

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK
PENDIDIKAN BAGI KARYAWAN**

**(Studi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang
Palembang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memenuhi Derajat Sarjana S-1

Ilmu Administrasi Negara



Oleh :

REVISDA DWI FEBRIANI

0701181320037

Konsentrasi Administrasi Keuangan Negara dan Fiskal

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2018

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK
PENDIDIKAN BAGI KARYAWAN**

**(Studi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang
Palembang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memenuhi Derajat Sarjana S-1

Ilmu Administrasi Negara



Oleh :

REVISDA DWI FEBRIANI

07011181320037

Konsentrasi Administrasi Keuangan Negara dan Fiskal

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK
PENDIDIKAN BAGI KARYAWAN
(Studi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang
Palembang)**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Negara**

Oleh :

**REVISDA DWI FEBRIANI
07011181320037**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing,

2017

Pembimbing I

**Dr. Raniasa Putra, S. IP., M.Si
NIP. 19780512 200203 1 003**



Pembimbing II

**Ermanovida, S.Sos., M.Si
NIP. 196911 19199803 2 001**



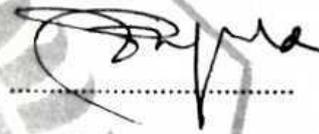
HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul "Efektivitas Pelaksanaan Pemberian Hak Pendidikan Bagi Karyawan (Studi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang)" telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 12 Februari 2018.

Palembang, 12 Februari 2018

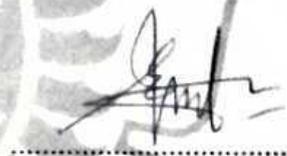
Ketua:

1. Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805122002121003



Anggota:

1. Ermanovida, S.Sos., M.Si
NIP. 196911191998032001



2. Drs. Gatot Budiarto, M.S
NIP. 195806091984031002



3. Sofyan Effendi, S.IP., M.Si
NIP. 197705122003121003



Mengetahui:

Dekan FISIP

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 196311061990031001



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805122002121003

Motto :

Belajar membuat kita lebih dewasa dan paham arti pentingnya kata proses.

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku (papa dan mama)

Keluarga besarku

Sahabatku (Kitta)

Almamaterku

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memaparkan tentang efektivitas pelaksanaan pemberian hak pada pendidikan bagi karyawan studi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan perhitungan secara kuantitatif. Penelitian ini diukur dengan menggunakan konsep *value for money* yang terdiri dari tiga dimensi yaitu dimensi ekonomis, efisiensi, dan dimensi efektivitas. Konsep *value for money* digunakan untuk melihat apakah kinerja anggaran dalam pelaksanaan pemberian hak pendidikan bagi karyawan telah berjalan secara ekonomis, efisiensi dan efektif. Unit analisis dari penelitian ini adalah Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang. Data diperoleh dari wawancara kepada *key informant*, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil analisis menggunakan konsep *value for money* (ekonomis, efisiensi dan efektivitas), dapat disimpulkan bahwa kinerja terhadap anggaran dalam pelaksanaan pemberian hak pendidikan bagi karyawan studi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang berhasil, hal ini dapat dilihat dari tingkat kategori yaitu kurang ekonomis, sangat efisien dan efektif yang telah diterapkan dengan baik dalam seluruh kegiatan yang telah terlaksana. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, hendaknya meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia. Dengan cara membuka lapangan pekerjaan terlebih pada bagian tim administrasi, dan lebih meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pemberian hak pendidikan bagi karyawan agar motivasi kerja dan loyalitas bagi karyawan meningkat, dan memperhatikan pengeluaran keuangan sehingga lebih ekonomis.

Kata kunci: Efektivitas Anggaran, Pelaksanaan Pemberian Hak Pendidikan bagi Karyawan, Value For Money.

Pembimbing I



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805122002121003

Pembimbing II



Ermanovida, S.Sos., M.Si
NIP. 196911191998932001

Palembang, Maret 2018
Ketua Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805122002121003

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain about the effectiveness of the implementation of rights granting to education for employees study at the Office of PT. Indofarma (Persero) Tbk Palembang Branch. This research uses descriptive qualitative research type by using quantitative calculation. This research is measured by using the concept of value for money which consists of three dimensions, namely economic dimension, efficiency, and effectiveness dimension. The concept of value for money is used to see whether the budget performance in the implementation of the provision of educational rights for employees has been running economically, efficiently and effectively. The unit of analysis of this research is the Office of PT. Indofarma (Persero) Tbk Palembang Branch. Data obtained from interviews to key informant, observation, documentation, and literature study. The results of the analysis using the concept of value for money (economical, efficiency and effectiveness), it can be concluded that the performance of the budget in the implementation of the provision of educational rights for employees study at the Office of PT. Indofarma (Persero) Tbk Palembang Branch is successful, it can be seen from the category level that is less economical, very efficient and effective that has been applied well in all activities that have been done. Based on the results of the analysis that has been done by researchers, should increase the quantity and quality of human resources. By way of opening up more jobs in the administrative team side, and further improve the performance in the implementation of the provision of educational rights for employees to work motivation and loyalty for employees increased, and pay attention to finance expenditure so it is more economical.

Keywords: Budget Effectiveness, Implementation of Granting of Right to Education for Employees, Value For Money.

Advisor I



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805122002121003

Advisor II



Ermanovida, S.Sos., M.Si
NIP.196911191998932001

Palembang, March ,2018
Chairman of the Departement of Public Administration
Faculty of Social and Political Sciences
Sriwijaya University



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si
NIP. 197805122002121003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis senantiasa diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Efektivitas Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Finansial Tidak Langsung Pada Pendidikan Bagi Karyawan (Studi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang)”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana S-1 dalam bidang Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya (FISIP UNSRI). Skripsi ini dapat tersusun dengan baik atas bantuan dari banyak pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai tanda penghormatan yang sealam-dalamnya, penulis dengan tulus menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tuaku, papa dan mama yang selalu memberikan dukungan baik berupa moril maupun materil kepada saya dari kecil sampai dengan menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si selaku Dekan FISIP Unsri beserta jajarannya yang telah membantu dan mendukung penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si selaku Pembimbing Skripsi I sekaligus Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Unsri yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing saya dan membagi ilmunya guna kelancaran skripsi saya.
4. Bapak Syaifudin Zakir, M.Sc selaku Pembimbing Skripsi I yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing saya dan membagi ilmunya guna kelancaran skripsi saya.
5. Ibu Ermanovida, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing Skripsi II yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing saya dan membagi ilmunya guna kelancaran skripsi saya.
6. Drs. Gatot Budiarto, MS selaku penguji ujian komprehensif saya yang telah banyak meluangkan waktunya dan membagi ilmunya guna kelancaran skripsi saya.
7. Drs. Mardianto, M.Si selaku penguji ujian seminar proposal saya yang telah banyak meluangkan waktunya dan membagi ilmu sampai dengan dilaksanakannya ujian komprehensif skripsi saya.
8. Sofyan Effendi, S.IP., M.Si selaku penguji ujian seminar proposal dan ujian komprehensif saya yang telah banyak meluangkan waktunya dan membagi ilmunya guna kelancaran skripsi saya.
9. Nurmah Semil, S.IP., M.Si selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah banyak memberikan saran dan sumbangsih dalam menjalankan proses akademik.

10. Kedua saudara-saudari, Cak Kiki dan Adek Rafli yang selalu memberikan dukungan dan membagi semangatnya dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
11. Keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabatku KITTA yang sudah seperti keluarga bagiku, terima kasih untuk dukungannya selama penyusunan skripsi ini.
13. Putri, Ecip, Sur teman-teman saya dari awal KKA sampai saat ini yang selalu memberikan motivasi, bantuan dan saran selama penyusunan skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman jurusan Administrasi Negara Angkatan 2013 atas kebersamaannya dan saling mendukung satu sama lain.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Kritik dan saran yang sifatnya membangun kerarah yang lebih baik sangat penulis harapkan untuk perbaikan skripsi ini.

Indralaya, 2018

Revisda Dwi Febriani

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Konsep Efektivitas dalam Administrasi Negara	11
B. Teori-Teori Efektivitas.....	16
C. Teori Efektivitas yang Digunakan Pada Penelitian Ini	24
D. Penelitian Terdahulu	28
E. Kerangka Pemikiran	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Definisi Konsep.....	34
C. Fokus Penelitian.....	35
D. <i>Key Informants</i>	36
E. Data dan Sumber Data.....	37
F. Unit Analisis	38
G. Teknik Pengumpulan Data.....	38
H. Teknik Analisa Data	40
I. Jadwal Penelitian	41

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....42

A. Sejarah perusahaan PT. Indofarma (Persero) Tbk	42
B. Visi dan Misi PT. Indofarma (Persero) Tbk	44
C. Motto PT. Indofarma (Persero) Tbk	45
D. Logo PT. Indofarma (Persero) Tbk.....	45
E. Tugas Pokok dan Fungsi PT. Indofarma (Persero) Tbk	46
F. Produk PT. Indofarma (Persero) Tbk.....	47
G. Kebijakan Mutu	48
H. Struktur Organisasi PT. Indofarma (Persero) Tbk.....	49

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN50

A. Proses / Tahapan Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Finansial Tidak Langsung pada Pendidikan bagi Karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang	50
1. Alasan adanya Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Finansial Tidak Langsung pada Pendidikan bagi Karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang.....	50
2. Aturan yang Mengatur	51
3. Jabatan Yang Terlibat dalam Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Finansial Tidak Langsung pada Pendidikan bagi Karyawan di Kantor PT. Indofarma (persero) Tbk Cabang Palembang	52
4. Proses/tahapan.....	53
5. Waktu	59
B. Efektivitas Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Finansial Tidak Langsung pada Pendidikan bagi Karyawan Studi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang	60
1. Aspek Ekonomi	60
a. Perbandingan Realisasi dengan Belanja Realisasi Program.....	61
b. Sumber Daya Manusia	65
c. Tabel Temuan Penelitian.....	71
2. Aspek Efisiensi.....	72
a. Perbandingan Nilai <i>output</i> dengan nilai <i>input</i>	73
b. Kegiatan yang terlaksana.....	77
c. Tabel Temuan Penelitian	88
3. Aspek Efektivitas	88
a. Perbandingan Nilai <i>Outcome</i> dengan Nilai <i>Output</i>	89
b. Meningkatkan Motivasi Kerja dan Loyalitas bagi Karyawan yang Berhasil atau Tidak Berhasil	93
c. Tabel Temuan Penelitian	97

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN100

A. Kesimpulan	100
B. Saran	101

DAFTAR PUSTAKA102

LAMPIRAN104

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Hak-Hak yang Diberikan kepada Karyawan Tetap PT Indofarma (Persero) Tbk.....	3
2. Jumlah Pegawai/Karyawan Tetap di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang Tahun 2017	5
3. Realisasi Hak-Hak Pekerja/Karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang	6
4. Target, Realisasi dan Persentase Hak Pendidikan bagi Karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang Tahun 2012-2016	7
5. Kriteria Kinerja Ekonomi Keuangan	25
6. Kriteria Kinerja Efisiensi Keuangan	26
7. Kriteria Kinerja Efektivitas Keuangan.....	27
8. Penelitian Terdahulu	29
9. Fokus Penelitian	36
10. Kriteria Kinerja Ekonomi Keuangan	62
11. Target dan Realisasi Hak Pendidikan bagi Karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang Tahun 2012-2016.....	62
12. Hasil Pengukuran Tingkat Ekonomi Pelaksanaan Pemberian Hak Pendidikan bagi Karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang Tahun 2012-2016	64
13. Jumlah Pegawai/Karyawan Tetap di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang tahun 2017	66
14. Jumlah Karyawan Tetap di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
15. Tabel Temuan Penelitian Aspek Ekonomi.....	71
16. Kriteria Nilai Efisiensi	73
17. Persentase Realisasi Pada Pendidikan bagi Karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Cabang Palembang Tahun 2012-2016	74
18. Jumlah Persentase Karyawan yang Telah Diberikan Hak Pendidikan bagi Karyawan Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang Tahun 2012-2016.....	74

19. Hasil Pengukuran Tingkat efisiensi Pemberian Hak Pendidikan bagi Karyawan Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang Tahun 2012-2016.....	76
20. Kegiatan yang Terlaksana	80
21. Tabel Temuan Penelitian Aspek Efisiensi	88
22. Kriteria Nilai Kinerja Efektivitas	89
23. Jumlah Karyawan dan Persentase yang Telah Diberikan Hak Pendidikan.....	90
24. Target, Realisasi dan Persentase Hasil Penjualan Tahun 2012 – 2016.....	91
25. Hasil Pengukuran Tingkat Efektifitas Pemberian Hak Pendidikan bagi Karyawan Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang Tahun 2012-2016.....	92
26. Nilai Akhir Keberhasilan Kegiatan	95
27. Tabel Temuan Penelitian Aspek Efektivitas	97
28. Rekapitulasi Efektivitas Pelaksanaan Pemberian Hak Pendidikan bagi Karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. <i>Value For Money Chain</i>	23
2. PT. Indofarma (Persero) Tbk	46
3. Memo Kegiatan yang Telah Terlaksana	54
4. Daftar Peserta dan Tiket Perjalanan.....	55
5. <i>Form</i> klaim Uang Saku	57
6. Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang	82
7. Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang	83
8. Kondisi dalam Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang	84
9. Kondisi dalam Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang	85
10. kegiatan yang telah terlaksana	86
11. kegiatan yang telah terlaksana	87

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Persetujuan Pembimbing Skripsi**
- Lampiran 2 Surat Tugas Pembimbing Seminar Usulan Skripsi**
- Lampiran 3 Kartu Konsultasi Bimbingan Pembimbing I**
- Lampiran 4 Kartu Konsultasi Bimbingan Pembimbing II**
- Lampiran 5 Pedoman Wawancara**
- Lampiran 6 Kewajiban dan Hak Pekerja**
- Lampiran 7 Memo SOP AS dan MR 2013 No. 08/M/MS/III/2013**
- Lampiran 8 Kegiatan pendidikan dan *training* yang telah terlaksana**
- Lampiran 9 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Indofarma (Persero) Tbk dan PT. Indofarma Global Mandiri dengan Serikat Pekerja Indofarma**
- Lampiran 10 UU No. 13 Tahun 2003 Tanggal 25 Maret 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi akan menjadi semakin baik jika sumber daya manusia yang dimiliki juga berkualitas. Sumber daya manusia yang mengerti betul akan tugas dan kewajiban apa yang diemban dan bertanggung jawab sepenuhnya. Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, dalam hal ini sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia di sektor publik berusaha mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Manajemen dituntut mengembangkan cara baru untuk mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi (negara). Sehingga dapat mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Salah satu cara yang ditempuh untuk meningkatkan prestasi kerja dan peningkatan kesejahteraan pegawai dapat dilakukan dengan cara pemberian pendidikan kepada karyawan atau pegawai. Dasar hukum negara yang mendukung pemberian tersebut untuk karyawan telah diatur sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tanggal 25 Maret 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan sebagainya), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat. Hak juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang harus di dapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir.

Menurut Prof. Dr. Notonegoro (1975:26) hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan melulu oleh pihak tertentu dan tidak dapat dilakukan oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.

Menurut Soerjono Soekanto (2013 : 233) hak dapat dibedakan menjadi 2, yaitu sebagai berikut :

1. Hak searah atau relatif, muncul dalam hukum perikatan atau perjanjian. Misal hak menagih atau melunasi prestasi.
2. Hak jamak arah atau absolut, terdiri dari :
 - a. Hak dalam HTN (Hukum Tata Negara) pada penguasa menagih pajak, pada warga hak asasi.
 - b. Hak kepribadian, hak atas kehidupan, hak tubuh, hak kehormatan dan kebebasan.
 - c. Hak kekeluargaan, hak suami istri, hak orang tua, hak anak.
 - d. Hak atas objek imateriel, hak cipta, merek dan paten.

Dapat disimpulkan bahwa hak adalah sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk melakukan sesuatu oleh pihak- pihak tertentu saja yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.

PT. Indofarma (Persero) Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan merupakan perusahaan multinasional yang bergerak di bidang farmasi. Tentu dalam perusahaan harus dan telah memberikan hak-hak untuk karyawan. Berikut ini merupakan hak-hak pekerja yang diberikan kepada karyawan di PT. Indofarma (Persero) Tbk.

Tabel 1. Hak-Hak yang Diberikan kepada Karyawan Tetap PT. Indofarma (Persero) Tbk

No	Hak-Hak Pekerja
1	ASKES
2	Jamsostek
3	Asuransi Kematian
4	DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan)
5	Seragam Kerja
6	Pendidikan
7	Gaji/ honor
8	Bonus/insentif
9	Tunjangan Hari Raya (THR)

Sumber : Data Administrasi Cabang PT. Indofarma (Persero) Tbk

Berdasarkan Tabel 1 adalah hak-hak yang diberikan kepada karyawan tetap PT. Indofarma (Persero) Tbk. Dari data di atas hak pendidikan di PT. Indofarma (Persero) Tbk ada 5, yaitu *pertama* ASKES, jaminan kesehatan yang berlaku untuk anggota keluarga pegawai. *Kedua*, Jamsostek yang akan melindungi pekerja mulai berangkat kerja sampai kembali ke rumah. ASKES dan Jamsostek ini digabungkan menjadi satu di dalam satu asuransi, yaitu asuransi KIS yang diwajibkan dari pemerintah dan asuransi INAF yang murni berasal dari perusahaan sebagai asuransi pendamping. *Ketiga*, Asuransi kematian, bertujuan menanggung pekerja terhadap kerugian finansial tak terduga yang disebabkan karena meninggalnya terlalu cepat atau hidupnya terlalu lama. *Keempat*, DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan) merupakan dana pensiun untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti bagi perorangan. *Kelima*, seragam kerja yang merupakan identitas bagi semua pegawai. *Keenam*, pendidikan yang difasilitasi oleh perusahaan untuk meningkatkan SDM karyawan. *Ketujuh*, gaji/honor merupakan imbalan yang diberikan setiap bulannya untuk

setiap pekerja baik berstatus tetap maupun berstatus tidak tetap. *Kedelapan*, bonus/insentif merupakan tambahan imbalan yang diberikan perusahaan untuk pekerja yang berprestasi dalam memenuhi tugasnya. *Kesembilan*, Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan disaat hari raya atau waktu tertentu.

Pendidikan merupakan hak pekerja atau karyawan yang diberikan perusahaan untuk karyawan adalah salah satu hak yang tidak kalah penting bagi karyawan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, prestasi kerja, pengetahuan dan keterampilan. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan atau lembaga pendidikan dan pelatihan yang ditunjuk oleh perusahaan. Hak-hak pekerja yang diberikan oleh PT. Indofarma (Persero) Tbk pada pendidikan yaitu berupa pelatihan (*training*). Dalam pelatihan (*training*) tersebut pegawai diberikan edukasi tentang produk terbaru, pengenalan pabrik, atau edukasi tentang administrasi.

Pentingnya pemberian hak-hak karyawan adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Karyawan yang telah mendapatkan dan mengikuti pendidikan dan pelatihan berkewajiban mengembangkan hasil pendidikan dan pelatihan di lingkup kerjanya demi kemajuan perusahaan. Pemberian hak pendidikan yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian tersebut sebagai penghargaan. Pendidikan juga memiliki dampak positif dalam membangun hubungan yang erat dan harmonis antar karyawan. Hubungan tersebut akan menentukan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menghasilkan produktivitas tinggi sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam pelaksanaan pemberian hak pendidikan bagi karyawan yang telah dilaksanakan, data berikut ini merupakan realisasi hak pendidikan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang, dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 2. Jumlah Pegawai/Karyawan Tetap di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang Tahun 2017

No	Jabatan	Jumlah orang
1	<i>Manajer Supporting</i>	1
2	<i>Supervisor</i>	3
3	<i>Medical Reps Representative</i>	5
Jumlah		9

Sumber : Data sekunder (diolah) dari Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang

Pada Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai/karyawan tetap di Kantor PT.Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang tahun 2017. Dari data diatas terdapat 3 jenis jabatan, jabatan pertama yaitu *manajer supporting* yang berjumlah 1 orang. Pada jabatan kedua yaitu *supervisor* yang berjumlah 3 orang, serta jabatan ketiga yaitu *medical reps representative* yang berjumlah 5 orang. Jumlah seluruh pegawai tetap yaitu berjumlah 9 orang.

Dalam pelaksanaan pemberian hak – hak bagi karyawan yang telah dilaksanakan, data yang didapat berikut ini merupakan realisasi hak-hak pekerja atau karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2016, dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 3. Realisasi Hak-Hak Pekerja/Karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang

No	Jenis	Tahun		
		2014	2015	2016
1	ASKES	18,443,000	22,000,000	21,000,000
2	Jamsostek	139,500,000	119,000,000	124,000,000
3	Asuransi kematian	24,330,000	30,000,000	26,756,000
4	DPLK	-	-	-
5	Seragam kerja	7,700,000	7,700,000	7,700,000
6	Pendidikan	-	8,550,000	8,550,000
Jumlah		Rp 189,973,000	Rp 187,250,000	Rp 188,006,000

*untuk DPLK belum ada yang menerima karena belum ada karyawan yang pensiun.

Sumber : Data Laporan Hak Pekerja

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hak pekerja yang diberikan untuk pegawai terbesar adalah pada tahun 2014 dengan jumlah Rp 189,973,000,- dengan pemberian hak-hak pekerja terbesar diberikan adalah untuk jamsostek. Pada ASKES hampir sama setiap tahunnya, di tahun 2014 berjumlah Rp 18,443,000,- di tahun 2015 sebesar Rp.22,000,000,- dan di tahun 2016 adalah sebesar 21,000,000,-. Pada jenis asuransi kematian di tahun 2014 adalah sebesar Rp 24,330,000,- di tahun 2015 sebesar Rp 30,000,000,- dan di tahun 2016 adalah sebesar Rp 26,756,00,-. Pada jenis seragam kerja pada 3 (tiga) berturut-turut selalu sama, yaitu sebesar Rp 7,700,000,- dan untuk DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan) tidak adanya realisasi dikarenakan Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang berdiri sejak 2009, dan merekrut karyawan yang masih usia produktif sehingga belum ada karyawan yang menerima DPLK. Sedangkan realisasi pada pendidikan terjadi kekosongan realisasi di tahun 2014. Kemudian muncul di tahun selanjutnya yaitu 2015 yaitu sebesar Rp 8,550,000,- dan tahun 2016 yaitu sebesar Rp 8,550,000,-. Hal ini belum menunjukkan bahwa belum maksimal terlaksananya pemberian hak pendidikan bagi karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang.

Data berikut merupakan target dan realisasi hak pendidikan Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang. Sebagai berikut :

Tabel 4. Target, Realisasi dan Persentase Hak Pendidikan bagi Karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang Tahun 2012-2016

No	Tahun	Target	Realisasi	Persen (%)
1	2012	31,200,000	31,200,000	100
2	2013	15,268,000	14,700,000	96,28
3	2014	14,445,000	0	0
4	2015	21,668,000	8,550,000	39,46
5	2016	22,735,000	8,550,000	37,61

Sumber : Data Laporan Hak Pekerja

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa realisasi hak pendidikan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang pernah mencapai angka 100% pada tahun 2012. Kendati demikian, terjadi kenaikan dan penurunan dalam target dan realisasinya. Tahun 2014 terjadi 0% realisasi. Pada tahun 2015 tercatat realisasi sebesar Rp 8,550,000,00 tidak mencapai target sebesar Rp 21,668,000,00 atau hanya 39,46%. Tidak jauh dari tahun sebelumnya, pada tahun 2016 realisasi yaitu sebesar Rp 8,550,000,00 dengan target sebesar Rp 22,735,000,00 dengan persentase yang menurun yaitu sebesar 37,61%. Hal ini mengidentifikasi bahwa belum optimalnya upaya pelaksanaan pemberian hak pendidikan bagi karyawan yang terlaksana di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang dan masih adanya hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pemberian hak pendidikan tersebut..

Permasalahan yang menarik untuk diteliti pada skripsi ini adalah mengenai yaitu hak mendapatkan pendidikan. Pada tabel 3 menunjukkan bahwa dalam realisasi anggaran pendidikan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang mengalami kenaikan dan penurunan, namun jika dilihat, terjadi penurunan yang sangat drastis dari tahun sebelumnya, kemudian terjadi kenaikan yang tidak terlalu besar di tahun 2015 dan kembali mengalami penurunan pada tahun terakhir yaitu tahun 2016. Sesuai dengan tujuan pemberiannya hak pendidikan bagi karyawan ini, diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang. Pencapaian dari pemberian hak-hak pekerja yang efektif dapat membangun motivasi kerja

karyawan lebih baik lagi dan menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan sehingga terciptanya pelayanan publik yang maksimal dan bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat.

Anggaran yang terealisasi untuk pendidikan bagi karyawan ini cukup besar karena pada tahun 2012 sempat mencapai Rp 31,200,000,-. Tetapi dibandingkan dengan tahun-tahun berikutnya terjadi penurunan drastis dalam anggaran pendidikan. Sampai pada tahun 2014 tidak terealisasinya pemberian hak pendidikan bagi karyawan tersebut. Padahal pada tahun 2014 telah ada target yang telah ditetapkan perusahaan. Dan dapat dilihat pada 3 (tiga) tahun terakhir yaitu tahun 2014, tahun 2015, dan tahun 2016 pada pendidikan terjadi perbedaan jauh antara target dan realisasi.

Tenaga kerja yang kurang dalam hal ini yaitu kuantitas dan kualitas dalam menunjang adanya dan pelaksanaan pemberian hak pendidikan bagi karyawan di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang. Tenaga kerja yang mengurus adanya pelaksanaan program tersebut ialah tim administrasi. Pada tim administrasi cabang di daerah kota Palembang memiliki 1 (satu) *manajer supporting* yang dalam Standar Operasional Prosedur AS dan MR 2013 No. 08/M/Ms/III/2013 menyebutkan bahwa tim administrasi memiliki tugas mengelola administrasi keuangan atau dana dan administrasi umum tim marketing. Jadi tim administrasi memiliki tugas mengelola operasional kegiatan kantor seluruh divisi. Jumlah dan tugas tim administrasi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang tidak sesuai dengan begitu banyak tugas yang diemban untuk menunjang berjalannya kegiatan operasional kantor. Pada kualitas yaitu latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh tim administrasi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang sedikit berbeda dengan pekerjaan dan tugas yang diemban sebagai tim administrasi perusahaan.

Penulisan skripsi ini diharapkan mampu memberikan saran dan sumbangsih pemikiran bagi Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang. Sehingga

tercapainya tujuan perusahaan dan memberikan kualitas pelayanan terbaik bagi masyarakat yang sesuai dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dikaji atau diteliti kembali mengenai “Efektivitas Pelaksanaan Pemberian Hak Pendidikan Bagi Karyawan (Studi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Pemberian Hak Pendidikan bagi Karyawan (Studi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang) ?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengukur “Efektivitas Dalam Pelaksanaan Pemberian Hak Pendidikan Bagi Karyawan Studi di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang”.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta sumber pemikiran bagi ilmu Administrasi Negara khususnya dalam bidang konsentrasi Administrasi Keuangan Negara dan Fiskal dan sebagai bahan referensi penelitian dibidang efektivitas pelaksanaan pemberian hak pendidikan bagi karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan kontribusi atau sumbagsih pemikiran bagi pihak-pihak yang terkait khususnya di Kantor PT. Indofarma (Persero) Tbk Cabang Palembang sehingga tercapainya kualitas pelayanan publik yang baik bagi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moleong, Lexy, J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prof. Dr. Drs. Notonegoro, S.H. 1975. *Beberapa Hal Mengenai Falsafah Pancasila*. Jakarta: Pantjuran Tudjuh
- Rachmawati, Ike Kusdiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soekanto, Soerjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George. 1993. *Guide To Management diterjemahkan oleh J. Smith, Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Timpe, A Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 1997. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Gunung Agung.

Jurnal, Skripsi dan Tesis :

- Aprianto, Dedi. 2016. Analisis *Value For Money* Anggaran Program Peningkatan Kualitas dan Informasi Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup Tahun 2014 (Studi pada Badan Lingkungan Hidup Kota Palembang). Skripsi. Indralaya: FISIP UNSRI.
- Meidiatrin, Kenny. 2016. *Efektivitas Pelaksanaan Anggaran Kegiatan Pekan Panutan Pajak Bumi Dan Bangunan (PBB) Oleh Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang Tahun 2014*. Skripsi. Indralaya: FISIP UNSRI.

- Tricillia, Herdita Dewi. 2014. *Analisis Value For Money* pada Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional Tahun 2012 pada Dinas Penerangan Jalan, Pertamanan dan Pemakaman Kota Palembang Skripsi. Indralaya: FISIP UNSRI.
- Oetama, Sabda Tegar. 2017. *Efektivitas Pemungutan Retribusi Pengendalian Menara Telekomunikasi di Kota Jambi Tahun 2012-2015*. Indralaya: FISIP UNSRI.

Internet :

<https://www.kbbi.web.id/hak>

Undang-Undang & Peraturan :

UU No. 13 Tahun Tanggal 25 Maret 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

UU No. 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara.

Keputusan Direktur Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor: 57/PHJSK-PKKAD/PKB/IV/2015 Tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Indofarma (Persero) Tbk, PT. Indofarma Global Medika dengan Serikat Pekerja Indofarma PT. Indofarma (Persero) Tbk Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.