Utama dan VIP untuk nasi, bubur nasi, nasi tim di tempatkan di piring besar, lauk pauk dan buah di piring kecil, sedangkan sayur ditempatkan di mangkok juga disertai dengan sendok dan garpu. Setelah itu laporan dibungkus plastik *wrapping* dan diletakkan diatas nampan yang terbuat dari kayu berwarna coklat.

Jenis laporan untuk kelas II dan III sama seperti kelas I, Utama dan VIP, hanya tempat penyajian yang berbeda yaitu untuk penempatan nasi, bubur nasi, nasi tim, lauk pauk, sayur dan buah. Sedangkan untuk karyawan anak untuk nasi, bubur nasi, nasi tim, lauk pauk dan buah diletakan dalam satu plato yang juga disertai dengan alat makan berupa sendok di dalamnya, sedangkan untuk sayur ditempatkan di mangkok karena plato kurang, maka sebagian lagi penempatan nasi, bubur nasi, nasi tim di tempatkan di piring besar, lauk pauk dan buah di

piring kecil, dan sayur di tempatkan di mangkok yang di letakan dalam nampan plastik yang diberi alas berupa taplak putih juga disertai dengan alat makan berupa sendok. Setelah laporan disajikan dan dikemas, petugas penyalur laporan diletakkan di atas *trolley* terbuka dan membagikan laporan tersebut ke masing-masing kelas karyawan.

Setelah laporan disajikan dan dikemas, tenaga distribusi meletakkannya di atas *trolley*. Pendistribusian laporan kepada karyawan dilakukan sesuai dengan jadwal makan karyawan (pagi, siang dan sore). Berdasarkan sistem pendistribusian laporan fasilitas kesejahteraan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008, bahwa Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai menggunakan jenis pendistribusian sentralisasi, karena laporan karyawan dibagi dan disajikan dalam alat makan di tempat pengolahan laporan, akan tetapi laporan yang diterima karyawan tidak langsung didistribusikan ke ruang Humas oleh tenaga distribusi melainkan oleh Humas ruangan, hal ini menyebabkan munculnya kendala seperti Humas ruangan terkadang menyisihkan laporan karyawan untuk dibawa pulang ke rumah misalnya telur rebus tambahan yang seharusnya diberikan untuk karyawan dengan kebutuhan Tinggi Kalori Tinggi Protein (TKTP) tidak diberikan, selain itu buah yang disediakan fasilitas kesejahteraan untuk laporan selingan karyawan beberapa diantaranya dibawa pulang oleh Humas ruangan sehingga pihak fasilitas kesejahteraan sering mendapat komplain dari karyawan.

Adapun salah satu keuntungan dan kelemahan dari cara distribusi sentralisasi fasilitas kesejahteraan Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 yaitu laporan dapat disampaikan langsung ke karyawan dengan sedikit kemungkinan kesalahan pemberian laporan dan adapun salah satu kelemahan dari cara distribusi sentralisasi adanya tambahan biaya untuk peralatan, perlengkapan serta pemeliharannya.

Pelayanan fasilitas kesejahteraan yang dilakukan di PT. PLN Area Binjai belum melaksanakan seluruh indikator pelayanan fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai sebagaimana diuraikan dalam Perda Kota Binjai No. 1 Tahun 2008 yang meliputi: perencanaan fasilitas kesejahteraan, konseling fasilitas kesejahteraan, ketepatan kebutuhan, ketepatan penyajian laporan, cita rasa laporan serta evaluasi sisa laporan karyawan.

Sejalan dengan hasil penelitian Dewi (2013) di RSUD Tugu Semarang bahwa implementasi pelayanan fasilitas kesejahteraan belum optimal karena karyawan menyatakan bahwa laporan kurang memuaskan, alat makan lengkap dan bersih namun belum mendapatkan penjelasan tentang kebutuhan yang diberikan. Sama halnya dengan observasi yang dilakukan di PT. PLN Area Binjai menunjukkan bahwa sisa nasi, lauk nabati dan sayur karyawan masih cukup banyak serta penjelasan terhadap kebutuhan yang akan diberikan kepada karyawan tidak dilakukan. Oleh sebab itu, disimpulkan bahwa implementasi pelayanan fasilitas kesejahteraan belum optimal berkaitan dengan komunikasi kebijakan

tidak jelas/tidak konsisten, tugas, wewenang, SOP dan mekanisme pertanggungjawaban tugas tidak jelas/tidak dipahami oleh petugas.

Apabila laporan yang akan disajikan telah direncanakan dengan seksama dan karyawan dapat mengkonsumsi laporan yang disajikan, maka tujuan pelayanan laporan PT. PLN Area Binjai telah tercapai. Kuantitas laporan yang dikonsumsi karyawan adalah indikator yang baik terkait status fasilitas kesejahteraan dan kepuasan dari pelayanan laporan (Kyungjo, 2010).

Sebagai proses pengembangan dalam penyelenggaraan laporan di PT. PLN Area Binjai, telah diperkenalkan Proses Fasilitas kesejahteraan Terstandar atau *Nutrition Care Process* (NCP) adalah suatu model baru dari fasilitas kesejahteraan (ADA, 2008). NCP mulai diimplementasikan sejak tahun 2006 di beberapa PT. PLN Area Binjai di Indonesia. NCP terdiri dari 4 langkah sistematis, dimana terdapat tahapan fasilitas kesejahteraan yang membedakan NCP dengan fasilitas kesejahteraan sebelumnya. Dengan fasilitas kesejahteraan, fasilitas kesejahteraan menjadi seragam, sehingga fasilitas kesejahteraan model baru ini mampu meningkatkan kualitas pelayanan. Upaya pefasilitas kesejahteraan kebutuhan fasilitas kesejahteraan untuk Karyawan PT. PLN Area Binjai dilakukan melalui pelayanan pemberian laporan sesuai kebutuhan masing-masing karyawan. Agar pefasilitas kesejahteraan zat fasilitas kesejahteraan dapat optimal maka diperlukan keterlibatan dan kerjasama antar berbagai profesi kesehatan sebagai pendukung tim fasilitas kesejahteraan. Selain itu, pelayanan fasilitas kesejahteraan

merupakan suatu proses yang kompleks mulai dari rencana fasilitas kesejahteraan dan proses fasilitas kesejahteraan terstandar atau NCP dimana prosesintervensi dalam NCP berintegrasi dengan proses penyelenggaraan laporan mulai dari perencanaan fasilitas kesejahteraan, pengadaan, penerimaan, penyimpanan, persiapan bahan laporan, pengolahan, pemorsian, pendistribusian, dan penyajian laporan. Pada akhirnya kedua aspek tersebut akan bermuara pada pengukuran kepuasan konsumen dalam pelayanan fasilitas kesejahteraan. Semua itu merupakan sebuah kesatuan yang saling berkesinambungan yang harus dilakukan untuk mencapai kualitas pelayanan PT. PLN Area Binjai yang baik bagi karyawan (Chou, 2009).

Pelayanan fasilitas kesejahteraan yang berbasis NCP tidak akan bisa berjalan optimal apabila tidak didukung oleh proses penyelenggaraan laporan yang baik. Oleh karena itu perlu dilakukan pengkajian mengenai langkah apa saja yang harus dilakukan untuk dapat mengoptimisasikan penyelenggaraan laporan untuk fasilitas kesejahteraan yang aplikasi NCP bagi karyawan sebagai salah satu upaya meningkatkan kualitas pelayanan fasilitas kesejahteraan di PT. PLN Area Binjai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari peranan PT. PLN Area Binjai dalam meningkatkan kualitas pelayanan angkutan kota adalah sebagai berikut:

1. Adanya tindakan yang dilakukan dalam menjabarkan pengkajian fasilitas kesejahteraan. Proses penerimaan dari rekanan (leveransir) belum dilakukan sesuai dengan kesepakatan. Penyimpanan bahan laporan khususnya bahan laporan kering tidak dilakukan oleh pihak fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai.
2. Adanya keputusan yang dilakukan untuk fasilitas kesejahteraan yang telah ditetapkan. PT. PLN Area Binjai sudah melakukan perencanaan baik laporan biasa maupun laporankebutuhan dimulai dari penyusunan fasilitas kesejahteraan baku dan bagian fasilitas kesejahteraan membentuk tim perencanaan, yang dipilih tentu saja yang fasilitas kesejahteraan karena kan untuk membuat hidangan dalam variasi laporan yang serasi ada kebutuhan tertentu yang harus disusun.
3. Adanya mekanisme perintah/kontrol dari pimpinan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik, mekanisme dan pengawasan terhadap asupan fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat bahwa PT. PLN Area Binjai melakukan diskusi bagaimana hidangan dapat memfasilitas kesejahteraanhi kecukupan fasilitas kesejahteraan karyawan karena kan penyakit yang diderita tiap-tiap karyawan bisa berbeda dengan siklus fasilitas kesejahteraan 10 hari dan PT. PLN Area Binjai

menggunakan sentralisasi pada prosedur mengantar laporan.

4. Adanya intervensi fasilitas kesejahteraan, Perencanaan anggaran dilakukan pada saat pembuatan kontrak kerja antara pihak PT. PLN Area Binjai dengan pihak ketiga. Perencanaan anggaran dilakukan setiap tahun yang dianggarkan oleh direktur PT. PLN Area Binjai dan disusun berdasarkan *unit cost* setiap jenis bahan laporan.
5. Adanya monitoring dan evaluasi fasilitas kesejahteraan, Pelayanan fasilitas kesejahteraan yang berbasis NCP tidak akan bisa berjalan optimal apabila tidak didukung oleh proses penyelenggaraan laporan yang baik. Oleh karena itu perlu dilakukan pengkajian mengenai langkah apa saja yang harus dilakukan untuk dapat mengoptimalkan penyelenggaraan laporan untuk fasilitas kesejahteraan aplikasi NCP bagi karyawan sebagai salah satu upaya meningkatkan kualitas pelayanan fasilitas kesejahteraan di PT. PLN Area Binjai.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Diharapkan petugas Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai, mulaidari perencanaan sampai petugas pendistribusian agar memperhatikan dan melaksanakan SOP dalam setiap melaksanakan pekerjaan, baik dalam perencanaan, penerimaan, penyimpanan, pengolahan dan penyaluran.
2. Diharapkan data dan catatan pada bon permintaan kebutuhan dari ruangan ke fasilitas kesejahteraan supaya diisi dan dicatat secara lengkap serta

ditandatangani oleh dokter ruangan dan kepala ruangan agar tidak terjadi kesalahan dalam pemberian kebutuhankaryawan yang dapat memperburuk kondisi karyawan atau memperlambat proses penyembuhan karyawan.

3. Diharapkan Kepala Fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai mampu mengelola penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan PT. PLN Area Binjai dengan baik agar mendapatkan *feedback* yang baik dari karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo, 2008, *Dasar – Dasar Kebijakan Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Arikunto, Suarsimi, 2009, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bastian, Indra, 2011, *Akuntansi Sektor Publik*, Universitas Gajah Mada, Medan.
- Bogdann R.C, 2009, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif Suatu Pendekatan Fenomenologis terhadap Ilmu-Ilmu Sosial*, Usaha Nasional, Surabaya.
- Budiono, 2009, *Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No. 1 Ekonomi Mikro*, BPF, Medan.
- Dunn, William N, 2009, *Pengantar Analisis Kebijakan*, Gajah Mada University Press, Jogjakarta.
- Herlina, Rahman, 2005, *Pendapatan Asli Daerah*, Arifgosita, Jakarta.
- Keban, T. Yeremias, 2009, *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*, Gava Media, Medan.
- Kriyantono, Rachmat, 2007, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Kencana, Jakarta.
- Nugroho, T. Rianto, 2009, *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Gramedi, Jakarta.
- Prijono dan Pranaka, 2009, *Dasar Ilmu Organisasi*, Gramedia, Jakarta
- Saragih, Juli Panglima, 2009, *Desentralisasi Fiskal dan Keuangan Daerah dalam Otonomi*, Graha Indonesia, Jakarta.
- Soenarko, 2009, *Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisa Kebijakan Pemerintah*, Airlangga University Press, Jakarta.
- Subarsono, 2005, *Analisis Kebijakan Publik (Konsep Teori dan Aplikasi)*, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Tangkilisan, Hesel Nogi S, 2009, *Implementasi Kebijakan Publik*, Lukman Offset dan Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia, Medan.
- Usman, Nurdin, 2009, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wahab, Solichin, Abdul, 2011, *Pengantar Analisa Kebijakan Negara*, Rienekan Cipta, Jakarta.

Widodo, Joko, 2011, *Good Governance, Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, CV Cutra Media, Surabaya.

Winarno, 2005, *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Pressindo, Medan.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

1. Nama : Aris Rinaldi  
Tempat/ Tanggal Lahir : Sawit Seberang, 15 November 1993  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Ibrahim Umar  
No. HP : 0823 6062 3482
2. Nama Orang Tua  
Ayah : Aidi  
Ibu : Nurhayati
3. Jenjang Pendidikan
  - SD Negeri 027 Kasikan Tamat Tahun 2006
  - MTs LKMD Kasikan Tamat Tahun 2009
  - SMA Swasta YPP Sawit Seberang Tamat Tahun 2013
  - Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2015 sampai sekarang.

Medan, 13 Oktober 2019

Hormat Saya

**Aris Rinaldi**