



**IMPLEMENTENTASI *PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (CSR) PT. PETROKIMIA GRESIK
PADA PROGRAM LOKA LATIHAN
KETRAMPILAN (LOLAPIL)**

SKRIPSI

Oleh :

Nur Laili Zakia

140910301039

**JURUSAN ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**IMPLEMENTENTASI *PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (CSR) PT. PETROKIMIA GRESIK
PADA PROGRAM LOKA LATIHAN
KETRAMPILAN (LOLAPIL)**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi tugas akhir dan salah satu syarat untuk menyelesaikan
program studi Ilmu Kesejahteraan Sosial

Oleh :

Nur Laili Zakia

140910301039

**JURUSAN ILMU KESEJAHTERAAN SOSIAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

PERSEMBAHAN

Dengan ucapan Alhamdulillah serta segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memebrikan Rahmat, Taufiq serta Hidayah-Nya kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Dengan bangga penulis mempersembahkan karya skripsi ini kepada :

1. Orang tua saya Ibunda Imadatul Umamah dan Bapak Joko Suropto yang senantiasa menyertakan do'anya dalam setiap sujudnya dan senantiasa mencurahkan kasih sayang, motivasi diri dan pembelajaran hidup hingga penulis sampai pada titik ini.
2. Kakak saya Yunus Bahtiar dan Lailatun ni'mah serta adik saya Muhammad Laduni Pekik Mahardika yang telah membimbing, mengalah dan memberikan dukungan.
3. Guru – guruku sejak taman kanak – kanak sampai dengan perguruan tinggi, yang telah sabar dan ikhlas membimbing, mendidik dan memberikan banyak ilmu.
4. Almater Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

“Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki – laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

(An-Nahl [16]: 97)

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”

(Al- Qasas [28]: 77)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Laili Zakia

NIM : 140910301039

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Implementasi program *corporate Social Responsibility* (CSR) PT Petrokimia Gresik (Study deskriptif pada program Loka Latihan Ketrampilan (LOLAPIL) CSR PT Petrokimia Gresik)” adalah benar – benar hasil karya sendiri, kecuali dalam pengujian substansi disebut sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan jiplakan. Saya bertanggung jawa atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap Ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar adanya.

Jember, 9 Mei 2018

Yang menyatakan,

Nur Laili Zakia

140910301039

SKRIPSI

**IMPLEMENTENTASI *PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (CSR) PT. PETROKIMIA GRESIK
PADA PROGRAM LOKA LATIHAN
KETRAMPILAN (LOLAPIL)**

Oleh :

Nur Laili Zakia

140910301039

Dosen Pembimbing :

Arif, S.Sos., M.AP

NIP 197603102003121003

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Implementasi Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Petrokimia Gresik pada Program Loka Latihan Keterampilan (LOLAPIL)”:

Hari, Tanggal :

Tempat : Ruang Sidang Ilmu Kesejahteraan Sosial

Tim Penguji:

Ketua,

Dr. Pairan, M.Si

NIP 96411121992011001

Anggota I

Dr. Purwowibowo, M.Si

NIP 195902211984031001

Sekretaris,

Arif, S. Sos., M.AP

NIP 197603102003121003

Anggota II

Budhy Santoso, S.Sos., M.Si., Ph.D

NIP 197012131997021001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Dr. Ardiyanto, M.Si

NIP 195808101987021002

RINGKASAN

Implementasi program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT Petrokimia Gresik, studi deskriptif pada program Loka Latihan Ketrampilan (LOLAPIL) CSR PT Petrokimia Gresik, Nur Laili Zakia, 140910301039; 2018; 143 halaman ; Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Loka latihan ketrampilan (LOLAPIL) merupakan salah satu program CSR PT Petrokimia Gresik. Latar belakang program lolapil ialah melihat generasi muda disekitar pabrik banyak yang nganggur dan tidak punya ketrampilan. Program LOLAPIL ialah program pelatihan berbasis pendidikan dengan sasaran pemuda lulusan SMA. Program LOLAPIL berdiri sejak tahun 1981 dan tetap eksis sampai saat ini. program LOLAPIL merupakan program pelatihan untuk menunjang skil dan kemampuan dari pemuda agar mampu bersaing didunia industri. jurusan yang ada di LOLAPIL ialah program teknik operator kimia indutsri.

Penelitsn ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Petrokimia Gresik. Penentuan informan menggunakan purposive dengan 2 orang informan pokok dan 6 informan tambahan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semiterstruktur, observasi dan dokumentasi. Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa tahapan dalam implementasi program LOLAPIL. Tahapan pertama ialah perencanaan dimana dalam tahapan tersebut terdapat proses persiapan, *Assesment*, perencanaan formulasian rencana aksi dan tahapan kedua implemnetasi program LOLAPIL yaitu pelaksanaan program LOLAPIL yang terdiri dari seleksi, orientasi, pendalaman materi dan on the job serta monitoring dan evaluasi program secara keseluruhan. Salin itu dari hasil penelitian juga ditemukan faktor – faktor yang mempengaruhi implementasi program LOLAPIL. Faktor yang mempenagruhi

LOLAPIL ialah terkait dengan suberdaya implementator program, LOLAPIL CSR PT Petrokimia Gresik



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Implementasi program *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) PT Petrokimia Gresik pada program loka latihan ketrampilan (LOLAPIL)” skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada program studi Ilmu Kesejahteraan Sosial fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusun skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Pairan, M.Si Selaku ketua Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial
3. Dr. Nur Dyah Gianawati, MA. NIP selaku dosen pembimbing akademik dan Arif, S.Sos., M.AP selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing saya hingga terselesainya skripsi ini.
4. Seluruh dosen program studi Ilmu Kesejahteraan Sosial Universitas Jember
5. Tim penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran guna menguji dan menyempurnakan skripsi ini.
6. Para informan dan pembimbing lapangan LOLAPIL PT Petrokimia Gresik yang telah membantu memberikan informasi dalam penelitian ini.
7. Saudara saya yang selalu ada setiap kesusahan dan kesenangan dalam hidup saya mbak lia, mas ayoun, mas fatih dan adek ria
8. Teman – teman saya yang senantiasa membantu saya Nur Fuada, Firda Amaliya, Mbak Nita, Vita, Rizma dan Mbak Debby

9. Teman – teman kos jawa 4 Lambe turah semua yang menjadi pelengkap dalam kehidupan di jember
10. Teman – teman kepengurusan dalam roda organsasi Eryka, Vita, Reza, Kholis, Dyas, bambang, Qori, Aru, Afrizal, Firda dan diana yang memberikan arti perjuangan.
11. Keluarga Besar HMI Komisariat FISIPOL
12. Teman – teman Ilmu Kesejahteraan Sosial 2014

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan ksripsi ini.

Jember, 9 Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	II
HALAMAN PERSEMBAHAN	III
HALAMAN MOTTO	IV
HALAMAN PERNYATAAN	V
HALAMAN PEMBIMBING.....	VI
HALAMAN PENGESAHAN.....	VII
RINGKASAN	VIII
PRAKATA.....	X
DAFTAR ISI.....	XII
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR TABEL.....	XVI
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Rumusan Masalah.....	6
I.3 Tujuan Penelitian	7
I.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Konsep CSR.....	9
2.1.1 Aspek- Aspek CSR	14
2.1.2 Bentuk Program CSR.....	16
2.1.3 Prinsip Pelaksanaan Corporate Social Responsibility	16
2.1.4 Pelaksanaan CSR pada Perusahaan di Indonesia.....	18
2.2 ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility.....	19

2.3 Konsep Implementasi Program	21
2.3.1 Tahapan Implementasi program Loka Pelatihan dan Keterampilan (LOLAPIL) PT. Petrokimia Gresik	21
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Implementasi	23
2.3.3 Pengembangan masyarakat (<i>Community Development</i>).....	28
2.4 Pemberdayaan Masyarakat.....	32
2.4.1 Tujuan Pemberdayaan Masyarakat	32
2.5 Kajian Penelitian Terdahulu.....	33
2.6 Alur Pikir Konsep Penelitian	40
BAB III. METODE PENELITIAN	42
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Jenis Penelitian.....	43
3.3 Teknik Penentuan Lokasi Penelitian.....	44
3.4 Teknik Penentuan Informan.....	45
3.4.1 Informan Pokok.....	46
3.4.2 Informan tambahan	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.5.1 Observasi.....	50
3.5.2 Wawancara.....	50
3.5.3 Dokumentasi	51
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
3.7 Metode Pengukuran Keabsahan Data	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Hasil Penelitian.....	56

4.1.1	Gambaran Umum <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) PT Petrokimia Gresik.....	56
4.1.2	Gambaran Umum Program Loka Latihan Ketrampilan (LOLAPIL) CSR PT. Petrokimia Gresik	63
4.2	Implementasi Program Loka Latihan Ketrampilan (LOLAPIL) CSR PT. Petrokimia Gresik.....	68
4.2.1	Tahap Perencanaan.....	76
4.2.2	Tahap Implementasi program	88
4.2.3	Strategi dan Teknik Pelatihan	100
4.2.4	Faktor yang mempengaruhi Implementasi.....	101
BAB V PENUTUP.....		108
5.1	Kesimpulan	108
5.2	Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA		111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir.....41



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1 Kriteria Informan Pokok.....	46
Tabel 3.2 Kriteria Informan Tambahan.....	48



BAB 1. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kebutuhan untuk membangun citra yang baik sepertinya sudah banyak disadari oleh para pemilik perusahaan yang ada di Indonesia, seiring dengan adanya berbagai spekulasi mengenai industri yang mengalami kemunduran dan banyaknya kritikan masyarakat terhadap perusahaan – perusahaan yang ada di Indonesia, kini sudah banyak disadari oleh pelaku bisnis tersebut. Dewasa ini banyak pelaku industri yang memperbaiki citra perusahaannya dengan memiliki tata kelola yang baik. Maka dari itu banyak perusahaan yang melakukan berbagai cara untuk keberlanjutan perusahaan tersebut.

Keberlanjutan sebuah perusahaan tidak lepas dengan adanya hubungan konsumen dan masyarakat lingkungan sekitar, baik itu lingkup daerah maupun negara dimana perusahaan itu berdiri. Hubungan yang baik antara perusahaan dengan lingkungan sekitarnya sangat membantu keberlangsungan perusahaan tersebut. Karenanya semakin baik hubungan serta layanan yang dilakukan perusahaan dengan lingkungan sekitarnya serta konsumennya maka akan semakin besar pula kesempatan kemungkinan berkembangnya perusahaan tersebut untuk menjadi perusahaan yang lebih besar. Ketika semakin besar perusahaan tersebut maka semakin banyak pula konsumen dan semakin besar pula tanggung jawab perusahaan untuk mensejahterakannya.

Tanggung jawab sosial perusahaan atau biasa disebut (CSR) *Corporate Sosial Responsibility* merupakan konsep suatu organisasi, khusus perusahaan atau institusi baik itu kecil maupun besar adalah memiliki tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan dan lingkungan dalam segala aspek sekitar yang terlibat dalam operasionalnya. Sederhananya bahwa setiap perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan daerah lingkungannya dengan program-program sosial perusahaan tersebut. Oleh karena itu CSR lebih bersifat pembangunan berkelanjutan yang lebih memperhatikan lingkungan sekitar, dimana terdapat argumentasi bahwasanya sebuah perusahaan dalam melaksanakan programnya tidak semata karena faktor keuangan atau kepentingan pribadi dari pihak yang terlibat. CSR ini sangat penting dilakukan, apalagi oleh perusahaan-

perusahaan kecil, karena dengan adanya CSR sama saja dengan memperkenalkan perusahaan tersebut dimata Masyarakat dan dirasa dengan pelaksanaan CSR yang baik oleh perusahaan besar, maka akan mengangkat atau memperbaiki citra perusahaan dimata masyarakat sebagai konsumen. Dalam konsep *triple buttom line* Elkingkon mengatakan bahwasanya perusahaan harus memperhatikan 3 unsur penting, yaitu *profit* (perusahaan tetap mencari keuntungan), *people* (perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan manusia, dan *planet* (perusahaan harus meperdulikan lingkungan dan kelestarian hayati) (Prastowo dan Huda 2011:27)

Dewasa ini masyarakat semakin banyak yang menaruh perhatian lebih terhadap cara – cara perusahaan dalam menangani CSR. Dalam rangka mendukung tercapainya program tersebut, maka ISO (*International Organization for Standardization*) mengembangkan standart ISO 26000. ISO 26000 ini merupakan standart pedoman mengenai tanggng jawab sosial bagi perusahaan ataupun institutusi yang mencakup semua sektor, baik sektor publik ataupun pribadi yang diterapkan di berbagai negara baik itu negara berkembang maupun negara maju. ISO 26000 ini berisikan panduan-panduan teknis bagi perusahaan ataupun institusi dalam penerapan *Social Responsibility* dengan mengacu pada prinsip: *akuntabilitas, Transparansi, Perilaku yang beretika, menghormati kepentingan stakeholder, kepatuhan pada hukum, menghormati norma- norma perilaku Internasional dan menghormati hak asasi manusia.*

Jelas, bahwasanya CSR tidak hanya di terapkan di perusahaan- perusahaan besar, akan tetapi perusahaan mikro serta institusi publik juga harus menerapkan CSR karena pelaku industri ini pun melibatkan masyarakat lingkungan sekitar. Dalam operasionalnya pun mempunyai dampak terhadap lingkungannya, maka dari itu suatu perusahaan atau Institusi harus melakukan CSR. Di Indonesia peraturan mengenai CSR di atur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal. CSR merupakan suatu bentuk komitmen sosial perusahaan yang memang harus teroganisir dengan baik, dimana hal tersebut agar tercapainya visi misi perusahaan yang memang menjadi proyeksi.

PT Petrokimia Gresik mempunyai visi menjadi produsen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdayasaing tinggi dan produknya paling berdayasaing diminati konsumen. Untuk mencapai visi perusahaan dan guna menunjang program pemerintah dalam peningkatan perekonomian Nasional di berbagai bidang umumnya, terutama di bidang pertanian dan dalam rangka mendukung program swasembada pangan. Adapun misi dari PT Petrokimia Gresik ialah yang pertama mendukung penyediaan pupuk nasional untuk tercapainya program swasembada pangan, yang kedua meningkatkan hasil usaha untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional dan pengembangan usaha perusahaan, dan yang ketiga adalah mengembangkan potensi usaha untuk mendukung industri kimia nasional dan berperan aktif dalam *Community development*. (www.petrokimia-gresik.com). Untuk mencapai visi dan misi tersebut perusahaan melihat potensi yang dimiliki dan prospek pengembangan perusahaan serta perkembangan lingkungan yang strategis baik nasional maupun internasional. Dari ketiga misi yang dimiliki oleh PT Petrokimia Gresik, perseroan melakukan berbagai macam kegiatan. Salah satu dari kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan ialah melalui CSR.

PT. Petrokimia Gresik dalam mewujudkan CSRnya melalui berbagai kegiatan yang diharapkan mampu bersinergi dengan pemerintah daerah. Sebagai perusahaan pupuk terbesar di Indonesia, tanggung jawab sosial merupakan suatu bentuk keharusan yang harus di jalankan dengan maksimal. Hal tersebut juga telah disampaikan oleh wakil bupati Gresik atas bantuan yang telah diberikan oleh PT. Petrokimia Gresik sebagai wujud tanggung jawab sosialnya terhadap masyarakat di sekitar.

Perusahaan dan lingkungan sekitarnya merupakan bagian yang tak terpisahkan dan saling mempengaruhi. Hubungan yang harmonis antara keduanya merupakan harapan bersama, seperti halnya PT. Petrokimia Gresik dengan masyarakat sekitarnya yang saling menjaga hubungan tersebut, hal ini dilakukan oleh PT. Petrokimia Gresik melalui program- program kemitraan dan bina lingkungan.

Bagi PT. Petrokimia Gresik, program kemitraan dan Bina lingkungan merupakan suatu bentuk keharusan karena memang kegiatan tersebut merupakan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan sekitarnya. Program yang di jalankan oleh PT. Petrokimia bukan hanya bersifat *charyti* akan tetapi merupakan suatu bentuk pemberdayaan dalam jangka waktu panjang.

Pada program kemitraan PT. Petrokimia Gresik menggunakan beberapa pola dalam pembinaan. Diantaranya adalah pola pembinaan langsung, dalam pola pembinaan langsung ini dibagi menjadi dua pola yang pertama adalah pola pembinaan murni yaitu dengan cara pengusaha kecil diberi pinjaman modal untuk biaya modal kerja atau investasi dalam proses peningkatan usahanya. Yang kedua adalah program kemitraan, yaitu perusahaan bekerja sama dengan instansi/lembaga/koperasi yang dapat menampung hasil produksi pengusaha kecil sekaligus sebagai penjamin terhadap pinjaman yang diberikan oleh perusahaan kepada pengusaha kecil dengan prinsip saling menguntungkan.

Selain bantuan program kemitraan dengan memberikan bantuan pinjaman, PT. Petrokimia Gresik sebagai wujud kepedulian perusahaan akan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), perusahaan mengadakan Loka Pelatihan dan Keterampilan (Lolapil) yang ditujukan bagi siswa lulusan SLTA dari lingkungan masyarakat sekitar. Lolapil tersebut dilaksanakan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan. Berdasarkan observasi awal program LOLAPIL ini mempunyai persyaratan khusus pada proses seleksinya. Karena memang berdasarkan tujuan awalnya adalah mencetak generasi muda dengan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni di bidang operator kimia.

PT Petrokimia Gresik (PG), merupakan anak usaha PT Pupuk Indonesia (Persero), melakukan peningkatan (*upgrading*) program Loka Latihan Keterampilan (Lolapil) menjadi Diploma I dengan tahap awal jurusan Kimia Industri. Upaya ini merupakan bentuk dukungan PG terhadap program pemerintah terkait *link and match* antara lulusan SMA/SMK/Sederajat dengan industri. Point ketiga dalam misi PT Petrokimia Gresik adalah mengembangkan potensi usaha untuk mendukung industri kimia nasional dan berperan aktif dalam *Community development*. Untuk mewujudkan hal tersebut

PT Petrokimia melakukan *upgrading* terhadap program LOLAPIL. Dengan adanya *upgrading* tersebut diharapkan mampu menjadi *rolemode* dalam pengembangan masyarakat.

Dinamika industri menuntut tersedianya tenaga kerja terampil yang profesional dan berkompentensi. Hal tersebutlah yang melatar belakangi PG merasa perlu untuk meng-*upgrade* LOLAPIL menjadi program pendidikan vokasi Diploma I agar tenaga kerja yang tersedia relevan dengan kondisi saat ini. Sasaran dari program ini adalah pemuda dengan lulusan SMA/SMK sederajat yang dirasa tidak mampu melanjutkan ke bangku pendidikan lebih tinggi. Pada program ini tujuan yang ingin di capai adalah menyiapkan tenaga kerja profesional, terampil, berdedikasi tinggi dan memiliki sertifikat resmi yang nantinya mampu bersaing di dunia Industri. *Upgrading* ini secara khusus mempunyai misi dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di era modernisasi seperti saat ini. (<http://www.petrokimia-gresik.com> di akses pada tanggal 5 Agustus 2017)

Adapun dampak yang di timbulkan akan adanya Loka Pelatihan dan Ketrampilan ini ialah meningkatnya sumber daya manusia. Hal tersebut secara tressirat akan memberikan efek terhadap kesejahteraan terhadap masyarakat. Midgley (1997:5) melihat kesejahteraan sosial sebagai “*a state or condition of human well-being exiss when social problems are managed, when human needs are met, and when social opportunities are maximized.*” Melihat dari pemaparan Midgley tersebut, disini PT. Petrokimia gresik memberikan kesempatan pemuda ataupun masyarakat untuk mendapatkan kesempatan memperbaiki kondisi sosial serta perekonomiannya. Melalui program- program pemeberdayaan tersebut maka masyarakat di tuntuk untuk mandiri dan mampu mengembangkan skil ataupun kemampuan yang dimilikinya. Pengembangan masyarakat menggabungkan dua kata secara bersama-sama yaitu pengembangan dan masyarakat yang menunjukkan bahwa masyarakat itu sendiri terlibat dalam proses yang bertujuan untuk meningkatkan sosial, ekonomi dan situasi lingkungan masyarakat.

Masyarakat merupakan maksud dan akhir dari pengembangan masyarakat, bukan hanya sebagai objek tapi juga berperan sebagai subjek dalam pengembangan masyarakat. Masyarakat sendiri yang mengambil tindakan dan berpartisipasi bersama-sama. Hal ini melalui tindakan masyarakat tersebut menjadikan masyarakat lebih penting, tidak hanya ekonomi tapi sebagai fungsi masyarakat yang kuat. Pengembangan masyarakat meningkatkan kemampuan masyarakat untuk bersama membuat keputusan tentang penggunaan sumber daya, seperti infrastruktur, tenaga kerja, dan pengetahuan.

Melalui program- program CSR yang di keluarkan oleh PT. Petrokimia Gresik, kesempatan masyarakat untuk mencapai kondisi sejahtera semakin lebar. Berdasarkan observasi awal bahwasanya output yang ingin dicapai dengan adanya loka pelatihan dan ketrampilan ini adalah mencetak generasi muda yang mempunyai ketrampilan, dan kemampuan yang nantinya mampu bersaing di dunia industri serta mampu menciptakan lapangan kerja baru atau berwirausaha. Sehingga konsep ketergantungan dan kemiskinan itu perlahan dapat hilang dari masyarakat.

Berdasarkan fenomena tersebutlah yang melatar belakangi peneliti untuk ingin mengetahui lebih lanjut mengenai “implementasi CSR PT. Petrokimia Gresik pada program loka latihan ketrampilan (LOLAPIL)”.

I.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pondasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang akan dikaji dan dideskripsikan dalam suatu penelitian. Landasan dasar dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis membutuhkan batasan-batasan masalah yang yang nantinya berfungsi sebagai penyusunan rumusan masalah dalam penelitian.

Pada dasarnya penelitian ini dilakukan karena adanya rasa keingin tahaun peneliti terhadap lolapil sebagai salah satu program CSR PT. Petrokimia Gresik. Berdasarkan observasi awal bahwasanya lolapil ini di peruntukkan bagi pemuda lulusan SMA/SMK sederajat yang tidak mampu melanjutkan kebangku perkuliahan. Pada proses implementasinya lolapil dilakukan secara berkelanjutan,

Sehingga sampai saat ini sudah banyak meluluskan siswa atau tenaga ahli. Pada saat ini lolapil telah di *upgrade* menjadi pendidikan vokasi atau diploma 1.

Melihat latar belakang dan fenomena tersebut, maka muncul suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana Implementasi CSR PT. Petrokimia Gresik pada program Loka Latihan Ketrampilan (LOLAPIL) ?

I. 3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian hendaknya mempunyai tujuan yang akan dicapai secara jelas, sehingga dapat mengarahkan seluruh kegiatan penelitian dengan baik dan menghindari penyimpangan dari kaidah – kaidah ilmiah yang nantinya dapat mengarahkan keridak relevannya suatu penelitian.

Bungin (Sugiyono: 2007) mengemukakan pendapatnya bahwa tujuan penelitian dalam hal ini harus dinyatakan dengan jelas, tegas dan bereksplisit. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan proses implementasi CSR PT. Petrokimia Gresik pada program Loka Latihan Ketrampilan (LOLAPIL).

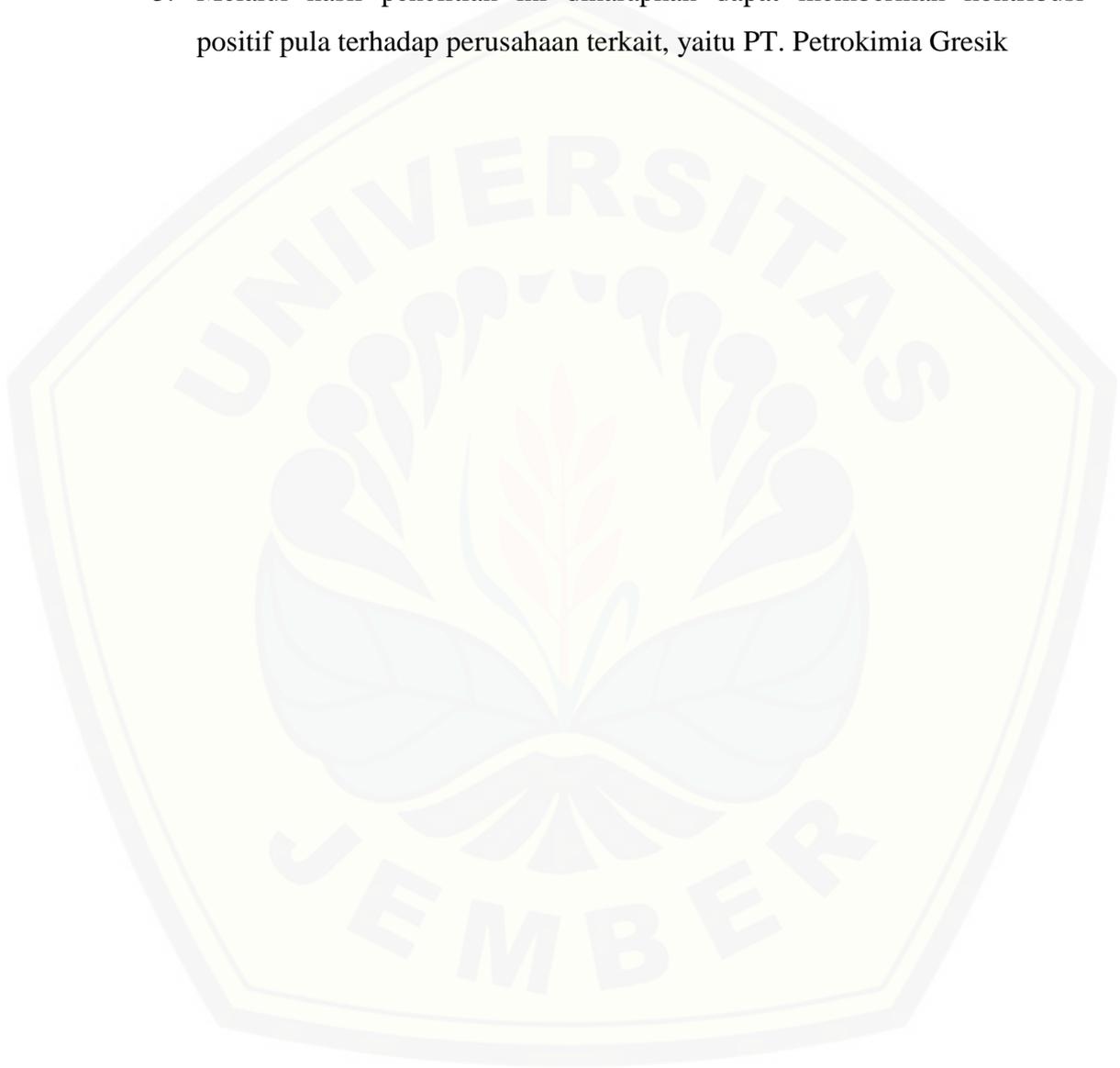
I. 4 Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian, diharapkan dapat mempunyai manfaat bagi berbagai pihak, khususnya mahasiswa dan lembaga. Manfaat penelitian ini merupakan suatu bentuk pemaparan fungsi dan kegunaan sebuah penelitian yang dilakukan. Adapun manfaat dari penelitian implementasi CSR PT. Petrokimia Gresik ini adalah sebagai berikut :

1. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan pengetahuan disiplin Ilmu Kesejahteraan Sosial khususnya terkait dengan pemberdayaan masyarakat dalam memunculkan wirausahawan muda melalui CSR.
2. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terhadap mahasiswa kesejahteraan sosial terhadap terkait dengan CSR PT. Petrokimia Gresik melalui program Lolapil.
3. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi *role model* bagi masyarakat terkait dengan proses pengembangan masyarakat berbasis

pelatihan dan pendidikan dalam implementasi program lolapil ini sebagai salah satu CSR PT. Petrokimia Gresik

4. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap penerima manfaat akan program LOLAPIL ini.
5. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif pula terhadap perusahaan terkait, yaitu PT. Petrokimia Gresik



BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori dan konsep- konsep dasar diperlukan dalam penelitian ilmiah ataupun mengkaji fenomena. Teori merupakan suatu unsur yang paling besar peranannya karena bertujuan sebagai alat analisa suatu fenomena sosial ataupun fenomena lainnya yang akan menjadi pusat perhatian. Teori sosial sebagai sistem keterkaitan abstraksi ide – ide yang meringkas dan mengorganisasikan pengetahuan yang ada. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya landasan teori merupakan sebagai bahan acuan untuk menggambarkan atau menganalisa fenomena yang berkaitan dengan penelitian yang ada.

2.1 Konsep CSR

Perkembangan tentang CSR (*corporate Social Responsibility*) telah berlangsung sejak lama. CSR merupakan suatu bentuk tanggung jawab sosial suatu perusahaan, dimana dalam sistem implementasinya haruslah memperhatikan beberapa hal. John Elkington pada tahun 1997 dalam (Wibisono 2007) melalui bukunya “*Cannibals with Fork, the Triple Bottom Line of Twentieth Century Business*”. Elkington mengembangkan konsep *triple bottom line* dalam istilah *economic prosperity, environmental quality* dan *social justice*. Elkington memberikan pandangan bahwa perusahaan yang ingin berkelanjutan, harus memperhatikan “3P”. Selain mengejar *profit*, perusahaan juga mesti memperhatikan dan terlibat pada pemenuhan kesejahteraan masyarakat (*people*) dan turut berkontribusi aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan (*planet*). Hubungan ini kemudian diilustrasikan dengan konsep 3P sebagai berikut :

Dalam gagasan tersebut, perusahaan tidak lagi dihadapkan pada tanggung jawab yang berpijak pada single bottom line, yaitu aspek ekonomi yang direfleksikan dalam kondisi financial-nya saja, namun juga harus memperhatikan aspek sosial dan lingkungan (Wibisono 2007:33)

Hubungan yang ideal antara *profit* (keuntungan), *people* (masyarakat) dan *planet* (lingkungan) adalah seimbang, tidak bisa mementingkan satu elemen saja. Konsep 3P ini menurut Elkington dapat menjamin keberlangsungan bisnis perusahaan. Hal ini dapat dibenarkan, sebab jika suatu perusahaan hanya mengejar keuntungan semata, bisa jadi lingkungan yang rusak dan masyarakat

yang terabaikan menjadi hambatan kelangsungan bisnisnya. Beberapa perusahaan bahkan menjadi terganggu aktivitasnya karena tidak mampu menjaga keseimbangan 3P ini. Jika muncul gangguan dari masyarakat maka yang rugi adalah bisnisnya sendiri (Prastowo dan Huda 2011:27).

1. Profit (keuntungan)

Profit merupakan unsur terpenting dan menjadi tujuan utama dari setiap kegiatan usaha. Profit sendiri pada hakikatnya merupakan tambahan pendapatan yang dapat digunakan untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Sedangkan aktivitas yang dapat ditempuh untuk mendorong profit antara lain dengan meningkatkan produktivitas dan melakukan efisiensi biaya, sehingga perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif yang dapat memberikan nilai tambah semaksimal mungkin (Wibisono 2007: 33).

2. *People* (masyarakat pemangku kepentingan)

Menyadari bahwa masyarakat merupakan *stakeholder* penting bagi perusahaan, karena dukungan mereka, terutama masyarakat sekitar, sangat diperlukan bagi keberadaan, kelangsungan hidup, dan perkembangan perusahaan, maka sebagai bagian yang tak terpisahkan dengan masyarakat lingkungan, perusahaan perlu berkomitmen untuk berupaya memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada mereka. Perlu disadari bahwa operasi perusahaan berpotensi memberikan dampak kepada masyarakat, karenanya perusahaan perlu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menyentuh kebutuhan masyarakat (Wibisono 2007: 34).

3. *Planet* (lingkungan)

Lingkungan adalah sesuatu yang terkait dengan seluruh bidang kehidupan kita. Hubungan kita dengan lingkungan adalah hubungan sebab akibat, di mana jika kita merawat lingkungan, maka lingkungan pun akan memberikan manfaat kepada kita sebaliknya, jika kita merusaknya, maka kita akan menerima akibatnya. Namun sayangnya, sebagian besar dari kita masih kurang peduli dengan lingkungan sekitar. Hal ini disebabkan karena tidak adanya keuntungan langsung didalamnya. Maka, kita melihat banyak

pelaku industri yang hanya mementingkan bagaiman menghasilkan uang sebanyak-banyaknya tanpa melakukan upaya apapun untuk melestarikan lingkungan. Padahal, dengan melestarikan lingkungan, mereka justru akan memperoleh keuntungan yang lebih, terutam dari sisi kesehatan, kenyamanan, disamping ketersediaan sumber daya yang lebih terjamin kelangsungannya (Wibisono 2007:37)

Mendongkrak laba dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi memang penting, namun tak kalah pentingnya juga memperhatikan pelestarian lingkungan. Disinilah perlunya penerapan konsep triple bottom line atau 3BL, yakni profit, people, dan planet. Dengan kata lain, “jantung hati“ bisnis bukan hanya *profit* (laba) saja, tetapi juga *people* (manusia) dan jangan lupa, *planet* (lingkungan) (Wibisono 2007:37). Hal ini sejalan dengan prinsip CSR yang di terapkan oleh PT. Petrokimia Gresik yang memang dalam produksinya adalah pupuk bagi tanaman. PT Petrokimia Gresik menyadari sepenuhnya bahwa tumbuh dan berkembangnya perusahaan tidak terlepas dari peran dan dukungan seluruh *stakeholder*. Untuk itu, perusahaan senantiasa menjaga keharmonisan hubungan timbal balik dengan mereka terutama lembaga pemerintahan dan semua elemen

Para ahli banyak yang mengeluarkan pendapat mengenai CSR. Pada tahun 1980, Thomas M. Jones mengembangkan diskusi dengan perspektif minat yang lain. Untuk pertama kalinya Thomas M. Jones mendefinisikan CSR yaitu tanggung jawab sosial perusahaan adalah gagasan bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk kelompok konstituen dalam masyarakat, selain pemegang saham yang di tentukan oleh hukum dan kontrak bisnis. Dua aspek dari definisi ini sangat penting. Pertama, kewajiban harus diadopsi secara sukarela, lebih dari perilaku yang dipaksakan oleh kekuatan koersif dari hukum atau kontrak serikat. Kedua, kewajiban adalah salah satu yang luas, lebih luas dibanding tugas tradisional yang diperuntukkan bagi pemegang saham, untuk masyarakat dan lainnya, seperti pelanggan, karyawan, pemasak, dan masyarakat sekitarnya. (Jones, 1980)

Selanjutnya CSR merupakan bentuk kerjasama antara perusahaan (tidak hanya Perseroan Terbatas) dengan segala hal (stake-holders) yang secara langsung

maupun tidak langsung berinteraksi dengan perusahaan untuk tetap menjamin keberadaan dan kelangsungan hidup usaha (sustainability) perusahaan tersebut. Pengertian tersebut sama dengan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan, yaitu merupakan komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya (Widjaja & Yani, 2006).

Tidak jauh beda dengan apa yang di definisikan oleh Widjaya & Yuni, bahwasanya *The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* mendefinisikan CSR atau tanggung jawab sosial perusahaan, sebagai: *“Continuing commitment by business to behave ethically and contribute to economic development while improving the quality of life of the workforce and their families as well as of the local community and society at large.”* Dalam bahasa bebas kurang lebih maksudnya adalah, komitmen dunia usaha untuk terus menerus bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi, bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya sekaligus juga peningkatan kualitas komunitas lokal dan masyarakat secara lebih luas (Wibisono 2007:7).

Kotler dan Lee (2005) dalam (Solihin 2009) memberika rumusan: *“corporate social responsibility is a commitment to improve community well being through discretionary business practices and contribution of corporate resources”* Dalam definisi tersebut, Kotler dan Lee memberikan penekanan pada kata *discretionary* yang berarti kegiatan CSR semata-mata merupakan komitmen perusahaan secara sukarela untuk turut meningkatkan kesejahteraan komunitas dan bukan merupakan aktifitas bisnis yang diwajibkan oleh hukum dan perundangundangan seperti kewajiban untuk membayar pajak atau kepatuhan perusahaan terhadap undang-undang ketenagakerjaan. Kata *discretionary* juga memberikan nuansa bahwa perusahaan yang melakukan aktivitas CSR haruslah perusahaan yang telah menaati hukum dalam pelaksanaan bisnisnya. (solihin 2009:5)..

Apa yang dijelaskan oleh Kettlers dan Lee sangatlah berbeda dengan definisi CSR menurut Undang-undang Perseroan Terbatas No.40 tahun 2007 pasal 1 ayat 3. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan adalah komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya.

Sedangkan definisi CSR menurut (Prastowo dan Huda 2011:17) tidak jauh beda dengan apa yang dijelaskan WBSC. CSR adalah mekanisme alami sebuah perusahaan untuk 'membersihkan' keuntungan-keuntungan besar yang diperoleh. Sebagaimana diketahui, cara-cara perusahaan untuk memperoleh keuntungan kadang-kadang merugikan orang lain, baik itu yang tidak disengaja apalagi yang disengaja. Dikatakan sebagai mekanisme alamiah karena CSR adalah konsekuensi dari dampak keputusan-keputusan ataupun kegiatan-kegiatan yang dibuat oleh perusahaan, maka kewajiban perusahaan tersebut adalah membalikkan keadaan masyarakat yang mengalami dampak tersebut kepada keadaan yang lebih baik.

Definisi menurut Lingkar Studi Indonesia, CSR merupakan upaya bersungguh-sungguh entitas bisnis meminimalkan dampak negatif operasinya terhadap seluruh pemangku kepentingan dalam ranah ekonomi, sosial, dan lingkungan agar mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.

CSR bukan hanya diatur di Indonesia saja, akan tetapi secara internasional CSR telah memiliki standar khusus. Definisi menurut ISO 26000 dalam (Prastowo dan Huda 2011) adalah: *“Responsibility of organization for the impacts of its decisions and activities on society and the environment, through transparent and ethical behavior that contributes to sustainable development, including health and the welfare of society; takes into account the expectations of stakeholders; is in compliance with applicable law and consistent with international norms of behavior; and is integrated throughout the organization and practiced in its relationship.”* Terjemahan bebasnya: (Tanggung jawab sebuah organisasi terhadap dampak-dampak dari keputusan-keputusan dan kegiatan-kegiatannya pada masyarakat dan lingkungan yang diwujudkan dalam bentuk perilaku transparan dan etis yang sejalan dengan pembangunan berkelanjutan termasuk kesehatan dan

kesejahteraan masyarakat; mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan; sejalan dengan hukum yang ditetapkan dengan norma - norma perilaku internasional; serta terintegrasi dengan organisasi secara menyeluruh) (Prastowo dan Huda 2011:101).

2.1.1 Aspek- Aspek CSR

The United Nation Global Impact menyatakan 4 aspek bisnis beserta 10 prinsip utama sebagai penjabaran pelaksanaan CSR, yaitu :

- Hak Azasi Manusia : dengan prinsip :

1. Pelaku bisnis mendukung dan menghormati perlindungan terhadap hak azasi manusia yang diakui secara internasional.
2. Memastikan perusahaannya tidak terlibat dalam pelanggaran hak azasi manusia

- Ketenagakerjaan : dengan prinsip :

1. Pelaku bisnis harus menjunjung tinggi kebebasan para karyawan untuk berserikat dan mengadakan perundingan.
2. Menghapus segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib
3. Menghapus secara efektif adanya pekerja anak
4. Menghapus diskriminasi yang terjadi pada pekerjaan dan jabatan

- Lingkungan : dengan prinsip :

1. Pelaku bisnis harus mendukung tindakan pencegahan terhadap pengrusakan lingkungan
2. Memiliki inisiatif dalam promosi lingkungan
3. Mendorong pengembangan dan penyebaran teknologi yang ramah lingkungan

- Anti korupsi dengan prinsip :

1. Pelaku bisnis harus melawan korupsi dalam segala bentuk termasuk penyuapan dan pemerasan.

Menurut ISO 26000, karakteristik CSR adalah kemauan organisasi untuk mempertimbangkan aspek sosial dan lingkungan dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab atas dampak dari keputusan serta aktivitas yang

mempengaruhi masyarakat serta lingkungan tersebut. Dalam ISO 26000, CSR mencakup tujuh aspek utama yaitu :

- Tata kelola organisasi : menyangkut kepatuhan pada hukum, transparansi, kode etik dan pengenalan profil pemangku kepentingan. Tata kelola organisasi yang transparan meningkatkan nilai perusahaan, kebanggaan dan loyalitas, moral kerja karyawan.
- Hak Asasi Manusia : hal ini menyangkut jaminan kebebasan dan keamanan ekonomi, hak bekerja, pilihan pekerjaan, berada dalam kondisi yang aman, hak sosial budaya dan politik.
- Ketenagakerjaan : mencakup masalah pekerja dan hubungan antar pekerja, kondisi kerja dan perlindungan sosial, dialog sosial, kesehatan dan keamanan kerja serta sumber daya manusia.
- Lingkungan : menyangkut pencegahan polusi, konsumsi berkelanjutan, adaptasi dan mitigasi perubahan iklim. Terdapat usaha perusahaan untuk meminimalkan dampak negatif yang terjadi di lingkungan, tindakan untuk mengurangi timbulnya polutan melalui peningkatan efisiensi penggunaan bahan mentah, energi, air atau sumber lainnya.
- Praktek bisnis yang adil : anti korupsi dan anti suap, kompetisi yang fair. Biasanya korupsi dan penyuapan merupakan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan / organisasi.
- Isu konsumen : sistem pemasaran yang jujur, praktik perjanjian, perlindungan dan kesehatan konsumen, pengembangan produk yang memberi manfaat lingkungan dan sosial, layanan konsumen, penyelesaian perselisihan dan akses pada produk.
- Keterlibatan dalam pengembangan masyarakat : melibatkan komunitas, kontribusi pada pengembangan ekonomi dan sosial. Kontribusi pada komunitas atau masyarakat sekitar merupakan salah satu bentuk partisipasi perusahaan dalam merespons dampak sosial, ekonomi dan lingkungan yang terjadi. Hal ini sebagai akibat proses operasional perusahaan di lingkungan masyarakat itu berada. Peran perusahaan adalah meningkatkan

kinerja dan ekonomi masyarakat sekitar dalam membangun usaha-usaha yang menguntungkan masyarakat dan lingkungannya.

2.1.2 Bentuk Program CSR

CSR seperti yang didefinisikan oleh komisi Eropa (2001) adalah sebuah konsep dimana perusahaan mengintegrasikan kepedulian sosial dan lingkungan dalam operasi bisnis dan dalam interaksi dengan para pemangku kepentingan secara sukarela yang berikut semakin menyadari bahwa perilaku bertanggung jawab mengarah pada keberhasilan bisnis yang berkelanjutan. CSR adalah tentang mengelola perusahaan di tingkat perusahaan secara sosial bertanggung jawab yang dapat dilihat dalam dua dimensi yang berbeda:

1. Internal : yang bertanggung jawab sosial praktik yang terutama berhubungan dengan karyawan dan terkait dengan isu- isu seperti investasi dalam perusahaan modal, kesehatan dan keselamatan serta tanggung jawa terkait terutama untuk pengelolaan sumber daya alam dan penggunaan sumber daya lainnya dalam produksi.
2. Eksternal : CSR di luar perusahaan dengan masyarakat setempat dan melibatkan berbagai stakeholder seperti mitra bisnis, pemasok, pelanggan, otoritas publik dan LSM yang mewakili masyarakat lokal serta lingkungan.

Bentuk program CSR memiliki dua orientasi. Pertama : internal, yakni CSR yang berbentuk tindakan atas program yang diberikan terhadap komunitas. Kedua : eksternal, yakni CSR yang mengarah pada tipe ideal yang berupa nilai dalam korporat yang dipakai untuk menerapkan atau mewujudkan tindakan-tindakan yang sesuai dengan keadaan sosial terhadap komunitas sekitarnya.

2.1.3 Prinsip Pelaksanaan Corporate Social Responsibility

CRS pada dasarnya adalah bagian yang tak terpisahkan dari operasional korporasi. Maka dalam regulasi CSR didasarkan pada mekanisme pasar agar lebih efektif. Seperti yang dikatakan Niamh Garvey dan Peter newll “*Market-based approaches are regarded as more effective solustions than formal “command and control” mechanicms*” (Fajar, 2013:294). Begitupula dengan CSR yang di terapkan oleh PT Petrokimia Gresik, karena memang dalam programnya ialah

pemberdayaan maka, PT Petrokimia Gresik menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut yang diungkapkan oleh David Crowther (2010) mengungkapkannya mengidentifikasi kegiatan CSR melalui 3 prinsip utama yakni :

a) Sustainability (Keberlanjutan)

Prinsip ini berkaitan dengan tindakan yang dilakukan sekarang yang dikemudian hari dapat berdampak atau berpengaruh terhadap langkah-langkah yang dapat kita ambil di masa depan. Jika sumber daya yang kita gunakan dimasa sekarang tidak lagi tersedia, dimasa datang dimana sumber daya tersebut dikatakan terbatas dalam jumlah. Maka dari itu, pada saat tertentu sumber daya alternatif dibutuhkan untuk sekedar memenuhi fungsi dari sumber daya yang ada saat ini. Hal ini berdampak baik bagi organisasi dimana mereka dapat mengendalikan biaya dengan menggunakan sumber daya atau bahan yang mereka sediakan sendiri dari pada mencarinya dari luar. Jadi, tujuan utamanya adalah melakukan kegiatan yang berkelanjutan untuk masa yang akan datang.

Adapun 7 strategi dalam isu-isu keberlanjutan adalah :

- Pertumbuhan yang berkelanjutan
- Merubah kualitas pertumbuhan
- Pemenuhan kebutuhan yang esensi seperti pekerjaan, makanan, energi, air dan sanitasi
- Pemeliharaan dan peningkatan basis sumber daya
- Orientasi teknologi terus menerus dan mampu mengatur resiko
- Menggabungkan lingkungan dan ekonomi dalam pengambilan keputusan

b) Accountability (Pertanggung Jawaban)

Dalam sebuah organisasi mengenali setiap aktivitas yang langsung maupun tidak langsung yang berdampak pada lingkungan luar atau diartikan sebagai bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Konsep ini berlaku dengan mengkuatifikasikan akibat apa saja yang dapat timbul dari tindakan yang diambil baik internal organisasi maupun external. Lebih kepada pelaporan terhadap stakeholder yang berhubungan

dan menjelaskan bagaimana keterkaitannya antara aktifitas yang dilakukan terhadap stakeholders.

c) Transparency (Keterbukaan)

Merupakan sebuah prinsip dimana sebuah dampak eksternal dilaporkan secara nyata tanpa disembunyikan. *Transparency* merupakan prinsip yang berkaitan dengan kedua prinsip CSR dan dapat dikatakan sama dengan *process* pengenalan tanggung jawab terhadap efek yang dapat ditimbulkan oleh pihak luar (*Stakeholder*) atau sama dengan *process* transfer kekuatan ke *stakeholder* atau *stakeholder* dengan sadar dapat menjalankan dirinya sebagai fungsi pengawasan karena organisasi melakukan prinsip keterbukaan dalam setiap kegiatan yang berdampak.

2.1.4 Pelaksanaan CSR pada Perusahaan di Indonesia

Banyak perusahaan yang menyatakan sadar akan pentingnya CSR namun perusahaan-perusahaan mengimplementasikan CSR dengan metode yang berbeda-beda. Berikut merupakan metode – metode penerapan CSR yang ada di Indonesia:

- Metode *Charity* : perusahaan yang mempergunakan metode *charity* hanya berusaha sekedar memenuhi kewajiban , menghabiskan anggaran dan hakikatnya tidak mempedulikan kebutuhan masyarakat yang sesungguhnya. Model *charity* mendapat kritik karena model ini hanya membuat masyarakat bergantung saja pada donasi perusahaan.
- Metode *Community Development (Comdev)* : model ini dianggap mampu meningkatkan kualitas dan kapasitas masyarakat dalam upaya pemberdayaan masyarakat. Banyak perusahaan (misalnya : Exxon, Holcim) dalam melaksanakan program CSR mendasarkan pada kebutuhan masyarakat. Program CSR yang berdasarkan *Comdev* juga memberikan nilai tambah kepada perusahaan yaitu adanya GCG serta memberikan citra positif pada perusahaan.

Metode CSR saat ini adalah dengan adanya standar internasional dalam ISO 26000. Standar ini memberikan arahan merespon hal-hal yang berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan sehubungan dengan adanya dampak akibat

keputusan dan aktivitasnya pada masyarakat dan lingkungan melalui perilaku etis dan pemetaan kondisi berdasarkan tujuh aspek CSR.

Pada hakikatnya pelaksanaan standar ini tidaklah mudah. Umumnya perusahaan hanya sanggup positif pada satu atau beberapa faktor penentu perubahan ekonomi. PT Petrokimia Gresik merupakan suatu perusahaan BUMN yang dalam penerapan CSRnya berupaya sesuai dengan *Good Governance*. Menjadikan keseimbangan pertumbuhan ekonomi dengan lingkungan sosial dan alam sebagai cermin tersedianya konsep *triple bottom line* dalam *corporate culture* perseroan. Melalui sumberdaya manusia merupakan konteks dan rumusan dari bentuk CSR, didalamnya mencakup penerapan *community development* atau pengembangan komunitas, pengembangan sosial program, dan advokasi sosial yang menjadi perusahaan untuk model strategi mengaktualisasikan pengembangan masyarakat.

2.2 ISO 26000 Guidance Standard on Social Responsibility

ISO 26000 menyediakan standar pedoman yang bersifat sukarela mengenai tanggung jawab sosial suatu institusi yang mencakup semua sektor badan publik ataupun badan privat baik di negara berkembang maupun negara maju. Dengan ISO 26000 ini akan memberikan tambahan nilai terhadap aktivitas tanggung jawab sosial yang berkembang saat ini dengan cara:

1. mengembangkan suatu konsensus terhadap pengertian tanggung jawab sosial dan isunya
2. menyediakan pedoman tentang penterjemahan prinsip-prinsip menjadi kegiatan-kegiatan yang efektif
3. memilah praktek-praktek terbaik yang sudah berkembang dan disebarluaskan untuk kebaikan komunitas atau masyarakat internasional.

Apabila hendak menganut pemahaman yang digunakan oleh para ahli yang menggodok ISO 26000 *Guidance Standard on Social responsibility* yang secara konsisten mengembangkan tanggung jawab sosial maka masalah SR akan mencakup tujuh (7) isu pokok yaitu:

1. Pengembangan Masyarakat
2. Konsumen

3. Praktek Kegiatan Institusi yang Sehat
4. Lingkungan
5. Ketenagakerjaan
6. Hak asasi manusia
7. Organizational Governance (*governance organisasi*).

Berdasarkan konsep ISO 26000, penerapan *sosial responsibility* hendaknya terintegrasi di seluruh aktivitas organisasi yang mencakup 7 (tujuh) isu pokok di atas. Dengan demikian jika suatu perusahaan hanya memperhatikan isu tertentu saja, misalnya suatu perusahaan sangat peduli terhadap isu lingkungan, namun perusahaan tersebut masih mengiklankan penerimaan pegawai dengan menyebutkan secara khusus kebutuhan pegawai sesuai dengan gender tertentu, maka sesuai dengan konsep ISO 26000 perusahaan tersebut sesungguhnya belum melaksanakan tanggung jawab sosialnya secara utuh.

Prinsip-prinsip dasar tanggung jawab sosial yang menjadi dasar bagi pelaksanaan yang menjiwei atau menjadi informasi dalam pembuatan keputusan dan kegiatan tanggung jawab sosial menurut ISO 26000 meliputi:

1. Kepatuhan kepada hukum
2. Menghormati instrumen/badan-badan internasionala
3. Menghormati *stakeholders* dan kepentingannya
4. Akuntabilitas
5. Transparansi
6. Perilaku yang beretika
7. Melakukan tindakan pencegahan
8. Menghormati dasar-dasar hak asasi manusia.

Adanya ketidakseragaman dalam penerapan CSR diberbagai negara menimbulkan adanya kecenderungan yang berbeda dalam proses pelaksanaan CSR itu sendiri di masyarakat. Oleh karena itu diperlukan suatu pedoman umum dalam penerapan CSR di manca negara. Dengan disusunnya ISO 26000 sebagai panduan (*guideline*) atau dijadikan rujukan utama dalam pembuatan pedoman SR yang berlaku umum, sekaligus menjawab tantangan kebutuhan masyarakat global termasuk Indonesia.

2.3 Konsep Implementasi Program

CSR merukan suatu program yang di implentasikan oleh perusahaan guna memenuhi tanggung jawabnya terhadap lingkungan sekitarnya. Menurut Nurdin Usman (2002:70) mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut : “Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan”. Jadi implemtasi merupakan suatu bentuk aktivitas ataupun tindakan yang terencana guna mencapai suatu kegiatan yang menjadi tujuan.

Defini implemtasi yang di sampikan oleh Nurdin Usman tidak jauh beda dengan apa yang di definisikan oleh Pressman dan Wildavsky. Menurut Pressman dan Wildavsky dalam (Tangkilisan,2003), implementasi diartikan sebagai interaksi antara penyusunan tujuan dengan sarana-sarana tindakan dalam mencapai tujuan tersebut, atau kemampuan untuk menghubungkan dalam hubungan kausal antara yang diinginkan dengan cara untuk mencapainya. Implementasi mengatur kegiatan-kegiatan yang mengarah pada penempatan suatu program ke dalam tujuan kebijakan yang diinginkan. Jadi, yang di maksud implemtasi disini merupakan suatu bentuk interaksi yang memiliki tujuan dan menghubungkan antara pihak- pihak yang terkait sehingga mampu mencapi tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan pemaparan beberapa ahli yang mendefinisikan implentasi maka dapat ditarik garis besar bahwasanya implemantasi merupakan serangkaian proses interaksi, aktivitas dan tindakan dengan tujuan tercapinya suatu program yang menjadi tujuan utama kegiatan tersebut.

2.3.1 Tahapan Implementasi program *Corporate Social Responsibility*

Menurut Yusuf Wibisono (2007: 127) dalam bukunya yang berjudul *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR*, tahap – tahap perencanaan *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah :

1. Perencanaan: Dalam implementasi program loka pelatihan dan ketrampilan pada tahap persiapan merupakan suatu serangkaian tahap

perencanaan sebelum memulai kegiatan. Perencanaan menurut Erly Suandy (2001:2) secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan organisasi (perusahaan) dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik-taktik (tata cara pelaksanaan program) dan operasi (tindakan) yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh. Sedangkan menurut Sjamsulbachri (2004:15) perencanaan merupakan proses dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai dan strategi apa yang akan digunakan dalam usaha pencapaian tersebut. Tujuan perencanaan dalam program LOLAPIL sesuai dengan pendapat Sjamsulbachri bahwasanya dalam perencanaan merupakan urengsi dari keberhasilan program LOLAPIL tersebut. Adapaun manfaat yang didapatkan dari perencanaan program tersebut ialah untuk meminimalisir kendala serta kegagalan dalam proses implementasi program.

2. Implementasi : tahap kedua adalah pelaksanaan segala keputusan dan ketentuan dengan melakukan kegiatan – kegiatan yang telah di rencanakan untuk mencapai tujuan akhir. Pelaksanaan kegiatan dalam program tersebut haruslah mengikuti segala ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam perencanaan program. Adapun pelaksanaan program dalam LOLAPIL ini mempunyai standart khusus yang telah di rumuskan dalam tahap perencanaan program. Dalam tahapan pelaksanaan program terdapat seleksi penerimaan siswa. Tahap seleksi ini merupakan bagian dari operasional sumberdaya manusia dimana dalam proses seleksi tersebut akan menghasilkan keputusan keterima atau tidaknya peserta seleksi dengan berbagai tahap yang dilalui. Menurut simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok orang pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) mengatakan bahwasanya seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk menjabat tertentu.

3. **Monitoring dan Evaluasi** : Tahap ketiga ialah monitoring dimana pada tahap ini melakukan pengawasan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan program. Monitoring adalah aktifitas yang di tujukan untuk memberikan informasi tentang sebab dan akibat dari suatu kebijakan yang sedang dilaksanakan. Kegiatan monitoring lebih terfokuskan pada kegiatan yang sedang dilaksanakan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 (dalam IPDN, 2011), disebutkan bahwa monitoring merupakan suatu kegiatan mengamati secara seksama suatu keadaan atau kondisi, termasuk juga perilaku atau kegiatan tertentu, dengan tujuan agar semua data masukan atau informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan tersebut dapat menjadi landasan dalam mengambil keputusan tindakan selanjutnya yang diperlukan. Evaluasi merupakan suatu proses untuk menentukan relevansi, efisiensi, efektivitas dan dampak kegiatan program atau proyek yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai serta sistematis dan objektif. Evaluasi program bertujuan untuk mengetahui pencapaian tujuan program yang telah dilaksanakan. Soekartawi (1999) dalam Fauziah (2007) mengemukakan bahwa dalam menilai keefektifan suatu program atau proyek maka harus melihat pencapaian hasil kegiatan program atau proyek yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
4. **pelaporan** : Pada tahap terakhir ini adalah pelaporan, adapun pada tahap pelaporan ialah menentukan apakah prestasi kerja tersebut memenuhi standar yang sudah di tentukan ataukah belum. Selanjutnya hasil tersebut akan di tindak lanjuti dan menjadi hasil laporan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Implementasi

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi implentasi, berikut beberapa faktor yang mempengaruhi implentasi yang di paparkan oleh beberapa ahli :

Edward III (dalam Subarsono, 2011: 90-92) berpandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

- a) **Komunikasi**, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang

menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.

Jadi dalam keberhasilan suatu implementasi maka diperlukan adanya komunikasi untuk menghindari adanya distorsi yang nantinya akan menghambat proses implementasi tersebut. Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting, karena ketika tidak adanya komunikasi maka akan terjadi kesalahan fahaman. Adapun indikator keberhasilan variable komunikasi ialah adanya :

- Transmisi : penyaluran komunikasi yang baik maka akan menghasilkan implementasi yang baik pula. Dalam suatu sistem sering kali terjadi kesalahan penyaluran informasi atau salah paham yang disebabkan tingginya sistem birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi
 - Kejelasan : kejelasan komunikasi terhadap pelaksana program harus jelas. Hal tersebut agar implementasi program dapat tepat sasaran dan jelas.
 - Konsistensi : perintah yang diberikan kepada pelaksana program haruslah konsisten. Hal tersebut agar implementasi program dapat terlaksana dengan maksimal
- b) Sumberdaya, meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial.

Sumberdaya merupakan faktor utama dalam proses implementasi. Ketika tidak ada sumberdaya, baik itu sumberdaya manusia maupun sumberdaya yang lainnya maka implementasi tidak akan pernah terlaksana. Adapun indikator yang digunakan dalam melihat sejauh mana sumberdaya mempengaruhi implementasi ialah :

- Staf : kegagalan dalam proses implementasi kebijakan, salah satunya disebabkan oleh staf. penempatan staf atau pegawai dalam implementasi program yang tidak kompeten menjadi salah satu kegagalan dalam implementasi kebijakan program. Penambahan jumlah staf bukanlah solusi utama untuk mengukur keberhasilan program akan tetapi penempatan jumlah pegawai sesuai dengan skill/ kemampuan yang dimiliki merupakan kunci utama keberhasilan suatu program
 - Informasi : informasi dalam sumberdaya ini mempunyai dua bentuk, pertama ialah informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan dan yang kedua ialah informasi mengenai data kepatuhan dari pelaksana terhadap peraturan yang telah ditetapkan
 - Wewenang : wewenang merupakan bentuk otoritas dari pelaksana program. ketika wewenang tersebut tidak dimiliki oleh pelaksana program maka hal tersebut dapat menggagalkan implementasi program tersebut.
 - Fasilitas : fasilitas bersifat fisik merupakan instrumen penting dalam pelaksanaan program, ketika sebuah program mempunyai staff atau pegawai yang kompeten serta kapabel tetapi tidak adanya fasilitas maka program tersebut tidak akan berhasil.
- c) Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Faktor-faktor mengenai disposisi implementasi kebijakan oleh George C. Edward III (dalam Agustino, 2006: 152-153) antara lain:

- Pengangkatan Birokrat : sikap dari pelaksana kebijakan dalam pengimplementasiannya tidak sesuai dengan apa yang menjadi keinginan jabatan di atasnya maka dalam hal ini dapat menghambat proses implementasi kebijakan. Maka dalam hal ini penempatan personil kepegawaian menjadi sangat penting.
 - Insentif : insentif merupakan suatu teknik yang digunakan untuk memanipulasi pembiayaan. Hal tersebut dilakukan untuk kepentingan pribadi ataupun organisasi, insentif ini dilakukan agar para pegawai semangat dalam bekerja.
- d) Struktur Birokrasi, Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah *Standard Operating Procedure (SOP)* dan fragmentasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape*, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Adapun struktur organisasi memiliki faktor yang cukup penting, hal ini karena struktur organisasi memiliki tugas dan wewenang untuk membuat peraturan yang nantinya menjadi acuan untuk mengimplementasikan program-program yang ada. Fungsi dari SOP adalah pedoman kerja bagi implementator.

Beda lagi dengan faktor yang mempengaruhi implementasi menurut Merilee S. Grindle. Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle (dalam Subarsono, 2011: 93) dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Variabel tersebut mencakup sejauhmana kepentingan kelompok sasaran atau *target group* termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh *target group*, sejauhmana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan, apakah letak sebuah program sudah tepat, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementasinya dengan rinci, dan apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai.

Dalam teorinya ini, Grindle menjelaskan bahwasanya keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh kebijakan dan lingkungan. Hal ini berbicara mengenai tingkat partisipasi pembuat kebijakan dan efek yang dari implementasi tersebut terhadap lingkungannya.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi implementasi Menurut Mazmanian dan Sabatier (dalam Subarsono, 2011: 94) ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yakni karakteristik dari masalah (*tractability of the problems*), karakteristik kebijakan/undang-undang (*ability of statute to structure implementation*) dan variabel lingkungan (*nonstatutory variables affecting implementation*).

Pada variabel yang pertama adalah karakteristik dari suatu masalah, yang di maksud dengan karakteristik masalah merupakan suatu bentuk beberapa masalah yang menjadi hambatan dalam proses implementasi. Yaitu tingkat kesulitan teknis dari masalah- masalah yang bersangkutan, tingkat kemajemukan kelompok sasaran, proporsi kelompok sasaran terhadap tingkat populasi dan cakupan perilaku yang diharapkan. Variabel yang kedua adalah karakteristik kebijakan/undang- undang yaitu mencakup kejelasan isi kebijakan, seberapa jauh kebijakan tersebut memiliki dukungan teoritis, besarnya alokasi sumberdaya finansial terhadap kebijakan tersebut, seberapa besar adanya keterpautan dan dukungan antar berbagai institusi pelaksana, kejelasan dan konsistensi aturan yang ada pada badan pelaksana, tingkat komitmen aparat terhadap tujuan kebijakan, dan seberapa luas akses kelompok-kelompok luar untuk berpartisipasi dalam implementasi kebijakan. Dan variabel yang terakhir adalah variabel lingkungan yaitu mencakup kondisi sosial ekonomi masyarakat dan tingkat kemajuan teknologi, dukungan publik terhadap suatu kebijakan, sikap kelompok pemilih (*constituency groups*), tingkat komitmen dan ketrampilan dari aparat dan implementor.

Sementara Meter dan Horn (dalam Subarsono, 2011: 99) mengungkapkan ada lima variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni standar dan sasaran kebijakan, sumberdaya, komunikasi antarorganisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana dan kondisi sosial, ekonomi dan politik.

Pada setiap kebijakan haruslah memiliki standard dan sasaran kebijakan yang jelas dan teratur, dimana hal tersebut menjadi standart pada implementator. Sedangkan sumberdaya merupakan suatu hal yang penting, dimana sumberdaya manusia merupakan subjek implementasi selain itu juga termasuk dalam objek kebijakan publik.

2.3.3 Pengembangan Masyarakat (*Community Development*)

Pengembangan masyarakat merupakan salah satu model intervensi yang dikemukakan oleh Glen dalam kaitannya dengan praktik komunitas (*community practice*). Pengembangan masyarakat dalam Adi (2013:147) bahwa pendekatan ini dalam hakikatnya dari kesejahteraan (*nature of welfare*) pada diskursus ini dilihat dari adanya pertumbuhan partisipasi masyarakat. partisipasi masyarakat dalam proses pemberdayaan masyarakat menjadi salah satu kunci terciptanya kesejahteraan sosial. Keterlibatan masyarakat baik secara fisik, pemikiran, material maupun financial diharapkan akan dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan rasa memiliki proses dan hasil pembangunan di komunitas tersebut.

Pengembangan masyarakat merupakan salah satu metode yang digunakan di dalam Ilmu Kesejahteraan Sosial yang memiliki tujuan dalam meningkatkan taraf hidup manusia. Dunham (1958:246-248), dalam Adi (2013:160) meyakini bahwa pengembangan masyarakat difokuskan pada pengembangan kehidupan ekonomi, prasarana jalan, bangunan, dan pendidikan, bidang kesehatan dan kesejahteraan. Tetapi Dunham (1958) dalam Adi (2013:160), mendefinisikan bahwa pengembangan masyarakat sebagai berbagai upaya yang terorganisir yang dilakukan guna meningkatkan kondisi kehidupan masyarakat, terutama melalui usaha yang kooperatif dan mengembangkan kemandirian dari masyarakat pedesaan, tetapi hal tersebut dilakukan dengan bantuan teknis pemerintah ataupun lembaga-lembaga sukarela.

Upaya pengembangan yang dilakukan oleh PT Petrokimia Gresik yang memiliki tujuan bagaimana dapat meningkatkan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh peserta LOLAPIL dalam peran yang dimiliki oleh departemen pengembangan SDM PT Petrokimia Gresik yang merupakan bagian dari

pelaksana progrm LOLAPIL dari departemen CSR sebagai *community worker* (agen perubahan).

Sedangkan tahapan yang digunakan dalam pengembangan masyarakat oleh beberapa organisasi, lembaga atau perusahaan dalam melaksanakan pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan komunitas yang berdasarkan Adi (2013:179-189) melihat pada dasarnya tahapan yang dilakukan mencakup beberapa tahapan dibawah ini, yaitu :

a. Tahap Persiapan.

Tahap persiapan ini didalamnya tahap (a) persiapan petugas, dan (b) persiapan Lapangan.

- a. **Persiapan petugas**, (dalam hal ini tenaga *community worker*) merupakan prasyarat suksesnya suatu pengembangan masyarakat dengan pendekatan nondirektif. Penyiapan petugas ini terutama diperlukan untuk menyamakan persepsi antaranggota tim sebagai pelaku perubahan mengenai pendekatan apa yang akan dipilih dalam melakukan pengembangan masyarakat. Jika dalam proses pengembangan masyarakat tenaga petugas (*community worker*) yang dipilih mempunyai latar belakang yang sangat berbeda-beda dengan lainnya.
- b. **Persiapan Lapangan**, petugas (*community worker*) akan melakukan penyiapan lapangan. Pada awalnya dilakukan melalui studi kelayakan terhadap daerah yang akan dijadikan sasaran, baik dilakukan secara informal maupun formal. Pada tahap inilah terjadi kontak dan kontrak awal dengan kelompok sasaran. Kontak awal ini harus ditindaklanjuti agar terdapat kedekatan antara *community worker* sebagai pelaku perubahan dengan komunitas sasaran. Fase ini dikenal sebagai fase *engagement* dalam suatu proses pemberdayaan masyarakat.

b. Tahap Assessment.

Proses *assessment* yang dilakukan disini dilakukan dengan mengidentifikasi masalah (kebutuhan yang dirasakan=*felt needs*) ataupun kebutuhan yang diekspresikan (*expressed needs*) dan juga sumber daya yang dimiliki komunitas sasaran. Disamping itu, dalam proses penilaian *assessment* ini

dapat pula digunakan teknik SWOT, dengan melihat kekuatan (*strength*), kelemahan (*Weakness*), Kesempatan (*Opportunities*), dan Ancaman (*Threat*). Dalam proses ini masyarakat sudah dilibatkan secara aktif agar mereka dapat merasakan bahwa permasalahan yang sedang dibicarakan benar-benar permasalahan yang keluar dari pandangan mereka sendiri. Kadangkala suatu masyarakat tidak merasakan suatu hal sebagai kebutuhan mereka, tetapi *community worker* melihat bahwa kondisi yang ada perlu diperbaiki.

c. Tahap Perencanaan Alternatif Program.

Pada tahap ini pelaku perubahan (*community worker*) secara partisipatif mencoba melibatkan warga untuk berpikir tentang masalah yang mereka hadapi dan bagaimana cara mereka mengatasinya. Program dan kegiatan yang akan mereka kembangkan tentunya harus disesuaikan dengan tujuan pemberian bantuan sehingga tidak muncul program-program yang bersifat insidental (*one shot programme*) ataupun *charity* (amal) yang kurang dapat dilihat manfaatnya dalam jangka panjang.

d. Tahap Pemformulasian Rencana Aksi.

Pada tahap ini pelaku perubahan membantu masing-masing kelompok untuk merumuskan dan menentukan program dan kegiatan yang akan mereka lakukan guna mengatasi permasalahan yang ada. Hal ini biasanya diperlukan bila masyarakat mempunyai berbagai persoalan usulan yang tidak bisa dituntaskan sebelumnya sehingga *community worker* sebagai fasilitator dapat membantu mereka untuk menentukan program mana yang akan mereka prioritaskan terlebih dahulu.

e. Tahap Pelaksanaan (implementasi) Program.

Tahap pelaksanaan ini merupakan salah satu tahap yang paling (krusial) penting dalam proses pengembangan masyarakat, karena sesuatu yang sudah direncanakan dengan baik akan dapat melenceng dalam pelaksanaan dilapangan bila tidak ada kerjasama antara pelaku perubahan dan warga masyarakat. Dalam upaya melaksanakan program pengembangan masyarakat, peran masyarakat sebagai kader diharapkan dapat menjaga keberlangsungan program yang telah dikembangkan.

f. Tahap Evaluasi Program dan Hasil Perubahan.

Evaluasi sebagai proses pengawasan dari warga dan petugas terhadap program yang sedang berjalan pada pengembangan masyarakat sebaiknya dilakukan dengan melibatkan warga. Karena dengan keterlibatan warga pada tahap ini diharapkan akan terbentuk suatu system dalam komunitas untuk melakukan pengawasan secara internal sehingga dalam jangka panjang diharapkan dapat membentuk suatu system dalam masyarakat yang lebih mandiri dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada. Pelaku perubahan juga menyadari bahwa tolak ukur (*benchmark*) suatu masyarakat juga dapat berkembang sesuai dengan pemenuhan kebutuhan yang sudah terjadi. Evaluasi itu sendiri dapat dilakukan pada input, proses (pemantauan = Monitoring) dan juga hasil. Pada tahap ini juga dilakukan stabilisasi terhadap perubahan yang sudah diharapkan terjadi. Evaluasi yang dilakukan pelaku perubahan bersama masyarakat bukan saja dilakukan untuk mengevaluasi hasil perubahan. Akan tetapi juga dilakukan untuk melihat proses intervensi yang dilakukan.

g. Tahap Terminasi

Tahap ini merupakan tahap perpisahan hubungan secara formal dengan komunitas sasaran. Terminasi dilakukan seringkali bukan karena masyarakat sudah dianggap „mandiri“, tetapi tidak jarang terjadi karena sudah melebihi jangka waktu yang ditetapkan sebelumnya, atau karena anggaran sudah selesai dan tidak ada penyandang dana yang dapat dan mau meneruskan program tersebut.

Pengembangan masyarakat sangat diperlukan jika pembentukan struktur dan proses level masyarakat yang baik dan langgeng ingin dicapai (Putnam, 1993) dalam Adi (2013:189). Prinsip tersebut dalam pengembangan masyarakat juga dijelaskan oleh (Soetomo, 2013:8) pada prinsip pelibatan aktor perubahan dan masyarakat yang menempatkan masyarakat sebagai subjek dibandingkan sebagai objek, semestinya menjiwai dan mewarnai setiap tahap dari proses pelaksanaan pembangunan masyarakat. Disamping merupakan perwujudan dari upaya pengembangan kapasitas masyarakat, partisipasi dalam identifikasi masalah juga lebih menjamin program pembangunan yang dirumuskan akan lebih relevan

dengan persoalan dan kebutuhan aktual masyarakat yang bersangkutan. Keterlibatan masyarakat dalam tahap pelaksanaan dan pengelolaan program juga akan membawa dampak positif dalam jangka panjang.

2.4 Pemberdayaan Masyarakat

Secara garis besar, pekerja sosial melibatkan intervensi atau penanganan masalah pada dua arus atau tingkatan, yakni tingkat mikro dan makro. Keterkaitan dua tingkatan tersebut merupakan jantung dari pekerja sosial. Karenanya, selain dituntut untuk memiliki pemahaman mengenai penanganan masalah individu, pekerja sosial juga dituntut untuk memahami mengenai metode atau strategi melakukan perubahan organisasi atau kelompok. Pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu metode yang digunakan masyarakat agar lebih berdaya dan sejahtera. Pranarka, Sumodiningrat (Sumodiningrat,2000) menyampaikan: pemberdayaan sebenarnya merupakan istilah yang khas Indonesia daripada Barat. Di barat istilah tersebut diterjemahkan sebagai *empowerment*, dan istilah itu benar tapi tidak tepat. Pemberdayaan yang kita maksud adalah memberi “daya” bukan “kekuasaan” daripada “ pemberdayaan” itu sendiri. Barangkali istilah yang paling tepat adalah “*energize*” atau katakan memberi “energi” pemberdayaan adalah pemberian energi agar yang bersangkutan mampu untuk bergerak secara mandiri.

Bertolak pada pendapat diatas dapat dipahami bahwa untuk konteks barat apa yang disebut dengan *empowerment* lebih merupakan pemberian kekuasaan daripada pemberian daya. Pengertian tersebut sangat wajar terbentuk, mengingat lahirnya konsep pemberdayaan di barat merupakan suatu reaksi atau pergulatan kekuasaan, sedangkan dalam konteks Indonesia apa yang disebut dengan pemberdayaan merupakan suatu usaha untuk memberikan daya, atau meningkatkan daya (Tri Winarni, 1998: 75-76).

2.4.1 Tujuan Pemberdayaan Masyarakat

Tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Lebih lanjut perlu ditelusuri apa yang sesungguhnya dimaknai sebagai suatu masyarakat yang mandiri. Kemandirian masyarakat adalah merupakan suatu

kondisi yang dialami masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya dan kemampuan yang terdiri atas kemampuan kognitif, konatif, psikomotorik, dengan pengerahan sumber daya yang dimiliki oleh lingkungan internal masyarakat tersebut, dengan demikian untuk menuju mandiri perlu dukungan kemampuan berupa sumber daya manusia yang utuh dengan kondisi kognitif, konatif, psikomotorik dan afektif, dan sumber daya lainnya yang bersifat fisik- material.

2.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memberikan referensi untuk mengkaji fenomena yang menjadi fokus penelitian di lapangan. Penelitian dalam mendapatkan informasi membutuhkan informasi – informasi yang terkumpul dari kajian keputusan yang merupakan termasuk dalam kajian penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu ini berfungsi membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Kajian terhadap penelitian terdahulu yang mengkaji fenomena pengembangan masyarakat UKM melalui program kemitraan, oleh karena itu peneliti menggunakan tiga hasil penelitian yang secara terpisah mengkaji tahapan pengembangan masyarakat dalam implementasi program kemitraan, implementasi program pengembangan usaha mikro dan kecil TANOBA dan implementasi program organic integrated (OIS) sebagai wujud CSR. Meskipun masih memiliki perbedaan objek penelitian, dimensi ruang (lokasi), dimensi waktu, pembahasan dalam penelitian tersebut dapat dijadikan rujukan berfikir secara teoritik bagi penelitian seperti halnya penelitian yang sudah dilakukan oleh Wildy Istimror mahasiswa dari Ilmu Kesejahteraan Sosial fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik Universitas Jember (Wildy. 2016) yang berjudul “Tahapan pengembangan Masyarakat dalam Implementasi program kemitran PT. Semen Indonesia pada UKM Family Bakery”. Dalam isi dari skripsi tersebut adalah bentuk tahapan pengembangan masyarakat melalui program kemitraan PT Semen Indonesia dengan mengacu pada konsep community development.

Pelaksanaan CSR dalam perusahaan PT Semen Indonesia dengan komitmen meningkatkan taraf kesejahteraan UKM Family Bakeri. Program CSR pada penelitian ini mendeskripsikan terkait kemitraan PT Semen Indonesia dengan UKM yang mengacu pada konsep Community Development. Adanya partisipasi masyarakat menjadi aspek penting pada proses pengembangan masyarakat yang dilakukan melalui implementasi program kemitraan guna meningkatkan taraf kesejahteraan UKM Family Bakeri lebih berdaya dan mandiri. Persamaan hal yang diutarakan oleh wildy istimror adalah inti pembahasan dalam tahapan pengembangan masyarakat ini alahah sama sama fokus pada analisis dalam pemberdayaan masyarakat. perbedaannya adalah obyek penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti, penelitian terdahulu lebih menjelaskan serangkaian tahapan pengembangan masyarakat pada pelaku UKM Family bakery yang berjalan melalui implementasi program kemitraan PT Semen Indonesia, dijalankan secara sistematis dengan kegiatan – kegiatan yang bentuknya community development sedangkan dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada proses implementasi pengembangan masyarakat melalui program pemberdayaan masyarakat berbasis pendidikan yang disebut Loka Latihan ketrampilan oleh PT Petrokimia Gresik yang di peruntukkan bagi pemuda lulusan SMA.

Sedangkan pada penelitian lain, kajian terdahulu kedua penelitian yang dilakukan Uswatun Hasanah mahasiswa dari Ilmu kesejahteraan Sosial fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember (Uswatun. 2014) berjudul “Implementasi program pengembangan usaha makro & kecil (PPUMK) Tanaman obat dan herbal (TANOBAT) oleh Merdeka Foundation di Desa Ngadimulyo Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan”. Isi dalam skripsi tersebut adalah penelitian ini mengenai program PPUMK tonabat yang mengukur tingkat keberhasilan program dengan kondisi lapangan dan kondisi pelaksanaan program.

Perbedaan adalah obyek penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti, penelitian terdahulu lebih menjelaskan penerapan program CSR di bidang PPUMK dibidang tanobat sebagai salah satu program UKM yang mampu mengangkat taraf hidup masyarakat. sementara peneliti ini difokuskan pada aspek bidang pendidikan dan softskill yang dijalankan melalui kegiatan pelatihan

dan ketrampilan dalam implementasi program loka latihan ketrampilan (LOLAPIL) PT Petrokimia Gresik, yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Penelitian lain, kajian terdahulu ketiga dari penelitian yang dilakukan Annisa Novia Saraswati mahasiswa dari Ilmu Kesejahteraan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember (Annisa. 2016) berjudul “Implementasi Program Organic Integrated (OIS) sebagai Wujud Corporate Social Responsibility (CSR) PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Paiton”. Isi dalam skripsi tersebut adalah peneliti ini mengenai implementasi program OIS sebagai wujud CSR. OIS dapat dikategorikan kedalam program pemberdayaan masyarakat. Dimana program OIC yang dijalankan oleh pembangunan jawa bali unit pembangunan paiton merupakan program pemberdayaan berkelanjutan dengan dibinanya kelompok sukotani sebagai bentuk peningkatan kualitas sumberdaya manusia.

Sebagaimana program CSR dalam penelitian ini berperan dengan pengembangan masyarakat yang terjadi melalui proses tahapan pelaksanaan program organic integrated system (OIS) sebagai wujud CSR guna meningkatkan taraf hidup masyarakat. dalam implementasi program OIS perusahaan mengirim delegasi yang sesuai dengan bidangnya untuk mengikuti audiensi yang diadakan oleh pemerintah. Dalam program ini LSM memiliki peran penting sebagai fasilitator.

Perbedaannya adalah onyek penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti, peneliti terdahulu lebih menjelaskan implementasi program CSR dibidang pertanian dengan kegiatan organic integrate system. Sementara penelitian ini difokuskan pada aspek bidang pemberdayaan dayan berbasis pendidikan dan softskill yang dijalankan melalui kegiatan loka latihan ketrampilan (LOLAPIL), yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup atau kesejahteraan masyarakat sekitar. Lebih luas memfokuskan pembahasan penelitian ini yaitu serangkaian proses tahapan kegiatan loka latihan ketrampilan PT Petrokimia Gresik.

Tabel 2.1 kajian penelitian terdahulu

Sasaran Telaah	Penelitian yang Ditelaah		
	1	2	3
Peneliti	Wildy Istimror	Uswatun Hasanah	Annisa Novia Saraswati
Judul Penelitian	Tahapan Pengenbangan Masyarakat Dalam Implementasi Program Kemitraan PT. Semen Indonesia pada UKM Family Bakery	Implementasi Program Pembangunan Usaha Makro & Kecil (PPUMK) Tanaman Obat dan Herbal (TANOBAT) oleh Merdeka Foundation di Desa Ngadimulyo Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan	Implementasi Program Organic Integrated (OIS) sebagai Wujud Corporate Social Responsibility (CSR) PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Paiton
Tahun Penelitian	2016	2014	2016
Keluaran Lembaga	Ilmu Kesejahteraan Sosial, FISIP Universitas Jember	Ilmu Kesejahteraan Sosial, FISIP Universitas Jember	Ilmu Kesejahteraan Sosial, FISIP Universitas Jember
Temuan	Program CSR pada penelitian ini mendeskripsikan terkait kemitraan PT Semen Indonesia dengan UKM yang mengacu	Berdasarkan penjelasan tentang Implementasi program PPUMK Tanobat, bahwasanya ditemukan adanya	Implementasi program OIS merupakan program yang dapat dikatakan berhasil, hal

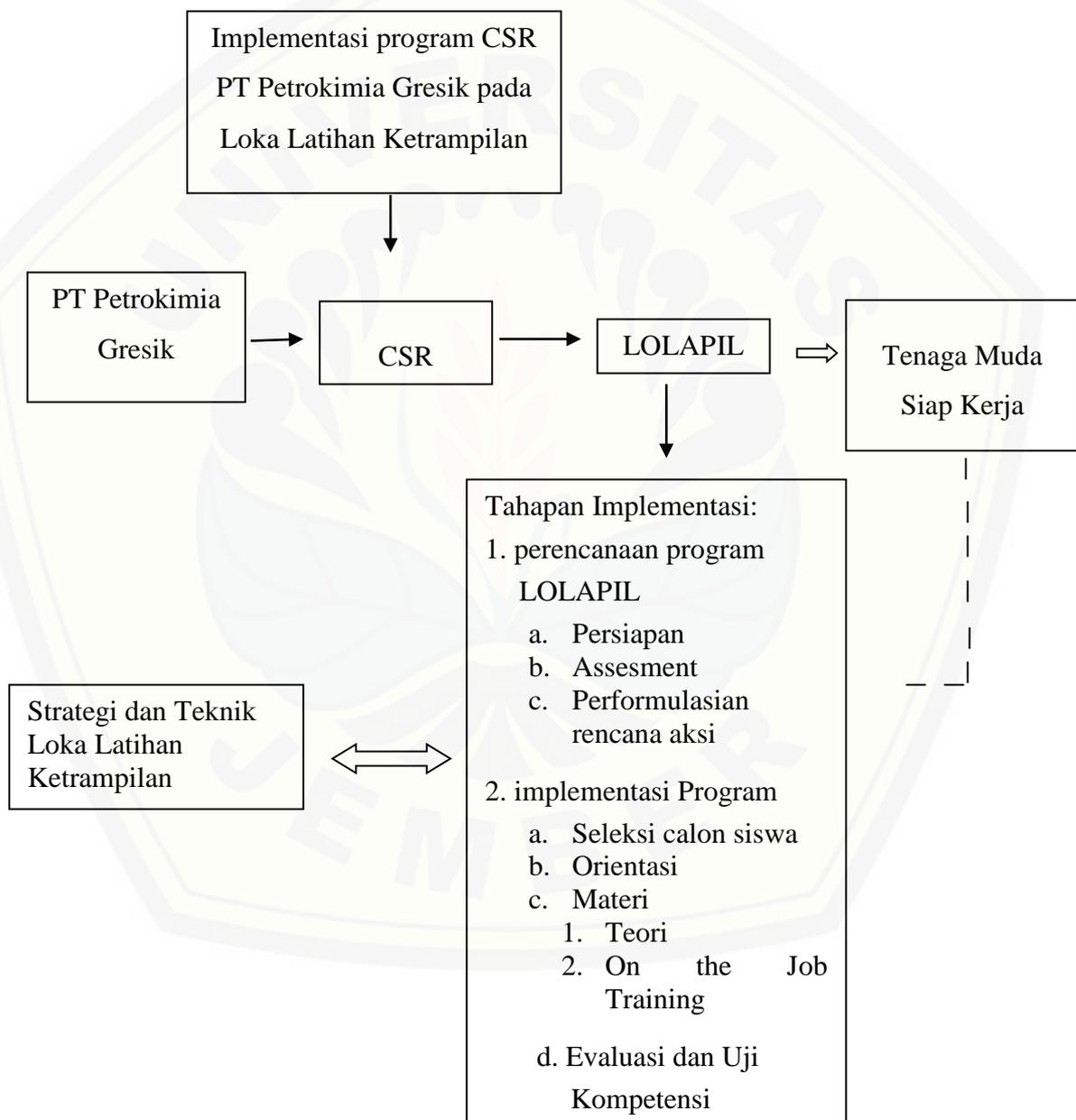
	<p>pada konsep Community Development. Adanya partisipasi masyarakat menjadi aspek penting pada proses pengembangan masyarakat yang dilakukan melalui implementasi program kemitraan guna meningkatkan taraf kesejahteraan UKM Family Bakeri lebih berdaya dan mandiri.</p>	<p>program yang tidak sesuai dengan rencana, hal tersebut dilatarbelakangi adanya image perusahaan yang cukup buruk di kalangan masyarakat. selain itu perusahaan kurang menguasai kondisi masyarakat sehingga berimbas pada sosialisasi program PPUMK kurang mengenai. Selain itu juga kurang maksimalnya koordinasi antar petugas dalam menjalankan program.</p>	<p>tersebut dapat dilihat dari penghargaan yang diterima oleh kelompok tani dan manfaat yang diperoleh dari program ois ini, namun pada perkembangannya program ini melakukan hubungan kemitraan yang dijalin dengan LSM sekolakonang. Adapun peran LSM tersebut ialah sebagai fasilitator program OIS.</p>
Metode Penelitian	Kualitatif	Kualitatif	Kualitatif
Penelitian Terdahulu yang Manjadi Acuan	<p>1. Strategi dan Implementasi Kegiatan Corporate Social Responsibility Melalui Program Kemitraan dan Bina</p>	<p>1. penerapan Corporate Social Reapnsibility melalui program kemitraan Telkom Community</p>	<p>1. Good Corporate Governance (GCG) sebagai prinsip Implementasi Corporate Social</p>

	<p>Lingkungan.</p> <p>2. Implentasi Program Pelatihan Komputer Sebagai Wujud CSR (Corporate Social Responsibility) MCL (Mobil Cepu Limited) dalam Upaya Meningkatkan Taraf Hidup Masyarakat.</p>	<p>Development Center Surabaya Timur Dalam Pemberdayaan Usaha kecil pada pengrajin Batik di Jetis – Sidoarjo.</p>	<p>Responsibility (CSR) Studi Kasus pada Community Development Center PT. Telkom Malang.</p> <p>2. Implementasi Tanggung Jawab Sosial perusahaan : Implementasi pada model pengembangan Strategi perusahaan di masa depan.</p>
Keunggulan Penelitian	<p>Penelitian ini menekankan pada tahapan pengembangan masyarakat atau Community Development</p>	<p>Penelitian ini lebih mengukur tingkat keberhasilan program dengan kondisi lapangan dan kondisi pelaksana program</p>	<p>Peran mitra perusahaan merupakan poin penting yang ditekankan pada penelitian ini.</p>
Persamaan dengan Penelitian ini	<p>Penggunaan jenis penelitian deskriptif menjadi persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu, analisis dalam</p>	<p>Kajian tentang Implementansi program menjadi fokus penelitian.</p>	<p>Kajian tentang implementasi program CSR serta program kemitraan dari CSR tersebut.</p>

	pemberdayaan masyarakat menjadi salah satu fokus penelitian.		
Perbedaan dengan Penelitian ini	Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada penekanan deskriptif pemberdayaan masyarakat yang bersifat pengembangan wirausaha	Pada penelitian yang sedang dilakukan ialah LOLAPIL sebagai program pengembangan masyarakat yang terfokuskan pada pendidikan.	Perbedaan yang mencolok ialah pada penelitian yang sedang dilakukan terfokuskan pada pemunculan wirausawan baru hasil dari adanya loka pelatihan dan ketrampilan.

2.6 Alur Pikir Konsep Penelitian

Uma Sekaran dalam bukunya Business Research, 1992 dalam (Sugiyono, 2010) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.1

PT Petrokimia Gresik merupakan salah satu perusahaan pupuk terbesar di Indonesia. Oleh sebab itu implementasi CSR merupakan sebuah kewajiban yang dalam proses pelaksanaannya harus dijalankan dengan maksimal dan terbaik. Salah satu program CSR PT Petrokimia Gresik ialah program Loka Pelatihan dan Ketrampilan atau biasa disebut LOLAPIL. Lolapil merupakan sebuah program dimana dalam program tersebut merekrut siswa atau peserta pelatihan dengan lulusan SMA yang tidak bisa bekerja dalam artian tidak mempunyai keahlian. Para pemuda lulusan SMA tersebut akan di training dan diberi pelatihan dengan sedemikian rupa yang nantinya mampu mempunyai keahlian. Dari adanya pelatihan tersebut nantinya memunculkan dua keahlian, yang pertama peserta mempunyai keahlian khusus yang mampu membuka usaha baru yang dapat bersinergi dengan perusahaan. Yang kedua para peserta pelatihan mempunyai keahlian yang secara tenaga dibutuhkan oleh perusahaan, dalam artian menjadi pegawai PT Petrokimia Gresik. Dari hasil program LOLAPIL tersebut pada akhirnya mempunyai tujuan menjadikan masyarakat (peserta lolapil) lebih mandiri dan sejahtera.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu metode yang memiliki peran yang sangat penting terkait dengan penelitian ilmiah. Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memahami fenomena - fenomena yang menjadi fokus penelitian dan memiliki tujuan untuk menemukan fakta – fakta sosial yang bersifat ilmiah. Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid dan *reliable*, dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. (Sugiono 2001:1).

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini berupaya menganalisis dan mendeskripsikan terkait dengan proses implementasi pemberdayaan masyarakat yang berorientasi dapat mewujudkan wirausahawan ataupun pekerja yang memiliki kemampuan yang kompeten di bidangnya. Hal ini memiliki tujuan untuk meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat yang terakomodir dalam kemitraan usaha PT. Petrokimia Gresik. Oleh karena itu pendekatan penelitian yang paling tepat adalah pendekatan penelitian kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif lebih banyak melibatkan penggalian lebih dalam pada data kualitatif, serta dengan lebih luas mengandalakan pendekatan kritis dan interpretatif dalam ilmu sosial (Neuman, 2014).

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menekankan pada proses interaktif (Neuman, 2014:17). Hal ini berarti bahwa penelitian kualitatif menekankan pada penjelasan suatu proses dari sebuah fenomena yang menjadi objek penelitian. Denzin & Lincoln dalam (Creswell, 2015:58) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang *naturalistik* yakni penelitian kualitatif mempelajari objek – objek di lingkungannya, berusaha untuk memaknai dan menafsirkan fenomena dalam sudut pandang makna – makna yang diberikan oleh masyarakat kepada mereka.

Creswell (2013:4) mendefinisikan penelitian kualitatif merupakan metode – metode untuk mendeskripsikan dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau

kemanusiaan. Hal ini yang menjadikan metode penelitian kualitatif sebagai metode yang tepat dalam penelitian sosial. Dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan instrumen penting (Creswell, 2015; 60) yakni peneliti mengumpulkan, mempelajari, dan mengolah data sendiri. Di lain sisi, penelitian kualitatif diperbolehkan untuk menggunakan pertanyaan-pertanyaan terbuka yang nantinya memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan analisa dan penyelidikan secara mendalam atas suatu fenomena atau objek yang sedang diteliti. Keunggulan metode kualitatif dalam suatu penelitian perilaku dan manusia adalah peneliti dapat mengumpulkan seluruh bentuk data.

Menurut Muhammad (2009:24) yang menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif adalah penelitian terhadap hal-hal yang bersifat alamiah, artinya pada kondisi yang sebenarnya atau apa adanya tidak dapat dimanipulasi oleh peneliti.

Jadi yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan penelitian data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan tentang orang-orang, perilaku yang dapat diamati sehingga menemukan kebenaran yang dapat diterima oleh akal sehat manusia.

Penelitian ini akan mendeskripsikan tentang implementasi program *LOLAPIL Corporate Social Responsibility (CSR)* PT Petrokimia Gresik. Dengan menggunakan pendekatan ini, hasil analisisnya lebih mendalam dan peneliti akan lebih mudah dalam memperoleh informasi dari informan yang berkaitan dengan penelitian untuk memudahkan mengetahui fenomena yang ada di lapangan.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan proses implementasi CSR pada PT. Petrokimia Gresik dalam mewujudkan wirausahaan. Berdasarkan tujuannya penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Dengan kata lain penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan yang ada.

Pada hakikatnya penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek dengan tujuan membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta- fakta atau fenomena yang diselidiki. Menurut Neuman (2014 : 38) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah *presents a picture of the specific detils of a situation, social setting, or relationship* (penelitian deskriptif mempresentasikan sebuah gambaran situasi secara detil spesifik, *setting* sosial atau hubungan), *a descriptive study present a picture of types of people or of social activities and focuces on “how” and “who” question* (penelitian deskriptif mempresentasikan sebuah gambaran jenis – jenis aktivitas kelompok maupun aktivitas sosial dan fokus pada pertanyaan “bagaimana” dan “siapa”) Neuman (2014 : 39).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif karena penelitian ini berusaha menggambarkan secara jelas fenomena secara terperinci dengan mendiskripsikan implementasi program CSR PT Petrokimia Gresik pada program loka latihan ketrampilan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Diharapkan dengan jenis penelitian ini peneliti lebih dapat mendeskripsikan fenomena sosial yang terjadi dilapangan secara spesifik.

3.3 Teknik Penentuan Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi sangatlah penting dalam sebuah penelitian, yang merupakan tahap awal dalam penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas masalah yang akan diteliti. Selain itu, penentuan lokasi juga dimaksudkan untuk memperjelas fenomena yang akan diteliti, serta lebih difokukan pada fenomena tersebut. Lokasi penelitian dipilih berdasarkan atas pertimbangan – pertimbangan terkait dengan fenomena yang relevan dengan peneliti yang akan melakukan penelitian.

Pada penilitian ini, peneliti menggunakan metode *purposive* untuk menentukan lokas penelitian. Neuman (2014:274) mengungkapkan *purposive sampling is appropriate to slect unique cases that are especially informative* (purposive sampling sesuai untuk memilih kasus – kasus unik terutama yang

berisi keterangan). Metode ini memungkinkan peneliti untuk memilih lokasi penelitian dengan sebuah kasus yang dipilih berdasarkan tujuan spesifik.

Dalam penelitian ini wilayah yang dijadikan penelitian ialah wilayah binaan PT. Petrokima Gresik. Alasan utama peneliti memilih tempat tersebut ialah, karena berdasarkan hasil observasi awal wilayah tersebut merupakan bagian dari PT Petrokimia Gresik dalam implementasi program CSR yang menjadi komitmen perusahaan.

3.4 Teknik Penentuan Informan

Penentuan informan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang relevan. Menurut Moleong (2010:132) informan adalah orang yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi mengenai situasi yang menjadi orang yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi mengenai situasi objek penelitian. Posisi informan dalam penelitian kualitatif sangatlah penting, sehingga informan menjadi sumber informasi bagi peneliti yang nantinya akan menjadi sumber informasi yang atas data – data valid yang dibutuhkan. Neuman (2005 : 410) mengatakan “*an informan or key actor in field research is a member with whom a field researcher develops a relationship and who tells about, or informs on, the field*” (seorang informan atau aktor kunci di wilayah penelitian adalah seorang anggota dengan siapa seorang peneliti lapangan mengembangkan sebuah hubungan dan yang menceritakan tentang atau menginformasikan di lapangan).

Kelengkapan suatu data sangat ditentukan oleh sumber informasi data tersebut. Ketetapan informan dalam penelitian kualitatif sangat menentukan hasil data yang berkualitas ataupun tidak. Hal ini didukung oleh argumen (Idrus 2009: 23) bahwa “penelitian kualitatif adalah meneliti informan sebagai subjek penelitian dalam kehidupan sehari – hari”. Sehingga dapat disimpulkan dalam menentukan informan dalam penelitian didasarkan pada seberapa paham seseorang terhadap subjek yang sedang menjadi fokus penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. Teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiono 2008:85). Dalam penelitian kualitatif informan diperlukan untuk memberikan berbagai

informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Menurut Sugiyono (1997:47) informan terbagi menjadi dua kelompok yaitu informan primer dan informan tambahan.

3.4.1 Informan Pokok

Peneliti menggunakan teknik *purposive*. Teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiono 2008:85). Dalam penelitian kualitatif informan diperlukan untuk memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Informan pokok adalah informan yang sangat penting dan memahami latar belakang program serta memiliki informasi terkait dengan data dan informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian. Suyanto dan Sutinah (2005:172) mengatakan bahwa informan pokok adalah mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian dan akan menjadi rujukan sumber data utama. Pemilihan informan pokok ditentukan berdasarkan kriteria – kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti, berikut merupakan kriteria informan pokok program LOLAPIL:

1. Subyek telah cukup lama dan intensif menyatu dalam kegiatan LOLAPIL CSR PT. Petrokimia Gresik
2. Subyek yang masih terlibat secara penuh dan aktif pada kegiatan yang menjadi sasaran atau perhatian peneliti yaitu kegiatan LOLAPIL yang merupakan salah satu program CSR PT. Petrokimia Gresik.
3. Subyek mempunyai banyak waktu atau kesempatan untuk dimintai informasi mengenai kegiatan LOLAPIL.

Berdasarkan kriteria kriteria yang telah ditentukan, informan pokok dalam penelitian terdiri dari 2 informan pokok dan klasifikasi jabatan dan fokus informasi yang akan didapatkan, sebagaimana akan diuraikan dalam kolom berikut:

Tabel 3.1 kriteria Informan pokok

Fokus Informasi	Inisial	Jabatan
Informan ini guna mengetahui (1) latar belakang pelaksanaan program LOLAPIL	LLK	Staf muda Departemen CSR

(2) fokus tujuan LOLAPIL (3) sumber dana yang digunakan untuk program LOLAPIL (4) proses implementasi program LOLAPIL beserta tahapannya (5) faktor – faktor yang mempengaruhi implementasi program LOLAPIL		
Informan ini guna mengetahui (1) latar belakang LOLAPIL (2) Fokus tujuan program LOLAPIL (3) output dari adanya program LOLAPIL (4) fasilitas yang diterima oleh peserta LOLAPIL (5) tahapan implementasi program LOLAPIL dan pedoman penyelenggaraan program (6) faktor yang mempengaruhi implementasi program LOLAPIL, baik pendukung maupun penghambat.	WNT	Staf muda departemen pengembangan SDM – penanggung jawab pelaksanaan program LOLAPIL

Sumber : diolah oleh peneliti

Metode penelitian ini berguna untuk memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan dan dan informasi yang sudah ditentukan sesuai dengan kriteria, guna memperkaya data yang berkaitan dengan serangkaian kegiatan tahapan implementasi program LOLAPIL CSR PT Petrokimia Gresik. Informan dari pemilik program dan pelaksana program inilah peneliti mampu memperoleh data dan informasi terkait dengan proses implementasi program LOLAPIL CSR PT Petrokimia Gresik.

3.4.2 Informan tambahan

Penentuan informan tambahan ditentukan dengan teknik *purposive*, informan yang sudah ditentukan sebelumnya sesuai dengan kriteria peneliti. Informan tambahan diperlukan untuk memberikan informasi tambahan terkait dengan objek penelitian. Menurut Suyanto dan Sutinah (2005:172) informan

tambahan atau informan sekunder adalah mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti.

Penentuan informan tambahan dengan teknik *purposive* bertujuan untuk mendapatkan data terkait dengan fenomena yang diteliti. Diperlukan informan yang benar untuk mengetahui proses implementasi program LOLAPIL.

Kriteria informan tambahan sebagai berikut:

1. Informan yang mengetahui dan terlibat dalam proses tahapan implementasi program LOLAPIL.
2. Subyek yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau dikemas terlebih dahulu.
3. Informan merupakan orang yang menjadi sumber informasi yang akan memberikan informasi untuk melengkapi data yang diperlukan oleh peneliti mengenai CSR PT. Petrokimia Gresik.
4. Bersedia menjadi informan.

Berikut uraian terkait dengan informan tambahan implementasi program LOLAPIL CSR PT Petrokimia Gresik :

Tabel 3.2 kriteria informan tambahan

Fokus informasi	Inisial	Jabatan
Informan ini merupakan salah satu dari pelaksana program program. informasi yang dibutuhkan terkait dengan (1) tahapan persiapan program LOLAPIL (2) publikasi dan dokumenasi program LOLAPIL (3) fasilitas yang diberikan oleh LOLAPIL (4) kriteria penerimaan peserta LOLAPIL	FAF	Sfaf muda bagian publikasi departemen HUMAS
Informan ini merupakan salah satu dari pelaksana program program. informasi yang dibutuhkan terkait dengan (1) Fasilitas yang diterima (2) tahapan persiapan program LOLAPIL (3) hambatan ketika implementasi program program	EDH	Departemen YANUM – ketua regu

berjalan		
Informan ini merupakan salah satu dari pelaksana program program. informasi yang dibutuhkan terkait dengan (1) persiapan sebelum program berjalan (2) fasilitas yang diterima terkiat denga pemenuhan gizi (3) monitoring program LOLAPIL	MLY	Departemen YANUM
Informan ini merupakan salah satu dari pelaksana program. informasi yang dibutuhkan terkait dengan (1) persiapan sebelum program berjalan (2) fasilitas yang diterima terkiat denga pemenuhan gizi (3) monitoring program LOLAPIL (4) palaksanaan pembelajaran awal	HR	Departemen keamana
Informan merupakan salah satu peserta LOLAPIL yang masih aktif. Informasi yang dibutuhkan terkait dengan (1) fasilitas yang diterima (2) persyaratan penerimaan LOLAPIL	MY	Peserta LOLAPIL
Informan merupkan salah satu alumni LOLAPIL. Informasi yang dibutuhkan (1) Fasilitas yang diterima (2) pesryatan LOLAPIL (3) penerimaan karyawan lulusan LOLAPIL	MSP	Alumni LOLAPIL & Karyawan PT Petrokimia Gresik

Sumber: diolah oleh peneliti

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan observasi, wawancara secara mendalam dan dokumentasi.

Sedangkann data sekunder merupakan data yang sudah ada, baik yang diperoleh dari masyarakat atau dari instansi-instansi terkait. Data sekunder ini antara lain berupa dokumen, hasil studi terdahulu, foto-foto, arsip-arsip, dan hal lain yang dianggap perlu dalam penelitian ini.

3.5.1 Observasi

Observasi atau pengamatan menurut Marshall & Rossman dalam Suyanto, Bagong & Sutinah. Eds. (2007:172) adalah deskripsi secara sistematis tentang kejadian dan tingkah laku dalam *setting* sosial yang dipilih untuk diteliti.

Observasi dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian sesuai dengan data di lapangan yang sesuai dengan fakta obyektif. Data yang dikumpulkan melalui observasi akan memudahkan peneliti dalam pembentukan kerangka berpikir sesuai dengan hasil temuan di lapangan. Ada tiga macam observasi yang diklasifikasikan oleh Sanafiah Faisal dalam Sugiono (2008: 226) yaitu observasi partisipasi (*participant observation*), observasi yang secara terang-terangan dan tersamar (*overt observation* dan *convert observation*), dan observasi yang tak berstruktur (*unstructured observation*).

Untuk mendapatkan data yang lengkap, penelitian ini akan menggunakan observasi terang-terangan, dimana peneliti melakukan penelitian secara langsung terhadap objek penelitian.

3.5.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik untuk mengetahui hal-hal yang akan diteliti secara mendalam. Wawancara mendalam (*indepht interview*) menurut Marshall & Rossman dalam Suyanto, Bagong & Sutinah. Eds. (2007:172) adalah teknik pengumpulan data yang didasarkan pada percakapan secara intensif dengan suatu tujuan. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan percakapan langsung kepada informan yang telah ditentukan, yaitu informan kunci, informan utama, dan juga informan tambahan untuk mendapatkan informasi secara mendalam terhadap permasalahan sosial yang akan diteliti.

Esterberg dalam Sugiono (2008:233) mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu wawancara terstruktur, wawancara semiterstruktur, dan wawancara tak berstruktur.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara tak berstruktur atau terbuka. Wawancara ini dilakukan tanpa menggunakan pedoman wawancara yang sistematis dan lengkap. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka berikut merupakan proses wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan berbagai informan baik informan pokok maupun informan tambahan dalam penelitian ini. Informan pokok menggunakan inisial WNT, informan LLK. Untuk informan tambahan ada informan MLY, informan EDH, informan MSP, informan MY, informan HR dan informan FAF yang secara kondisional mengetahui program LOLAPIL lebih dalam.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi diperlukan untuk merekam dan menyimpan data-data yang diperoleh dari lapangan baik data primer maupun data sekunder. Data-data itu berupa rekaman wawancara, foto-foto, arsip, maupun dokumen yang diperlukan untuk melengkapi penelitian ini. Dokumentasi diperlukan oleh peneliti untuk mencatat dan merekam hasil wawancara sehingga memudahkan peneliti untuk membuat transkrip wawancara yang digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh di lapangan.

Dalam penelitian ini peneliti akan mengambil gambar-gambar dengan kamera dan mencari arsip-arsip yang mendukung penelitian agar penelitian ini semakin kredibel. Seperti yang telah dikutip oleh Sugiono (2008:240), Bogdan menyatakan bahwa hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel/ dapat dipercaya kalau didukung oleh sejarah pribadi kehidupan di masa kecil, di sekolah, di tempat kerja, di masyarakat, dan autobiografi. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.

Pada proses penelitian, peneliti memiliki langkah dalam melakukan pengumpulan data melalui dokumentasi ini sebagai berikut:

1. Peneliti menulis catatan lapangan selama studi riset di perusahaan. Untuk mengetahui proses aktivitas lingkungan peneliti dalam memahami makna

secara mendalam akan kebenaran sesuai dengan tema dari fenomena tersebut.

2. Peneliti menganalisis dokumentasi publik perusahaan sebagai arsip. Seperti halnya sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang tertuang dalam PD-02-0006, proposal loka latihan ketrampilan, nota dinas, dan foto pelaksanaan dari program LOLAPIL
3. Peneliti mengumpulkan dokumentasi tersebut sebagai data informasi yang akan diolah sebagai bahan untuk mendeskripsikan fenomena yang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan usaha dari peneliti dalam menganalisa data temua ketika berada di lapangan. Analisa data menurut Creswell (2009 : 183) “*the process of data analysis involve making sense out of the text and image data*” (proses analisa data mencakup memaknai seluruh teks dan dat gambar).

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpul data dalam periode tertentu. Miles and Huberman (1984) dalam Sugiono (2012 : 91) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal- hal yang pokok, memfokuskan data pada hal- hal penting, dicari tema polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah penelitian untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan dan kedalaman wawancara yang tinggi.

2. *Data Display* (penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

Dengan mendisplay data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

3. *Conclution Drawing/verification*

Penarikan kesimpulan adalah bagaimana peneliti mencari makna dari data yang terkumpul kemudian menyusun suatu pola hubungan tertentu kedalam suatu informan yang mudah dipahami dan sesuai dengan data yang ada. Data tersebut dihubungkan digabungkan, dan dibandingkan dengan yang lain sehingga mudah ditarik kesimpulan sebagai jawaban. Sederhananya, apabila data display yang dikemukakan telah didukung oleh data yang mantap, maka dapat dijadikan kesimpulan yang kredibel.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang telah dilakukan dalam proses pengumpulan data lapangan, yaitu dilokasi PT Petrokimia Gresik. Dengan menggunakan teknik analisis yang terus dicari oleh peneliti saat melakukan wawancara di diklat dengan tujuan memastikan kevalidasian data. Proses itu informan juga memberikan dokumen kepada peneliti yang kemudian melakukan reduksi data dan display data selama penelitian.

Pada tahapan analisis data, peneliti menjabarkan rencana analisis data yang akan dilakukan pada pelaksanaan program LOLAPIL. Pada tahap pertama ialah mengorganisir dan menyampaikan data untuk analisis, peneliti melakukan penyortiran dan menyusun data yang didapatkan berdasarkan sumber data informasi. Tahapan kedua membuat transkrip wawancara, peneliti melakukan transkrip interview sebagai pembeba makna dari informasi – informasi yang telah diceritakan dan disampaikan oleh partisipan dilapangan. Tahapan selanjutnya ialah membaca keseluruhan data dengan menganalisis memaknai data base tersebut dengan membngun general sense atau infromasu yang diperoleh dan merefleksikan maknanya secara keseluruhan. Tahapan selanjutnya ialah menganalisis lebih detail dengan meng-coding data, coding merupakan proses

mengolah materi atau informasi menjadi segmen – segmen tulisan sebelum memaknainya. Tahapan berikutnya mendeskripsikan data yaitu peneliti disini menjelaskan informan pada masyarakat untuk disajikan kembali dalam laporan kualitatif. Tahapan berikutnya ialah menyajikan dan memvisualisasikan data, pada tahapan ini penyajian data tentang gambaran bagaimana implementasi program LOLAPIL CSR PT Petrokimia Gresik. Tahapan terakhir ialah menginterpretasikan atau memaknai data, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk pemaknaan data terkait dengan data – data yang sudah dideskripsikan.

3.7 Metode Pengukuran Keabsahan Data

Pengukuran keabsahan data diperlukan dalam penelitian kualitatif sebagai penentu hasil pelaporan penelitian yang dilakukan dengan kondisi yang terjadi dilapangan sesuai. Pengukuran keabsahan data berkaitan dengan aspek reliabilitas dalam penelitian kualitatif. Reliabilitas dalam penelitian kualitatif menurut (Sugiyono, 2012 : 119) tidak bersifat tunggal melainkan jamak dan tergantung pada konstruksi manusia (peneliti) dengan proses pembentukan secara internal oleh peneliti dengan latar belakang yang dimiliki.

Menurut Sugiyono (2012 : 119) dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Kebenaran realitas data menurut penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal, tetapi jamak dan tergantung pada konstruk manusia dibentuk dalam diri seseorang sebagai hasil proses mental tiap individu dengan berbagai latar belakang.

Teknik triangulasi merupakan teknik yang dipilih oleh peneliti karena dianggap tepat untuk menguji keabsahan data yang telah di analisa. Creswell (2009 : 191) *triangulate different data source of information by examining evidence from the source and using it to build a coherent justification for themes*” (mentriangulasi sumber – sumber data informasi yang berbeda dengan memeriksa bukti – bukti yang berasal dari sumber – sumber tersebut untuk membuat pemberdayaan yang koheren dalam sebuah tema). Selanjutnya Sugiyono (2012:127) menjabarkan jenis – jenis triangulasi menjadi tiga yaitu :

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Hasil triangulasi data harus dideskripsikan dan dikategorisasikan untuk membedakan data yang sama dan yang berbeda dari sumber – sumber data. Hasil datnya selanjutnya dimintai kesepakatan (*member check*) dengan sumber – sumber data yang telah terpilih.

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek sumber data yang sama dengan teknik yang berbeda. Apabila terjadi perbedaan antar sumber data maka peneliti harus mendiskusikan data mana yang benar. Atau mungkin memang data itu benar akan tetapi dengan sudut pandang yang berbeda.

3. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu dilakukan secara berulang dengan rentan waktu yang berbeda – beda. Rentan waktu yang dimaksud adalah kondisi saat peneliti mewawancarai informan.

Penelitian tentang implementasi program *Corporate Sosial Responsibiliy (CSR)* PT Petrokimia Gresik studi deskriptif program Loka Latihan ketrampilan (LOLAPIL) PT Petrokimia Gresik, peneliti menggunakan teknik “triangulasi sumber”. Teknik teriangulasi sumber digunakan peneliti untuk membandingkan hasil dari informan pokok dengan informan tambahan dan melihat data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancra dan dokumentasi. Kemudian, peneliti langsung melakukan pengecekan kepada informan lain sebagai pembanding dan acuan, guna memilah data yang sama dan data yang berbeda untuk diperiksa lebih lanjut. Sehingga data yang diperoleh terjamin keabsahannya.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Program loka latihan ketrampilan (LOLAPIL) merupakan program tanggung jawab sosial perusahaan PT Petrokimi Gresik dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui pelatihan yang ditujukan kepada generasi muda lulusan SMA/ SMK sederajat. LOLAPIL merupakan program pelatihan berbasis pendidikan yang berpedoman pada sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi PD-02-0006. Latar belakang LOLAPIL ialah rendahnya tingkat pendidikan pada generasi muda di lingkungan PT Petrokimia Gresik. Program tersebut dilaksanakan sejak tahun 1981 di area PT Petrokimia Gresik. Program LOLAPIL dilaksanakan selama 6 bulan pelatihan. Tujuan dari program LOLAPIL ialah agar generasi muda mampu bersaing di dunia industri, dengan harapan dapat memutus rantai kemiskinan yang ada masyarakat. Tidak bisa di pungkiri bahwsanya pemuda ialah *agent of change*. Perseroan menyadari akan hal tersebut. Jurusan program LOLAPIL ialah operator industri kimia, karena memang PT Petrokimia Gresik merupakan perusahaan pupuk sehingga dalam produksinya memerlukan karyawan dengan kompetensi operator industri kimia. Lulusan LOLAPIL memang tidak ada jaminan untuk menjadi karyawan BUMN PT Petrokimia Gresik, akan tetapi melihat keahlian yang diberikan sesuai dengan kebutuhan peruhaan. Oleh karena itu secara tidak langsung lulusan LOLAPIL mempunyai prioritas keterterimaan sebagai karyawan BUMN PT Petrokimia Gresik.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang implementasi program *Corporate Social Responsibility* PT Petrokimia dengan study deskriptif loka latihan ketrampilan (LOLAPIL), tahapan yang dilakukan sesuai dengan pedoman sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi PD-02-0006 dan pedoman pelaksanaan program LOLAPIL yang telah di tentukan oleh PT Petrokimia Gresik. Berikut merupakan proses implementasi program LOLAPIL CSR PT Petrokimia Gresik:

- a. Tahapan perencanaan

Tahapan perencanaan ini dilakukan oleh PT petrokimia Gresik yang bertujuan untuk merencanakan terkait dengan konsep kegiatan dengan melakukan rapat-rapat koordinasi yang membahas terkait dengan penyelarasan program LOLAPIL dengan UU CSR No. 40 Tahun 2007 yang sebelumnya masih program dari PKBL yang mangacu pada UU no.19 tahun 2003. kemudian dilanjutkan dengan assesment, dilakukan untuk mengidentifikasi LOLAPIL yang diperkuat dengan persyaratan yang sesuai dengan standart pedoman diklat PD-02-0006. Untuk selanjutnya terdapat pemformulasian rencana aksi dimana departemen pengembanagn SDM merumuskan kegiatan yang akan dilakukan sesuai dengan standart diklat karyawan dan materi dari ATI Makasar selaku penyelenggara program vokasi.

b. Tahapan Implementasi Program LOLAPIL

Tahapan pelaksanaan program LOLAPIL terdapat 4 proses yang harus dilalui. Pertama ialah seleksi, pada tahapan seleksi terdapat 4 tahapan yang harus dilalui agar dapat lolos menjadi peserta LOLAPIL. Tahapan pertama ialah seleksi adaminitrasi dan kesehatan awal, tahapan kedua tes potensi akademik dan tes talen, tahapan ketiga ialah psikotes da tahapan terakhir ialah tes fisik dan kesehatan. Dalam tahapan tersebut calon peserta harus memenuhi kriteria penerimaan peserta sesuai dengan standart yang telah ditentukan, bagi calon peserta yang tidak memenuhi syarat maka dinyatakan gugur. Kedua ialah Orientasi, pada tahapan ini peserta diberikan materi terkiat dengan pembinaan mental dan karakter dengan materi minggu penyegran. Ketiga materi pembelajaran kelas dan *on the job training*. Keempat ialah evaluasi program LOLAPIL dan uji kompetensi untuk mengukur keberhasilan materi pogram pelatihan LOLAPIL. Pada tahapan evalusai dan monitoring dilakukan setelah program LOLAPIL berlangsung. Pelaksanaan monitoirng dan evaluasi ini selalui dilakukan hampir setipa proses kegitan – kegitan dalam program LOLAPIL ini berjalan.

c. Strategi dan Teknik Pelatihan LOLAPIL

Strategi dan teknik pada pelatihan LOLAPIL ialah dengan diberikannya pelatihan mental dan karakter yang disebut sebagai minggu penyegaran. Pelatihan kecerdasan dengan diberikannya materi teori dalam kelas serta yang terakhir ialah dengan pelatihan ketrampilan atau skill yang diberikan secara langsung dengan praktik didalam pabrik.

d. Faktor yang mempengaruhi Implementasi LOLAPIL

Ketersediaan sumberdaya menjadi faktor utaman terealisasinya suatu program dengan sikap, kebijakan dan tanggung jawab dari pihak – pihak yang terkait serta struktur birokrasi sebagai pelaksana program serta pembuatan regulasi terkait dengan jalannya program tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hambatan yang ditemukan oleh peneliti terkait dengan implementasi program Loka Latihan Ketrampilan pada CSR PT Petrokimia Gresik, dapat diketahui bahwa dalam perekrutan LOLAPIL tidak ada standart khusus bagi masyarakat kalangan ekonomi lemah, sehingga program LOLAPIL merupakan program umum untuk semua kalangan. Kekurangan ini membuat kesan bahwasanya proses pemberdayaan untuk mengembalikan keberfungsiang sosial sedikit luntur Dapat diketahui bahwsanya masih terdapat ketidak jelasan penyaluran informasi terkait dengan upgrading program LOLAPIL menjadi pendidikan vokasi diploma 1. Ketidak jelasan informasi tersebut dapat mempengaruhi partisipasi calon peserta. Sehingga adanya hambatan tersebut, pihak PT Petrokimia Gresik dirasa perlu untuk memperjelas proses komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

I. Buku.

- Adi, Isbandi Rukminto. 2013. *Intervensi Komunitas Dan Pengembangan masyarakat sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: Rajawali Perss.
- AG. Subarsono. 2011. *Analisis Kebijakan Publik (konsep, teori dan aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. *Akuntansi di SMA dan SMK*. Bandung: Kencana Utama
- Anonim, 2012. *Pedoman CSR untuk Bidang Lingkungan Hidup*. Kementerian Lingkungan Hidup
- Arikunto, Suharimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Budimanta, Arif, Adi Prasetyo, dan Bambang Rudito. 2008. *Corporate Social Responsibility: Alternatif bagi Pembangunan Indonesia*. Jakarta: ICSD.
- Creswell, John W. 2013 *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset, Memilih diantara Lima Pendekatan*. Diterjemahkan : Ahmad Lintang Lazuardi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, John W. 2013. *RESEACH DESIGN pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Crowther, David & Aras, Guler. 2010. *Corporate Social Responsibility : Part I Principles, Stakeholder & Sustainablity*. Ventus Publishing ApS
- Gunawan Sumodiningrat, 1999. *Pemberdayaan Masyarakat dan Jaringan Pengaman Sosial*, Jakrta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Harsono, Hanifah. 2002. *Implementasi Kebijakan dan Politi.*, Jakarta: Rineka Cipta
- Kotler, P., & Nance, L. 2005. *Corporate Social Responsibility: Doing The Most Good for Your Company and Your Cause*: John Wiley & Sons Inc.
- Mankiw, N. Gregory. 2006. *Makro Ekonomi*, Terjemahan, Edisi 6, Erlangga, Jakarta.

- Mardikanto, Totok. 2014. *CSR (Corporate Social Responsibility) (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan)*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy. J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhlisah, Ir. Fauziah. 2007. *Tanaman Obat Keluarga (TOGA)*, Jakarta: PT. Seri Agri Sehat
- Neuman, W. L. 2005. *Social Research Methods: Quantitative and Qualitative approaches (vol. 13)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Neuman, W. L. 2005. *Social Research Methods: Quantitative and Qualitative approaches 7th Edition*. Edinburg: Pearson Education Limited
- Prastowo, Joko & Huda, Miftahul. 2011. *Corporate Social Responsibility, Kunci Meraih Kemuliaan Bisnis*. Yogyakarta: Samudera Biru.
- Rachman, Nurdizal M dkk. 2012. *Panduan Lengkap Perencanaan Corporate Social Responsibility*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Setiawan, Guntur. 2004. *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Sjamsulbachri, A. 2004. *Karakteristik Perencanaan Strategi belajar Mengajar*
- Solihin, Ismail. 2009. *Corporate Social Responsibility From Charity to Sustainability*. Jakarta : Salemba Empat.
- Suandy, Erly. 2001. *Perencanaan Pajak*, Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, Edi. 2009. *Pekerja Sosial di Dunia Industri Memperkuat CSR (Corporate Sosial Responsibility)*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel. 2003. *Kebijakan Publik yang Membumi*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Tri, Winarni. 1998. *Memahami Pemberdayaan Masyarakat Desa Partisipatif dalam Orientasi Pembangunan Masyarakat Desa menyongsong abad 21: menuju Pemberdayaan Pelayanan Masyarakat*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Wahab, Solichin A. 1991. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibisono, Yusuf. 2007. *Membedah Konsep & Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility)*. Gresik : Fascho Publishing.
- Wibisono, Yusuf. 2007. *Membedah konsep dan Aplikasi CSR*. Gresik : Fascho Publishing.
- Widjaja, G., & Yeremia, A. P. 2008. *Risiko Hukum dan Bisnis Perusahaan Tanpa CSR*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Winarno, Budi. 2008. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Jakarta: PT Buku Kita.

II. Skripsi

- Hasanah, Uswatun. 2014. *Implementasi Program Pembangunan Usaha Makro & Kecil (PPUMK) Tanaman Obat dan Herbal (TANOBAT) oleh Merdeka Foundation di Desa Ngadimulyo Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan*. Universitas Jember: Jember.
- Istimror, Wildy. 2016. *Tahapan Pengembangan Masyarakat Dalam Implementasi Program Kemitraan PT. Semen Indonesia pada UKM Family Bakery*. Universitas Jember: Jember.
- Saraswati, Annisa Novia. 2016. *Implementasi Program Organic Integrated (OIS) sebagai Wujud Corporate Social Responsibility (CSR) PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Paiton*. Universitas Jember: Jember.

III. Undang- Undang

- Republik Indonesia. 2007. Undang – Undang No 25 tahun 2007 Tentang penanaman Modal. Tambahan Lembara Negara Republik Indonesia, Nomor 4724. Sekretariat Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang *Perseroan Terbatas*. 2007. Jakarta: Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia.

IV. Internet

- <http://sp2010.bps.go.id/> (di akses pada tanggal 2 agustus 2017)
- <https://www.bps.go.id/Brs/view/id/1376> (di akses pada tanggal 2 Agustus 2017)

http://gresikkab.go.id/berita/2016_08_03_terkait_csr_pemkab_gresik_akan_meningih_janji_perusahaan_saat_mengajukan_ijin (Di akses pada tanggal 1 agustus 2017)

<http://www.petrokimia-gresik.com/News/SALAH-SATU-BENTUK-CSR-PETROKIMIA-GRESIK> (di akses pada tanggal 5 Agustus 2017)

<http://www.petrokimia-gresik.com/News/Penyaluran-Bantuan-Modal-Kerja-Mitra-Binaan-PG> (di akses pada tanggal 5 Agustus 2017)

<http://www.petrokimia-gresik.com/News/PG-Upgrade-Program-Lolapil-Menjadi-Diploma-I> (di akses pada tanggal 5 Agustus 2017)

V. Dokumen

PT. Petrokimia Gresik. 2015. *Laporan Tahunan 2015*. Gresik: PT Petrokimia Gresik

PT. Petrokimia Gresik. 2015. *Pedoman sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi*. Gresik. PT Petrokimia Gresik

LAMPIRAN 1

PEDOMAN INTERVIEW

Waktu Wawancara :

Tempat, tanggal bulan :

Informan pelaksana program pendidikan (Dept. Pengembangan SDM)

A. Latar Belakang Informan Pokok

1. Nama :
2. Jenis kelamin
3. Jabatan
4. Jabatan dalam LOLAPIL

B. Latar Belakang Implementasi Program LOLAPIL

1. Apa latar belakang PT. Petrokimia Gresik melakukan program lolapil?
2. Kenapa harus LOLAPIL?
3. Kenapa tidak disalurkan melalui beasiswa saja?

C. Need Assesment

1. Apakah ada persyaratan dan ketentuan khusus dalam proses penerimaan siswa LOLAPIL?
2. Apa saja permasalahan yang dihadapi oleh siswa selama proses diklat?

D. Proses Perencanaan Program LOLAPIL

1. Apakah ada tahap persiapan sebelum Program tersebut dilaksanakan?
2. Kapan tahap persiapan tersebut dilakukan?
3. Adakah kendala dalam tahap persiapan tersebut?
4. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

E. Tahap Implementasi Program

1. Kapan program LOLAPIL ini dilaksanakan?
2. Dimana program tersebut dilakukan?
3. Siapa sajakah yang terlibat dalam program LOLAPIL?
4. Adakah kendala selama proses pelaksanaan program tersebut?
5. Apakah hasil dari pelaksanaan Program Tersebut?

F. Komunikasi

1. Bagaimana komunikasi antara pihak pengelola LOLAPIL dengan pihak perusahaan dan LOLAPIL dengan masyarakat?
2. Apakah ada kejelasan terkait dengan tupoksi pembagian kerja dari PT. Petrokimia Gresik dengan pengelola LOLAPIL?
3. Apakah ada landasan dasar dalam mengelola LOLAPIL?
4. Bagaimanakah konsistensi perusahaan dalam pelaksanaan program dengan panduan tersebut?

G. Sumberdaya

1. Adakah Staff khusus yang mengelola LOLAPIL?
2. Adakah informasi kebijakan dan pelaksana dalam hal staff?
3. Apakah ada wewenang yang secara mandiri bisa mengelola LOLAPIL?
4. Adakah fasilitas khusus bagi siswa, instruktur dan pengelola LOLAPIL?

H. Disposisi

1. Bagaimana proses pengangkatan pengelola LOLAPIL?
2. Apakah ada gaji khusus bagi pengelola LOLAPIL?

I. Struktur birokrasi

1. adakah struktur kelembagaan yang mengelola LOLAPIL?

Waktu Wawancara :

Tempat, tanggal bulan :

Informan penanggung jawab program (Dept. CSR)

A. Latar Belakang Informan Pokok

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Jabatan :
4. Jabatan dalam LOLAPIL :

B. Latar Belakang Implementasi Program LOLAPIL

1. Apa latar belakang PT. Petrokimia Gresik melakukan program lolapil?
2. Kenapa harus LOLAPIL?
3. Kenapa tidak disalurkan melalui beasiswa saja?

C. Need Assesment

1. Apakah ada persyaratan dan ketentuan khusus dalam proses penerimaan siswa LOLAPIL?
2. Apa saja permasalahan yang dihadapi oleh siswa selama proses diklat?

D. Proses Perencanaan Program LOLAPIL

1. Apakah ada tahap persiapan sebelum Program tersebut dilaksanakan?
2. Kapan tahap persiapan tersebut dilakukan?
3. Adakah kendala dalam tahap persiapan tersebut?
4. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

E. Tahap Implementasi Program

1. Kapan program LOLAPIL ini dilaksanakan?
2. Dimana program tersebut dilakukan?
3. Siapa sajakah yang terlibat dalam program LOLAPIL?
4. Adakah kendala selama proses pelaksanaan program tersebut?
5. Apakah hasil dari pelaksanaan Program Tersebut?

F. Komunikasi

1. Bagaimana komunikasi antara pihak pengelola LOLAPIL dengan pihak perusahaan dan LOLAPIL dengan masyarakat?
2. Apakah ada kejelasan terkait dengan tupoksi pembagian kerja dari PT. Petrokimia Gresik dengan pengelola LOLAPIL?
3. Apakah ada landasan dasar dalam mengelola LOLAPIL?
4. Bagaimanakah konsistensi perusahaan dalam pelaksanaan program dengan panduan tersebut?

G. Sumberdaya

1. Adakah Staff khusus yang mengelola LOLAPIL?
2. Adakah informasi kebijakan dan pelaksana dalam hal staff?
3. Apakah ada wewenang yang secara mandiri bisa mengelola LOLAPIL?
4. Adakah fasilitas khusus bagi siswa, instruktur dan pengelola LOLAPIL?

H. Disposisi

1. Bagaimana proses pengangkatan pengelola LOLAPIL?
2. Apakah ada gaji khusus bagi pengelola LOLAPIL?

I. Struktur birokrasi

1. adakah struktur kelembagaan yang mengelola LOLAPIL?

Waktu Wawancara :

Tempat, tanggal bulan :

Informan pelaksana program pendidikan (Dept. Keamanan)

A. Latar Belakang Informan Pokok

1. Nama :
2. Jenis kelamin
3. Jabatan
4. Jabatan dalam LOLAPIL

B. Proses Perencanaan Program LOLAPIL

1. Apakah ada tahap persiapan sebelum Program tersebut dilaksanakan?
2. Kapan tahap persiapan tersebut dilakukan?
3. Adakah kendala dalam tahap persiapan tersebut?
4. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?

C. Need Assesment

1. Apakah ada persyaratan dan ketentuan khusus dalam proses penerimaan siswa LOLAPIL?
2. Apa saja permasalahan yang dihadapi oleh siswa selama proses diklat?

D. Tahap Implementasi Program

1. Kapan program LOLAPIL ini dilaksanakan?
2. Dimana program tersebut dilakukan?
3. Siapa sajakah yang terlibat dalam program LOLAPIL?
4. Adakah kendala selama proses pelaksanaan program tersebut?
5. Apakah hasil dari pelaksanaan Program Tersebut?

E. Komunikasi

1. Bagaimana komunikasi antara pihak pengelola LOLAPIL dengan pihak perusahaan dan LOLAPIL dengan masyarakat?
2. Apakah ada kejelasan terkait dengan tupoksi pembagian kerja dari PT. Petrokimia Gresik dengan pengelola LOLAPIL?
3. Apakah ada landasan dasar dalam mengelola LOLAPIL?

4. Bagaimanakah konsistensi perusahaan dalam pelaksanaan program dengan panduan tersebut?

F. Sumberdaya

1. Adakah Staff khusus yang mengelola LOLAPIL?
2. Adakah informasi kebijakan dan pelaksana dalam hal staff?
3. Apakah ada wewenang yang secara mandiri bisa mengelola LOLAPIL?
4. Adakah fasilitas khusus bagi siswa, instruktur dan pengelola LOLAPIL?

G. Disposisi

1. Bagaimana proses pengangkatan pengelola LOLAPIL?
2. Apakah ada gaji khusus bagi pengelola LOLAPIL?

H. Struktur birokrasi

1. Adakah struktur kelembagaan yang mengelola LOLAPIL?

Hasil Wawancara Informan Pokok

Hari/ tanggal : Senin, 11 Desember 2017

Tempat : Kantor departemen CSR PT Petrokimia Gresik

A. Latar Belakang Informan Pokok

1. Nama : Lilik
2. Jenis kelamin : Laki – laki
3. Jabatan : Staff muda di Departemen CSR

B. Hasil Wawancara

Peneliti : Selamat siang, bapak saya Nur Laili Zakia mahasiswa dari Universitas Negeri Jember yang sedang melakukan penelitian terkait dengan CSR. Bapak mohon maaf namanya siapa?

LLK : Nama saya Lilik

Peneliti : maaf bapak disini jabatannya sebagai apa pak?

LLK : saya staff muda di departemen CSR sama seperti bu Ivon.

Peneliti : iya, bapak langsung saja ya pak, ini kira – kira apa pak yang melatar belakangi berdirinya LOLAPIL?

LLK : lolapil itu ya tujuannya memang pemberdayaan masyarakat yang putus sekolah ya, sebetulnya anak – anak itu di ikutkan lolapil sebagai ketrampilan yang mengacu pada keberhasilan lolapil yang mana ketrampilan itu bisa di pake untuk mencari kerja dan kerja itu nggak harus ke petrokimia gresik sebetulnya, jadi program lolapil itu semua murni program pendidikan masyarakat yang notabennya itu menjadi bekal mereka untuk mencari pekerjaan di luar sebetulnya, Cuma kebanyakan mereka itu selama ini ya karena mereka ikut lolapil harapanya itu bisa di terima di petro juga gitu lhoo.. namun demikian petro dengan adanya lolapil pada saat mau kita jadikan karyawan, mereka tetep melalui proses – proses rekrutmen sesuai satdarnya karyawan petro. Jadi memang tidak ada ikatan antara lolapil dengan petro sebetulnya, jadi murni mereka putus dari lolapil dengan adanya rekrutmen mereka mendaftarkan ke kita, kalau memenuhi persyaratan – persyaratan

rekrutmen ya menjadi karyawan petro, kalau tidak ya keluar begitu. Kemarin sempat ditanyakan oleh karyawan baru kita ini “apakah ada yang tidak di terima di perta?” “ada” karena memang seleksi rekrutmen ke karyawan memang harus memenuhi standart – standart dan persyaratan – persyaratan yang di tentukan gitu lo, dan memang secara akademik mereka memang ketrampilan – rata karena kan lolapil itu kan liasanya memang spesifik dengan kejuruan yang di berikan sehingga rata – rata secara akademik mereka memenuhi syarat. Yang menjadikan mereka tidak bisa di terima itu tes dari unsur kesehatan, walaupun di saat rekrutmen lolapil itu ada tes kesehatan juga sebetulnya, namun demikian mungkin dalam proses belajar mengajarnya lolapil dalam waktu 6 bulani itu begitu ya otomatis mereka bekerja lama dan langsung di pabrikan lha habis itu dengan adanya polusi pabrik dan lain sebagainya itu kemudian fisiknya menurun sehingga pada saat mereka lulus lolapil dan ikut rekrutmen karyawan PT Petrokimia Gresik bisa menjadi tidak memenuhi syarat yang semula pada saat mendaftar lolapilnya memenuhi syarat pada saat rekrutmen karyawan malah tidak memenuhi syarat kaya gitu bisa juga. Ada memang beberapa begitu.

Peneliti : nah kalau begitu kira – kira apa saja pak persyaratan untuk menjadi siswa lolapil?

LLK : ya yang pasti mereka itu mempunyai kemampuan di bidang akademik ya, jadi begini LOLAPIL ini kan di tujukan bagi lulusan SMA jadi syarat utama ya harus lulus SMA, kesehatan jasmani dan rohani, tinggi badan berat badan harus ideal. Lolapil ini kan jurusannya operator industri kimia jadi kita utamakan yang lulusan SMA IPA atau SMK jurusan mesin, elektro kaya gitu dan pasti harus laki – laki soalnya kerjanya nanti kan di pabrik itu mbk. Itu nanti mereka harus seleksi administrasi dulu kalau udah lolos baru ke tahap berikutnya ada tes potensi

akademik, psikotes terus yang terakhir itu nanti ada tes kesehatan sama tes fisik. Lha knapa ada tes kesehatan sama tes fisik? Di seleksi karyawan saja ada tes kesehatannya juga kog, masak orang sakit mau kita rekrut. Itu nanti mereka dilatih sama marinir.

Peneliti : untuk tesnya bagaimana pak?

LLK : tesnya ada beberapa tahap mbak, tahap pertama seleksi adminitrasi dan tes kesehatan awal, tahap kedua tes potensi akademik, tes ketiga ada psikotes dan tes terakhir tes fisik dan kesehatn akhir jadi ada 4 tahap ya mbak.

Peneliti : kira – kira persiapannya apa saja pak sebelum program itu di laksanakan?

LLK : iya banyak mbak, yang pertama dilakukan memang pembuatan proposal yang itu nanti kita ajukan ke direksi, salin itu nanti juga ada perumusan jumlah siswa yang akan terima karena memang kita juga harus melihat kebutuhan perusahaan. Setelah itu nanti ada penetapan anggaran, itu yang paling penting karena kalau nggak ada anggaran kita juga susah untuk operasional nah... dari semua itu nanti kita bawa ke rapat ya. Setelah semua fix baru kita buat perizinan ke dinas – dinas terkait kaya disnaker kita juga izin ke pemerintah kabupaten. Karena ini kita kerjasama dengan MARINIR kita juga buat perizinan dan kerjasama dengan pihak MARINIR.

Peneliti : terus pak kenapa harus susah – susah membuat program kaya gitu, kenapa mereka tidak di berikan beasiswa saja? Mereka di suruh sekolah diluar, disuruh kuliah di luar kan mudah. Kenapa harus susah susah buat program lolapil kaya gitu pak?

LLK : jadi gini di CSR kita, kita bicara CSR ya tidak sekedar lolapil saja ya, jadi CSR kita itu dari sektor pendidikan itu memang kita berikan banyak program, yang pertama adalah beasiswa nah beasiswa itu macem – macem. Ada 3 beasiswa, yang pertama beasiswa prestasi, beasiswa prestasi itu diberikan pada saat ulang

tahunnya petrokimia Gresik ya itu kerjasama dengan sekolah – sekolah yang ada di Gresik untuk membidik siswa – siswa yang berprestasi yang ranking 1 sampek 2 atau 3 saya kurang hafal itu temen – temen yang hafal, jadi mereka menyodorkan daftar – daftar nama tersebut “ini daftar nama – nama mereka yang berprestasi” itu kita beri mereka beasiswa haa... itu namanya beasiswa prestasi. Ada lagi beasiswa anak asuh, beasiswa anakasuk ini memang ditujukan kepada mereka anak – anak yang memang tidak mampu, sumber datanya itu kita beasiswa anak asuh ada 3 sumber, yang pertama dari PIKPG (persatuan istri karyawan Petrokimia Gresik) itu mereka punya anak asuh ya itu yang di sodorkan ke kita untuk di beri beasiswa, kemudian dari SKPG (serikan karyawan Petrokimia Gresik) mereka juga mempunyai anak asuh anak asuh, mereka datangnya ke kami dan kami memberikan bantuan beasiswa, kemudian sumber satu lagi dari BMT (baitul mal wa tanwil) petrokimia juga ada BMT, itu data ke tiga sumber ya. Dari ketiga data sumber itu kita sudah tidak mau seleksi lagi, kita sudah percaya dengan sumber mereka bahwa itu memang anak asuh yang memang harus kita asuh, akhirnya kita beri bantuan beasiswa. Kemudian yang ketiga ini namanya BESTRO (beasiswa petrokimia Gresik) yang kita kenal waktu itu, waktu peluncurannya BESTRO itu BESTRO full cover malahan, di bantu biasaya sekolahnya, biaya hidupnya kemudian macem – macem itu. Nah.. itu kemudian yang di sasar adalah yang pertama itu memang anak – anak yang tidak mampu, kemudian berprestasi, kemudian di terima di sekolah negeri maupun di perguruan tinggi negeri itu.. andalan kita disitu di bestro. Kemudian yang ke empat ini dengan lolapil yang kita kelola sendiri, dengan mendirikan apa itu ya semacam lembaga tapi bukan lembaga sih ya lolapil itu apa istilahnya ya?.. kegiatan. Kegiatan yang namanya lolapil yang itu memang kita acu dan kita

prioritaskan adalah jurusan – jurusan yang sesuai atau yang ada di perusahaan kita. Walaupun kita tidak mengikat siswa – siswa lolapil itu harus menjadi karyawan petrokimia Gresik tapi memang kita masih mengacu pada kegiatan ataupun jurusan yang kita punya dengan harapan jika mereka tidak diterima di perusahaan lain kita masih bisa menyerap mereka. Jadi di lolapil itu menjamin sebetulnya, menjamin bahwa lulusan lolapil itu terserap tenaganya, salah satunya ya kita sendiri yang menyerap gitu lhoo... walaupun kita sendiri juga berhati – hati, hati – hatinya begini agar tidak ada suara yang miring terkait dengan “lolapil kog di ambil sendiri” gitu kan, itu kan CSR kog di ambil sendiri misalkan seperti itu, tetep melalui proses – proses rekrutmen, rekrutmen lolapil sendiri rekrutmen karyawan sendiri karena memang kita sudah buktikan sendiri sih sebetulnya, kita buktikan bahwa lulusan lolapil ini tidak kita serap sendiri. Sudah terbukti bahwa siswa – siwa lolapil ada yang di terima di perusahaan lain, bahkan yang di angkatan kemarin ini yang di angkatan 2016 itu di terima di perusahaan pupuk Indonesia Energi itu ada sekitar 18 atau 15 yaa.. oh 12 itu di ambil sana, iyaa.. angkatan 2016 lulusan 2017 itu di ambil oleh sana pupuk Energi, diserap oleh PIE bahkan waktu itu PIE mau memberikan kompensasi biaya lolapilnya ke kita tapi kita nggak mau, kita nggak terima. Nggak perlu, memang CSR kita itu gitu lhoo.. kita nggak terima sehingga mereka nggak ngasih kompensai ke kita.

Peneliti : terus pak, selain dari kegiatan yang bapak jelaskan tadi. Apakah ada pihak – pihak terkait dengan pelaksanaan lolapil selain dari pihak petrokimi sendiri? Apakah ada kerja sama dengan pihak luar atau bagaimana pak?

LLK : ada.. ada... kerjasama kita terkait dengan kegiatan lolapil itu yang jelas di internal petrokimia gresik sendiri kita melibatkan beberapa departemen. Misalnya departemen CSR sendiri sebagai

sumber dananya, departemen lainnya kan gak ada dananya yang ada kan departemen kita departemen CSR ya. Kemudian kerjasama dengan pihak diklat atau pengembangan SDM, mereka penyelenggaranya kegiatan proses belajar mengajarnya. Kemudian dengan pihak keamanan itu terkait dengan keamanan siswa juga kesemampuannya, jadi mereka di didik untuk akademiknya juga untuk kedisiplinannya itu dengan pihak keamanan. Kemudian untuk departemen pelayanan umum terkait dengan sarana dan prasarana.. banyak, nah itu yang internal di petro, yang diluar itu jelas kita dengan dinas pendidikan. Itu kita kerjasama dengan pemda melalui dinas pendidikan dan dengan pemda sendiri kemudian dengan pak Bupatiya sendiri kita libatkan pada acara ceremonial pembukaan maupun penutupan, itu keterlibatannya banyak baik di internal petrokimia Gresik sendiri maupun di eksternalnya begitu.

Peneliti : baik pak, nah dari beberapa pihak – pihak yang terlibat dalam kegiatan lolapil itu apakah mereka dibiarkan begitu saja ataukah ada strukturnya tersendiri dalam mengelola lolapil tersebut pak?

LLK : ee.... susunan panitia. Ada sih ada...

Peneliti : itu memang namanya panitia begitu pak?

LLK : ee... susunan panitia, sebentar lupa saya dokumennya. Nanti saya carikan dokumennya, ada kog ada, itu susunan siapa sebagai penanggung jawab siapa yang bertugas di apa, ada kog insya Alloh itu ada.

Peneliti : iya bapak, nah dari susunan panitia itu pak apakah ketika satu periode lolapil selesai akan bubar ataukah bagaimana pak?

LLK : oo... nggak. Nggak gitu, itu nanti berubah.

Peneliti : itu nanti yang berubah apanya pak?

LLK : ee.... jadi gini, struktur departemen sendiri pun di PT Petrokimia Gresik pun sering mengalami perubahan dengan berjalannya waktu, contoh disini CSR nah CSR ini baru – baru saja nama

CSR ini dulunya PKBL jadi dulu CSR itu namanya departemen PKBL eh sorry.. departemen KBL (kemitraan dan bina lingkungan) sitilah umumnya PKBL memang sebetulnya Program kemitraan dan bina lingkungan kalau istilah umumnya, nanti kalau mbak browsing – browsing ya istilah umumnya PKBL itu perusahaan – perusahaan yang mengelola PKBL cuman ya dikit ae lha wong di lingkungan jawa ehehe... ilat jowo ya, jadi di singkat KBL gitu aja. Jadi intinya begini, struktur departemen di Petrokimia Gresik ini sering mengalami perubahan baik itu struktur dalamnya sendiri maupun struktur perubahan namanya contoh lagi sana itu pengembangan SDM itu juga baru itu nama itu dulu namanya departemen Diklat. Jadi memang setiap ada kegiatan lolapil selesai besok ada kegiatan lagi itu membuat susunan lagi, saya lupa ya itu namanya panitia atau apa saya lupa hehehe... ada itu tapi ada itu yaa, itu memang kita membuat susunan baru lagi. Karena gini walaupun lolapil ini sudah rutin ya rutin hampir tiap tahun tapi ada penyusunan lagi setiap mau ada kegiatan lolapil baru. Eeee.... rutusnya itu hampir setiap tahun ya, berarti ada nggak yaa termasuk tahun 2018 ini sudah jelas – jelas kita tidak mengadakan. Nah ini memang ada faktor penyebabnya yang jelas yang pertama ini terkait dengan anggaran, tahun depan ini anggaran kita memang agak kurang bagus sehingga kita memutuskan tidak mengadakan lolapil dulu, karenan memang sekali mengadakan lolapil itu biayanya sangat besar karena itu disamping kita membiayai proses kegiatan belajar mengajarnya kita juga membiayai akomodasinya dan konsumsinya. Kemarin saya cerita ke temen – temen karyawan baru ini untuk tahun ini anggaran tahun 2017 – 2018 ini untuk biaya makannya saja 1,8 Milyar hehe.. sempat di komen “maem opo iku, makan apa itu sampek 1,8 M?” karena memang banyaknya siswa dan lamanya waktu disini, karena memang kebutuhan mereka itu kita penuhi

semua, makan 3 kali itu kita penuh belum lagi yang termasuk uang sakunya, kemudian uang sakunya itu kaya gitu itu.

Peneliti : pak, yang membuat program lolapil ini kan dari departemen CSR sini ya pak, nah itu nanti apakah nanti semua kegiatan di serahkan kepada kepanitiaan ataukah ada campur tangan dari pihak departemen CSR dalam artian masih ada intervensi begitu pak?

LLK : oh nggak... kami percaya banget, kami serahkan kepada mereka. Jadi saya begini, yang mengadakan.. ee.... yang mengadakan proses belajar mengajar itu pihak diklat ya pihak pengembangan SDM ya kita serahkan, dia cari instruktur dari mana kita pasrahkan kepada mereka, kita tidak terlibat kita juga tidak melibatkan diri kita tidak mau intervensi termasuk yang baru – baru ini kesempatan itu sempat di komen oleh manajemen, kita tidak terlibat sama sekali. Jadi gini, kesempatan itu biasanya kita kerjasama dengan kepolisian yang tahun ini pihak keamanan yang menhandel kesempatan itu kerjasama dengan angkatan laut, TNI angkatan laut itu dulu diluar kewenangan kami, sudah kita serahkan itu urusan departemen keamanan. Memang departemen keamanan waktu itu sudah minta izin ke GMnya kemudian ke direksinya itu memang sudah di ACC tapi sebetulnya secara manajemen itu tidak pas, kemarin sempat rame sedikit slenting karena ketidak tahuan GM SDMnya dengan direktur SDMnya saat itu sehingga lolos akhirnya terealisasi yang menhendle itu TNI angkatan laut, padahal kita punya kerjasama selama ini dengan polri dengan kepolisian anggap saja dengan kepolisian, seperti itu itu diluar kita jadi kita sudah masing – masing tugasnya, di departemen keamanan itu ya itu, departemen pengembangan SDM itu ya itu. Kita disini hanya seleksi kebutuhan dananya saja masuk “ada anggarannya nggak ini, ada anggarannya nggak ini, melebihi anggarannya nggak ini” kita

hanya disitu itu saja. Jadi kewenangannya kita limpahkan ke masing – masing departemen yang terkait itu.

Peneliti : tapi antara bawahan dengan atasan yang mengelola lolapil itu ada komunikasi yang intens gitu ya pak?

LLK : ooo... ada... kita selalu koordinasi, kita rutun ya. Tapi kalau sudah pelaksanaan seperti ini kita rutinnya nggak terlalu ya paling by surat maupun by phone saja ya kemudian by undangan saja ya, kalau ada apa – apa kita by undangan saja ya seperti itu. Tapi pada saat perencanaan kita koordinasi saja terus, bahkan perizinan mereka pun melalui kita walaupun kita tidak mengintervensi apa – apa ya. Contoh yang tadi itu yang saya katakan tadi itu, itu hanya tembusan surat permintaan izin menggunakan tenaga TNI angkatan laut itu kita hanya tembusannya, tapi itu hanya sekedar menerima tembusan saja “oh kog sekarang kerja sama dengan TNI angkatan laut” gitu saja sudah, selanjutnya di serahkan kesana. Ada memang komunikasi seperti itu ada.

Peneliti : nah pak yang ingin saya tanyakan lagi terkait dengan fasilitas yang diterima siswa lolapil dan pengajarnya ya pak kan itu sudah termasuk dalam sistem pendidikan kan ya pak, nah apa saja fasilitas yang di terima oleh siswa dan guru lolapil pak? Apakah itu di pandang sudah memenuhi kesejahteraan mereka atau bagaimana pak?

LLK : kalau dari siswa sendiri sebetulnya itu lebih dari cukup ya lebih dari cukup, karena gini mereka kesini itu 0 modalnya 0 tanpa bawa apa – apa seperti bayi baru lahir, gimana tidak semua kita beri ya to terus lama disini ini messnya kita sediakan, konsumsinya, kebutuhannya kita sediakan, kesehatannya kita daftarkan sebagai peserta BPJS lak sudah a.. termasuk kesehatannya gitu lho.. masih terakhir kita tambah fasilitas... fasilitas untuk belajarnya itu, ada tas, ada seragam, ada topi, ada alat tulis plus uang saku iya... 0 mereka itu. Jadi kalau di bilang

sejahtera ya lebih dari cukup, karena dia nggak mengeluarkan satu sen pun untuk kebutuhan dia menjadi siswa lolapil itu, nah kalau pengajar atau instruktur itu kita mengikuti standarnya pengajar atau guru kan itu yang mengelola sana, pengembangan SDM sana yang mengelola, yang mengatur dananya berapa – berapa itu sana. Itu mengacu pada standart – standart ya, kalau dosen berapa standart gajinya itu yang di ajukan.

Peneliti : jadi untuk akomodasi dosen pun juga terpenuhi ya pak?

LLK : iya terpenuhi, terkait dengan penginapan makan itu terpenuhi.

Dan kalau pengen tahu ya ini hanya sekedar tahu aja ya bahwa anggaran kita itu termasuk sarana dan prasaran dosen juga. Messnya dosen misalnya dia dari luar kota, kita sediain messnya dosen, konsumsinya dosen. Jadri gini instruktur ataupun dosennya ini ada yang dari luar ada yang dari internal, dari internal sendiri jadi pada saat magang nanti ada sendiri instrukturinya. Yang dari jurusan las misalkan kita nanti tunjuk instrukturinya siapa itu nanti kita tunjuk sebagai instruktur itu memang kita kasih honor, kita kasih honor itu nanti sah.. itu ada aturannya di SDM kita nah mereka yang memberi materi dan mendidik pada siswa lolapil ini ada honorinya sendiri. Misalnya gini magang mbak ulil ini sekarang kan magang di diklat ya, pembimbingnya itu dapat honor lho ya. Nah.. karyawan yang di tunjuk untuk membimbing ini dapat honor membimbing anak magang dan itu sah, itu resmi ada aturannya di SDM kita.

Peneliti : jadi kalau pengelola lolapil yang masuk di struktur kepanitian tadi bisa di katakan dapat dobel gaji ya pak dari lolapil dan gaji dia sebagai karyawan?

LLK : iya dapat.. ya bukan gajilah itu istilahnya, honor gitu, honor petugas lolapil tapi itu hanya khusus lho ya, honor itu hanya untuk yang sifatnya instruktur ya instruktur atau pembimbing ya. Kalau yang sekedar panitia kaya gini nggak ada, nggak dapat

kita.. di tutuk nanti, jadi kaya departemen yanum atau pelayanan umum itu gak dapet mereka karena memang itu tugasnya mereka, yang dapet honor itu hanya sifatnya pembimbing jadi yang masuk kategori proses belajar mengajar, diklat bu Ivon bukan pembimbing nggak dapet dia nggak boleh.. di tutuk nanti kalau dapet.. hehehe... orang diklat yang dapet sifatnya yang memberi materi pelajaran itu boleh, itu dapet yang berbau instruktur.

Peneliti : nah pak, dari penjelasan bapak tadi terkait dengan fasilitas – fasilitas yang di terima oleh siswa lolaih disini, nah.. terus sama yang di jekaskan sama bapak di awal tadi terkait dengan kelulusan mereka ada yang di terima di petro ada yang nggak di terima. Dari perusahaan sendiri bagaimana menyikapi terkait dengan para siswa lolapil yang tidak di terima di petro pak? Apakah ada pembimbingan lebih lanjut atau lepas tangan begitu saja?

LLK : jadi gini, karena memang pada saat mereka di trima.. lolos lah, lolos seleksi ya kita langsung tekankan bahwa siswa ini adalah merupakan siswa lolapil, jadi jangan berharap nanti kalau langsung di terima di petro, kita nggak ada ikatan itu. Jadi pada saat siswa itu lulus harapan kita sebagai pengelola CSR itu memang buat dia bekal un tuk mencari pekerjaan seperti itu saja. Jadi ijazah ataupun sertifikat yang mereka punya itu bisa di jadikan modal untuk mencari pekerjaan entah itu di petrokimia atau perusahaan lain, jangan sekali kali bahwa lolapil ya pasti petro kan begitu walaupun memang petro sendiri terus terang butuh sebetulnya gitu kan. Apalagi kita kan sudah mengeluarkan biaya besar, kalau nggak di serap kan eman – eman juga gitu ya, tapi kita memang tekankan di awal bahwa lulusan lolapil itu bukan berarti karyawan petro. Siswa lolapil boleh bercita – cita menjadi karyawan petro tapi nanti mengikuti seleksi jika ada penerimaan karyawan lagi gitu. Dan itu memang biasanya nggak

langsung, itu biasanya ada jeda waktu entah 2 bulan 3 bulan baru ada rekrutmen petro mereka di arahkan “silahkan kalau mau mendaftar” ikuti proses – proses seleksi penerimaan karyawan petro lagi gitu. Kita punya daftar siswa lulusan lolapil yang kerja dimana – mana, itu memenag kita buat laporan kaya gitu untuk arsip kita ya memang harus ada laporan evaluasi bagaimana lulusan lolapil ini nanti kedepannya. Berapa yang bekerja di petro, berapa yang bekerja di luar.

Peneliti : jadi kalau setelah mereka lulus apa kata mereka ya mau kerja dimana?

LLK : iya betul, jadi seleksi – seleksinya juga ada kriterianyasendiri ya, utamanya bidang akademik ya, kemudian ring kita. Jadi gini ring itu wilayah yang ada di sekitar petro. Jadi gini ada si A sama si B wilayahnya sama – sama mepetnya misalkan nilainya sama – sam 80 misalkan ya tapi ini ring 1 ini ring 2 itu kita harus milih, kita di suruh milih itu ring 1nya di dahulukan.

Peneliti : itu untuk seleksi penerimaan siswa lolapil ya?

LLK : itu untuk selesi siswa, sama juga seleksi karyawan juga begitu ee... saya kurang paham betul, cuman sepertinya memang seperti itu. Tapi memang kita itu segala sesuatu jika ada dua pilihan yang sama itu ring menjadi acuan. Ini seleksi misal ya ini ring 1 ini ring 2 misalkan ini orang jauh, Lampung misalkan jauh ya terus nilainya sama tapi yang dipilih 1 ini insya Allah yang dipilih yang ring 1.

Peneliti : sedikit menyinggung dari penjelasan bapak, berapa km radius jarak ring 1 dari PT Petrokimia Gresik pak?

LLK : penentuan ring ada sih, penentuan ring ada SKnya. Yang jelas saat ini yang menjadi ring 1 ada 8 desa itu 7 kelurahan 1 desa yang menjadi ring 1, Cuma itu sempet waktu ada sosial mapping sempet saya bahas waktu itu. Penentuan ring itu seharusnya di evaluasi lagi, ring itu maksudnya gimana sih? Misalkan sudah di

tentukan 8 desa, desa yang ini lho jauhnya minta ampun “kog bisa ring 1? Apa dasarnya” “lhoo.. dulu itu yang menara gini pak, yang berdampak langsung dengan kegiatan produksi – produksi kita” misalnya dia kena polusinya dan sebagainya “ok” ini lho nggak kena polusi kalau angin kesana lha dia lho disini, jarak pun juga jauh “kenapa ini ring 1?” kalau ini memang bener ring 1 yang sekitar sini sekitar pabrik sini ya, memang dia dekat kemudian bener tapi yang lain – lain ada 8 desa tadi, nah ini ada beberapa yang pemetaannya itu kurang pas tapi itu namanya SK ya sah – sah saja kan sudah direksi ya kalau sudah di “tet” gak bisa salah Cuma maksud saya gini, itu perlu di evaluasi lagi kriteria – kriteria seperti itu gitu lho. Kalau radiusnya itu radius.... km ada sih, tapi saya lupa, Cuma begini unit produksi kita itu tidak hanya di Gresik, ini produksi yaa.. kita punya produksi itu di Gresik kemudian penunjangnya itu di Babat dan di Surabaya ini yang terkait pengolahan air bersihnya. Air bersih kita itu ngambil di Babat 1 di sungai bengawan soso itu yang kedua di Surabaya itu di Sungai brantas namanya nah seharusnya di lingkungan proses penjernihan air itu juga termasuk ring 1 itukan mepet dengan produksi kita mbak walaupun mereka sebagai utillytas ya utillytas air ya tapi kan mereka disitu nah itu mestinya ring 1 tapi itu tidak di sebutkan ring 1 dia, nggak masuk kategori ring 1 kan aneh nah itu maksud saya ada evaluasi. lho... mereka ring 1 lho, kalau ada jebolnya tangki itu kalau sampai dia keluberan air besar kan bisa menimbulkan rumah roboh lho.

Peneliti : jadi yang bisa di katakan ring 1nya petro itu ya area Gresik ini sendiri ya pak?

LLK : he'eh... untuk saat ini memang masih itu, 8 desa itu masih sekitar Gresik sendiri ya ada 1 desa yang notabennya agak jauh tadi itu dan dampak polusnya pun tidak terlalu berdampak gitu lo.

Peneliti : lalu untuk area yang yang dijadikan sebagai unit produksi itu

apakah bisa dikatakan sebagai ring 2 atau tidak termasuk pak?

LLK : ring 2, dan berikutnya ring 3 sampai ring 4

Peneliti : ring 4 itu jarak kmnya di ukur dari pusat pabrik sini atau unit-unit produksi pak?

LLK : dari unit-unit yang terkait, jadi gini kita punya gudang – gudang penyangga dan gudang – gudang penyangga itu kan ada di seluruh indonesia jadi kita gak ngukur dari kmnya. Kalau kita ngukur dari kmnya kita bingung lho ya. Jadi gini, misal kita punya gudang penyangga di Jombang itu ring 4 dan misalkan Lampung, di lampung juga ada gudang penyangganya itu juga masuk ring 4, jadi tidak di ukur dari kmnya bingung nanti. Tapi mana – mana yang di lalui atau yang berdekatan dengan kegiatan kita itu itu sama, Jombang sama Lampung itu sama – sama ring 4nya. Tapi gini, ring itu memang harus di evaluasi kalau menurut saya memang tidak pas. Nah itu kemarin waktu diskusi dengan lembaga terkait dengan sosmap dari universits pancasila, kita setiap beberapa periode itu melakukan social mapping terhadap kebutuhan warga di sekitar perusahaan, biasanya yang di incar adalah ring 1 itu tadi yang ada di sekitar perusahaan mulai dari status geologinya, demografinya sehingga nanti bisa di simpulkan bahwa mereka itu butuh ini, butuh itu dan sebagainya .

Peneliti : iya pak, selain itu tadi ada lagi yang ingin saya tanyakan terkait dengan lolapil pak. Nah itu berita yang beredar mengatakan bahwa lolapil sudah di up grade menjadi diploma 1. Apakah benar sepeerti itu pak?

LLK : itu baru wacana. Ini memang wacananya mau di upgrade jadi diploma, vokasi ya itu nanti kita kerja sama dengan ATI Makasar. Pokoknya mereka itu penyelenggara program vokasi D1, D2 gitu lho pusatnya di Makasar. Gini, jadi pendidikan diploma 1 itu cita – cita pak Dirut SDM kita yang sekarang ini sudah pensiun sih sebenarnya, kenapa lolapil? Nah itu mencontoh dari ATI Makasar

itu dengan menyelenggarakan pendidikan diploma nah itu nanti penerapan CSRnya memberikan beasiswa kepada siswa yang masuk di diploma kita. Jadi diploma kita itu nanti semacam lembaga yayasan pendidikan seperti itu. Disini di BUMN kita di Gresik ada semen, kan dia sudah punya UNISI itu, tapi walaupun kita belum punya universitas tapi setidaknya itu dulu begitu. Nah.. pengalihan dana CSRnya kita itu pemberian biaya beasiswa kepada siswa- siswa yang masuk di diploma kita itu. Cuma ya gitu... itu kemarin informasinya simpang siur jadi pada saat pembukaan lolapil yang baru kemarin sempat di tulis juga di spanduk di backdropnya itu “D1” gitu.. belum itu, memang sempat begitu.

Penelitian : jadi kemarin memang informasi yang saya dapatkan begitu pak, nah ini konfirmasi ke bapak selaku penanggung jawab dari departemen CSR

LLK : iya belum itu, kemarin waktu pembukaan juga sempat kaget Dirut itu “ loh.. kog D1 ini?” “waduh.. dimarahi ini nanti” saya pernah ikut rapat dengan SDM di awal – awal bulan kmaren terkait dengan kerjasama dengan ATI itu.

Peneliti : oh.. jadi begitu ya pak, iya terimakasih bapak atas informasi yang bapak berikan jika memang nanti masiha ada kekurangan mohon bimbigan dari bapak lagi.

LLK : iya mbak sama – sama, iya jadi tadi itu banyak ya mbak CSRnya terkait dengan pendidikan itu beasiswa segala macam plus dengan lolapil dan belum lagi bantuan – bantuan yang sifatnya *charity* yang terkait dengan pendidikan itu misalnya bantuan komputer untuk sekolah ini begitu ya, itu yang bersifat *charity* dari pengajuan proposal kepada kita lalu kita surrevy terus kita bantu dan itu banyak sekali, bisa juga sarana belajar seperti buku – buku perpustakaan kemudian komputer dan lain sebagainya itu bisa juga untuk fisik dan bangunannya misalnya pembangunan kelas,

Cuma kita di batasi terkait dengan status sekolah ya, sekolah itu sekolah swasta ya bukan negeri ya kalau negeri kita tidak berani ya tidak boleh kalau di CSR ya, kenapa? Di khawatirkan menjadi dobel pendanaan kalau negeri kan sudah anggarannya sendiri melalui pemda kan begitu ya, nah ini kita tidak boleh melakukan itu yang kita uamakan adalah sekolah – sekolah swasta.

Peneliti : lalu untuk program pemberdayaannya petro apa saja pak?

LLK : jadi gini, kegiatan yang di CSR kegiatan utamanya ada 2 yaitu kemitraan dan bina lingkungan ya yang berkaitan dengan lolapil itu bina lingkungan. Bina lingkungan itu kita mengacu kepada permen “peraturan pemerintah” ada permennya itu sehingga bantuan yang kita tawarkan itu harus memenuhi kriteria dari sektor yang telah di tentukan. Kita mempunyai 7 sektor yaitu bencana alam, pendidikan, kesehatan, sarana dan prasanana umum, sarana ibadah kemudian pelestarian alam nah itu sektor yang kita bantu, diluar hal itu nggak boleh, misalkan ada proposal “bantuan pembuatan taman kota.. “ nggak bisa, nggak ada sektornya tapi kalau bantuan untuk hutan kota itu ada malah bisa, mengacu kepada sektor pelestarian alam misalkan seperti itu. Ada batasan – batasannya dan itu di atur oleh permen, kita mengikuti permen yang mengatur BUMN.

Peneliti : untuk program pemberdayaannya sendiri apakah ada sistem ring seperti program lolapil tadi pak?

LLK : oh tidak di batasi, jadi kita memberikan bantuan CSR itu sekarang malah tidak di batasi. Jadi di seluruh Indonesia kita bisa, cuman kan harus punya alasan seperti itu. Bantuan yang bisa kita lakukan itu memang ada 2 arah sih ya, yang pertama tadi melalui proposal itu namanya *disentralisasi charity* proposal masuk terus presentasi. Kedua namanya sentralisasi itu bentuk inisiatif kita sendiri, contohnya ini saja hasil dari sosmap, di sosmep itu kan hasil akhirnya dia begini “dari wilayah ini membutuhkan ini.. ini..

ini... di daerah sana membutuhkan pendidikan yang layak agar dia bisa mencari pekerjaan” gitu ya, kita bisa mengacu itu “oh di daerah ring 1” misalkan di daerah Tlogopojo “orang – orangnya banyak yang putus sekolah, seharusnya bisa mendapatkan pendidikan yang lebih layak” begitukan, kemudian dari hasil itu kita inisiatif mengundang pemuda – pemuda sana karang taruna dikumpulkan lalu di tawari “mau ta peltihan kaya gini gini gini..” misalkan sekarang ini yang sedang berjalan ini pelatihan service AC dan ternyata bener, hasil survey ini menunjukkan mereka banyak yang nganggur, putus sekolah terus kita tawari itu dan mereka mau udah, sekarang mereka melakukan pelatihan dan sekarang masih berjalan malahan seperti itu, itu inisiatif kita.

Peneliti : bagi desa penerima apakah ada indikator khusus?

LLK : indikator penerima manfaat itu gini yang penerima manfaat inisiatif kita itu biasanya kita bekerjasama dengan lurah setempat, jadi yang menentukan mereka penerima manfaatnya siapa itu lurah bukan kita. Jadi semua yang kita lakukan itu selalu bekerjasama dengan lurah setempat. Baik yang charitypun proposal ya misalkan ada lembaga ataupun RT umpamanya itu harus melalui kelurahan, harus sepengetahuan kelurahan “caranya bagaimana?” dengan mereka di persyaratkan melampiri surat keterangan dari kelurahan, tujuannya supaya lurah tau gitu.

Peneliti : jadi kalau kerjasama dengan kelurahan itu tujuannya untuk mengetahui saja, tapi kalau misalkan assesment itu yang melakukan dari pihak petro sendiri atau pihak yang terkait pak?

LLK : ouh... misalkan kaya kemarin itu ya pelatihan AC itu ya memang gini kalau kita melihat harus turun kelapangan “oh ini potensi untuk di ikutkan pelatihan service AC” gitu ya memang kita nggak ada tenaga ya mbak ya nggak ada tenaganya jadi kita pasrah terhadap karang taruna ataupun kelurahan itu sendiri. Jadi gini karang taruna itu sudah di bentuk oleh kelurahan jadi ada

kepengurusannya, ada ketuanya siapa gitu yaa.. kita cukup minta datanya dari karang taruna tersebut “karang taruna siapa sih yang mau di ikutkan pelatihan AC” jadi dari pihak sana sendiri yang menyeleksi dan kemudian di serahkan kepada kita, yang kita lakukan kemarin ini adalah dari seluruh desa ring 1 itu 8 desa itu Cuma kita batasi kapasitas kita berapa, waktu itu kita menganggarkan untuk 20 siswa saja sehingga kita batasi perdesa 2 dan ada yang 3 agar memenuhi kuota 20 siswa itu. Itu semua mereka yang menentukan, mereka menyodorkan nama “pak, ini.. ini..ini.. “ dan itu sudah sama dengan kelurahan maupun desanya gitu. Susah lho kalau nggak ada mereka, tenaganya habis kalau sampek kesana – sana “ ouh.. sampean ini nggak bisa AC ini...” sudah kita, nggak ada tenaga kita.

Peneliti : seandainya ya ini pak, tapi itu memang ada di beberapa kelurahan itu terjadi jika kita melihat, banyak sekali terjadi KKN apalagi ini program yang menguntungkan, bagaimana bapak penyikapan terkait dengan hal hal yang kaya begitu?

LLK : iya memang, itu gini aja mbak kita serahkan kepada mereka kita memang nggak bisa terlibat sejauh itu ya mbak karena memang kita nggak punya tenaga untuk kesana ya mbak Cuma karena gini, kita hanya cuma punya data. Pelatihan kita ini kan dari tahun ke tahun kan terus selalu ada, pada saat kita disana ada kerjasama lagi misalnya sampai menemukan menyodorkan nama yang sama lagi insya Alloh langsung kita komplain dan selama ini belum pernah menemukan selama kegiatan kita dari tahun ke tahun, artinya setiap ada kegiatan kita selalu nama baru lagi. Misalkan contoh ini ya kegiatan yang rutin ini ya pelatihan bunda paut, pelatihan bunda paut ini kita pernah dapet award ya karena jarang – jarang CSR itu melakukan kegiatan pelatihan bunda paut supaya mempunyai tenaga pendidik yang handal sehingga mampu memunculkan calon – calon pemimpin bangsa yang handal pula

gitu ya kemarin dapet award, itu kita punya data pelatihan bunda paud dari kelurahan ini “ini.. ini.. ini...” itu kita 3 tahun sekali kalau bunda paud itu selalu selama ini sudah ke 4 kali 4 periode ya itu ya mereka selalu baru terus gitu lho dalam artian belum ada yang sampek dobel, artinya apa dari sisi mereka sendiri kelurahan sendiri itu dia memberikan data ke kita itu memang orang yang belum pernah di ikutkan dan sekarang di ikutkan, artinya mengurangi penilaian kita yang tadi itu yang di bilang KKN itu gitu ya heeh...

Peneliti : iya bapak terimakasih sudah bersedia menjadi informan dalam penelitian sama.

LLK : iya mbak, sama – sama semoga sukses ya. Nanti kalau ada lowongan bisa coba – coba daftar kesini

Peneliti : iya bapak, terima kasih

Hasil Wawancara Informan Pokok

Hari/ tanggal : Kamis, 7 Desember 2017

Tempat : Kantor departemen Pengembangan SDM PT Petrokimia Gresik

A. Latar Belakang Informan Pokok

1. Nama : Waode Ndipo Toyb
2. Jenis kelamin : Perempuan
3. Jabatan : Staff muda di Departemen pengembangan SDM

B. Hasil Wawancara

Peneliti : Ibu namanya siapa bu ?

WNT : Waode Ndipo Toyb, tapi biasa di panggil Ivon

Peneliti : Ibu, mohon maaf disini jabatannya sebagai apa?

WNT : saya disini sebagai staff muda mbak, tapi kalau di LOLAPIL saya sebagai pelaksana program.

Peneliti : bu Ivon, kira – kira apa yang melatar belakangi PT Petrokimia Gresik ini membuat Program LOLAPIL ?

WNT : yang melatar belakangi ya?... emm, begini pertamanya kita ini melihat banyaknya anak – anak muda utanya wilayah Gresik ya, lulus sekolah tapi bingung mau kmana. Dan keahlian merekapun ya hanya begitu – begitu saja sedangkan perusahaan membutuhkan generasi muda yang memiliki skil khusus yang menjadi nilai jual. Kedua, di area ring 1 PT Petrokimia Gresik itu merupakan wilayah terdekat dengan pabrik dan ketika terjadi sesuatu mereka yang akan kena lebi h dulu. Yaa... bisa dikatakan PT Petrokimia Gresik ini berbeda dengan pabrik pupuk yang lainnya, dimana PT Petrokimia Gresik ini berdiri di tengah – tengah pemukiman warga. Jadi sebagai tanggung jawab sosial, kami membuat program LOLAPIL ini untuk mengangkat kesejahteraan masyarakat sekitar pabrik.

Peneliti : sebelum program dilakukan, apakah ada proses tahap persiapan bu ivon ?

WNT : ooh... pastinya ada mbak

- Peneliti : ibu, dalam tahap sebelum program dilakukan kira – kira persiapannya apa saja bu?
- WNT : sebelum program dilakukan yaa... sebelum program dilakukan tentunya izin – izinnya dulu, jadi cek pertama itu adakah anggarannya. Selain itu juga berapa siswa yang akan kita rekrut pasti ada permintaan dari CSR bahwa kita akan mengada LOLAPIL tahun ini, lalu kita bergerak disini. Lalu pergerakannya ya rapat – rapat dahulu. Rapat internal, kemudian rapat dengan departemen terkait, tentunya sesuai dengan pengalaman LOLAPIL tahun yang lalu atau LOLAPIL tahun kemarin, nah itu nanti kita sesuai... apa.. setelah ada kata- kata bahwa akan ada LOLAPIL tahun ini, jauh hari... bukan berarti satu bulan itu kita langsung kita jadi ya, nggak gitu. Tiga bulan sebelum LOLAPIL itu ada, kita sudah melakukan rapat – rapat koordinasi pembentukan panitia, kemudian membuat apa itu namanya.. alat – alatnya, menghitung anggarannya, membuat proposalnya. Itu kerjaan awal sebelum mulai start, begitu yaa... program ini kita bedakan, itu rambu – rambunya sesuai dengan prosedur permintaan kemudian kita membuat rapat – rapat koordinasi, membentuk panitia kemudian dari panitia itu ada hitungan anggaran masing – masing apa saja begitu hanya itu karena dianggap sebagai pelatihan semua itu,... perhitungan di kita, mereka menyetor semua sudah ada di situ mungkin ya... kami menghitung kemudian itu menyampaikan, itu mungkin sudah.. sudah awal – awal itu dek. Ee.... kemudian ada, ada setting awal itu sebetulnya itu yaa.. kemudian itu kita akan membuat sebuah apa namanya.. emm.. time scadulunya. Time scadelunya itu terdiri dari kapan kita harus membuat izinnya, kapan kita harus meminta izin dari managemen, kan gitu yaa... waktu itu harus di isi, kemudian berapa orang yang harus didik tahun ini sesuai dengan anggaran yang tersedia. Nah.. setelah

persiapan itu selesai ada pembicaraan – pembicaraan khusus lagi tentang instrukturnya, lapangan itu modelnya kaya apa ini, model pelatihannya seperti apa LOLAPIL tuh.. oh.. ada namanya itu sebelum pelatihan itu, dia ada namanya minggu penyegaran. Mingguan penyegaran itu namanya mingguan penyegaran tapi mereka itu sebetulnya saat mereka itu masuk dengan berbagai kebudayaan, istilahnya itu ya dengan berbagai kebiasaan masuk ke petro itu menjadi satu pemahaman ya. Tidak pemahaman orang situbondo apa yaa, dari daerah – daerah Gresik dari daerah – daerah lain itu jadi satu namanya minggu penyegaran. Mereka melakukan perjalanan di Gresik sampai 24 jam, tidak masuk di mess. Jadi mereka tidur di atas pohon kadang – kadang, itu namanya minggu penyegaran selama 8 hari itu metodenya ya. Jadi, minggu penyegaran itu mereka masuk parit, mereka harus berenang di itu kolam. Jadi itu minggu penyegaran, saat itu adalah saat- saat terberat buat mereka. Itu kita membentuk metodenya kan di awal itu kemudian namanya ada classroom, classroom itu seminggu untuk melihat K3nya, untuk melihat company profilnya kemudian manajemen pelatihannya setelah itu ada plan tournya, yang terakhir itu kemudian ada classroom untuk materi lapangan. Ini saat ini mereka lagi materi untuk calassroomnya untuk materi praktikumnya namanya on the job training. Jadi setting awal ya dek, nah.. perencanaan itu terdiri dari mengitung anggarannya, izin – izinnya, rapat – rapat koordinasi tentang pembentukan panitia dan tugas –tugasnya kan begitu ya, kemudian usulan program itu ke direksi yang namanya perencanaan itu ya. Nah.. setelah itu selesai baru kita mulai eksekusi perencanaan kita yang baut izin itu harus mulai melakukan sesuai scadule kita ya. Jadi.. tanggal sekian harus sudah ada izinnya, izin ke polres, dinas perizinan untuk pembentukan apa namanya ee.. pelatihan non pendidikan ini,

habis itu yang bagian pembuatan lapangan, ini kan ada lapangannya juga ya jadi mereka harus sudah mensetting alat – alatnya, kemudian messnya apakah sudah siap, apakah kesehatannya juga siap, kemudian konsumsi selama ini, akomodasinya apakah sudah siap. Itu dibicarakan lagi oleh panitia setelah eksekusi tadi. “oh.. saya sudah selesai izinnya” semisal saya yang buat izinnya ada laporan seperti itu ya. Sudah ok ni, berarti kita menentukan jadwal pelaksanaannya, pelaksanaan LOLAPIL mulai kapan mereka masuk mess, kemudian untuk pembekalannya masuk mess bagaimana ya, pembagian sragamnya. Sragam sudah jadi ini ya, pembagian sragamnya itu ada bagian departemen – departemen yang perlu kamu kunjungi ya, yanum itu nanti. Sragam kemudian, semuanya sesuai dengan nota dinas itu. Di nota dinas itu ada tugas – tugasnya, jadi pada saat itu mereka sudah masuk ini ya sudah ada pemanggilan lewat online masuk, kita masukkan di mess dan itu ada pengarahannya dulu bahwa nanti di mess ini ada peraturannya ini ini ini.... itu masih di tempat kita ya. Kemudian kita serahkan ke tim minggar itu. Tim minggu penyegaran itu adalah tim dari ABRI ya, tapi biasanya kita dari BRIMBOB tapi kali ini kita dari MARINIR itu ya, kami serahkan semua pada Marinir sebanyak ada timnya itu 11 dan 2 orang dari kita jadi total ada 13 orang dan tim itulah yang bekerja selama 12 hari. Setelah selesai 12 hari ini kemudian diserahkan ke Diklat lagi, jadi terakhir itu mereka di wisuda dimasukan di kolam ini untuk di wisuda. He’eh.. untuk di mandikan, kumkuman disitu selama itu diberi motivasi dan sebagainya, kemudian hari berikutnya sudah mulai classroom selama 1 minggu. Classroom itu untuk LK3nya, kaya kamu itu yaa.. seperti itu, kemudian company profile kita bagaimana sampai mereka OJT, apanamanya plan tour pabrik itu kaya apa. Sampai disitu seminggu, nah.. dalam satu minggu itu ada proses pembukaan.

Waktu minggu penyegaran belum ada pembukaan, bletokan itu lho masuk got dan lain – lain. Pada saat satu minggu pelatihan ini mereka pembukaan dari manajemen dan direksi dan seminggu baru classroom ini. habis itu ada evaluasi dan ujian, itu semacam ujiannya anak – anak itu untuk evaluasi materi yang telah di berikan. Ini untuk ngukur kemampuannya anak – anak itu mereka sudah ngerti apa belum sama materi yang udah di berikan kemarin – kemarin itu.

Pene;iti : berarti proses perencanaan sampai program terlaksanakan itu sekitar tiga bulan itu ya bu?

WNT : tiga bulan, kurang lebih tiga bulan

Peneliti : untuk menjadi siswa lolapil itu kira – kira syaratnya apa saja ya bu?

WNT : syaratnya ya, yang pasti dia harus sehat, tinggi badannya minimal 165 sama berat badan harus ideal, laki – laki, harus ada surat keterangan kelakuan baik dari polisi ya mbak karena nanti diakan ada minga itu yang di latih sama brimob jadi dia harus sehat. Nanti kalau seleksi karyawan juga ada tes kesehatannya juga. Terus itu nanti tesnya ada beberapa tahap, seingat saya ada 4 tahap. Saya punya datanya nanti saya kasih, itu nanti tahap 1 ada seleksi administrasi yang harus di penuhi kaya ijazah SMA, nilai UAN ya terus tes kesehatannya adadi tahap 1 juga, setelah itu tes poteni akademik itu nanti anak – anak dikumpulkan di ruangan terus kita kasih soal kita tes kemampuannya di situ, habis itu ada psiko tesnya juga yang terakhir nanti tes fisik kaya lari renang itu di parit sama tes kesehatan yang terakhir. Itu semua anak – anak harus melalui tahapan itu dan gak sedikit yang gugur disitu tapi paling banyak gugur di tes kesehatan.

Peneliti : jadi, LOLAPIL ini tiap tahun ada atau satun dua kali atau bagaimana bu ?

WNT : LOLAPIL ini kalau dibilang tiap tahun ee... LOLAPIL ini ada

sejak tahun 1981, kalau dilihat dari sejarahnya itu belum tentu setiap tahun yaa, karena sesuai dengan kebutuhan juga ya. Walaupun LOLAPIL ini aslinya untuk CSR kita, tetapi tetep mereka adalah cerminan untuk rekrut juga karena kita sudah biaya sekian mahalnyanya terus dikasihkin orang kan ya rugi juga sebetulnya, tapi kembali lagi kepada mereka mau nggak? Nglamar petro nggak? Kalau nggak kan juga gak masalah tapi apakah mereka akan sia – siakan petro? Nah.. tapi pada umumnya mereka melamar disini? Ada itu sejarahnya, ada rekapannya itu mereka ada yang nggak lulus karena kesehatan, ada memang yang “saya mau ke perusahaan lain” ada 9 orang memang yang seperti itu, tergantung mereka sih itu.

Peneliti : yang 9 orang itu diminta atau bagaimana bu?

WNT : di minta dan mereka juga harus sesuai dengan negosiasi, kan sesuai gajinya. Kalau nggak mau kan gak bisa di paksa

Peneliti : berarti perusahaan – perusahaan lain sudah banyak yang mengetahui kualitas dari siswa lulusan LOLAPIL ya bu?

WNT : iya sudah. Itu yang lalu itu ada kan yang nol. Gak masuk ke petro, itu mereka ada yang ke Indomobil yang kaya gitu itu.

Peneliti : Indomobil? Perusahaan seperti apa itu bu?

WNT : ke perusahaan mobil. Itu kan ada yang dicatat, nanti saya berikan. Mereka masuk ke perusahaan – perusahaan mobil sesuai dengan keinginan mereka ya, yang pasti sesuai dengan jurusan mereka. Terus itu ya, saya kira perencanaan – perencanaannya seperti itu saja.

Peneliti : terus dari perencanaan sampai terimplementasinya program itu apakah ada kendala dalam proses perencanaan itu bu?

WNT : ada memang kendalanya, kendalanya itu biasanya di biaya kadang – kadang itu kurang, perlu dihitung kembali atapun dari manajemen harus ada koreksi. Sampai di atas itu kadang “gak seperti ini mau saya” ini itu harus diarahkan seperti ini, ini kita

khusus membuat LOLAPIL ini untuk pabrik Amorea II kita gitu. Nah.. kaya gitu itu ada, jadi naik turun juga proposal sehingga kita jangka waktu tiga bulan itu mudah mudahan fix dan bisa di implementasikan setelah tiga bulan. Tapi kalau pernah itu hanya satu bulan setengah itu sudah jadi, tapi kita huting ring waktunya tiga bulan itu. Mulai dari omong – omongan yang tadi sampai dengan dilaksanakannya ya. Kendala dilapangan itu tentu karena timnya macem – macem, rapat gak hadir padahal ini penentu juga untuk menentukan nilainya dari konsumsi berapa akhirnya itu ya harus nunggu lagi.

Peneliti : koordinasinya ya bu?

WNT : nah.. iya itu, koordinasinya ya. Kemudian dari tim akomodasi mereka belum bisa menghitung secara detil berapa konsumsi setiap harinya kan itu ya. Kemudian izin, yang paling terkendala itu izin ya karena menyangkut dari pihak lain ya. Izin itu kalau kita hitung perizinan itu saya satu bulanan baru bisa saya ambil. Jadi di perizinan itu harus di tetapkan karena tanpa itu kita gak bisa berjalan. Perizinan itu di dinas perizinan kabupaten.

Peneliti : ibu dari penjelasan bu Ivon barusan kan banyak ya bu kendalanya, lalu untuk menghadapi kendala – kendala seperti itu bagaimana bu?

WNT : tentunya kita sesuai dengan pengalaman – pengalaman ya dari kendala – kendala itu seperti tim dari konsumsi dan akomodasi itu kita sudah datangi, saya penyusun anggaran ya, saya datang langsung saja saya lihat.. pendekatan gitu walaupun dia nggak masuk gitukan pada saat rapat saya sudah sebutkan gitu lo, jadi pada saat rapat sudah terakomodir dan bisa langsung di setuju dirapat gitu lho. Saya akan menjemput bolan, saya akan datang ke yanum dengan orang sekian kita bisa tawar menawar “kita gak bisa kalau nilai hanya sekian” tapi kita sudah ada standarnya. Untuk konsumsi satu kotak nasi itu sudah ada standarnya, jadi

gampang menghitungnya sih sebenarnya, Cuma yang lebih ditekankan itu bagaimana rapat panitianya, berapa instrukturnya, kalau jumlah orangnya kan sudah pasti ya 100 orang tapi biasanya ada tambahannya dari pihak marinir ada berapa orang kalau ada tambah – tambah. Cuma biasanya kita kalkulasi begini kalau marinir itu 11 orang berarti saya harus tambah, mungkin ada drivernya atau yang lain – lain, itu biasanya langsung kita tambah – tambah aja jadi 15 orang begitu. Sehingga hitungan estimasi kita tidak terlalu meleset, kita hitung anggaran soalnya dek. Kalau saya biasanya langsung kelapangan, begitu juga untuk pakaian. Pakain kita nego di awal, kita harus mengetahui jumlahnya tapi ini belum rekrutmen. Tim rekrut itu belum menentukan jumlahnya, kita sudah mempunyai ancer – ancer sekian ratus yang di rekrut itu saya sudah memesan ke departemen pelayanan umum bahwa kami akan rekrut LOLAPIL ini sekitar 100 orang, kalau gitu “ivon buat FM 55” itu sudah mulai start itu, tentunya harus menunggu tadi yang di perencanaan terkait izin – izin dari direksi begitu ya tapi kami sudah ancer – ancer pembicaraan di awal. Jadi disana sudah mulai start mulai mencari providor yang bisa menjahit secepat itu, itu kalau di lapangan anu.. radak – radak ribet kalau di awal, tabrak – tabrak gitu ya. Saya juga sampek dilapangan keliling sana ketempat penjahitnya, saya pastikan ini mengerjakannya berapa lama. Jadi pada saat Fmnya turun ini saya sudah jalan.

Peneliti : jadi sebelum rapat ini sudah mulai melakukan survey ya bu?

WNT : iya survey, kemudian saya akan melihat tempatnya anak – anak, itu belum jalan. Sebelum rapat – rapat kita sudah jalan begitu ya, saya sama arif biasanya “arif, kita ke messnya” di mess itu saya langsung ngomong ke petugasnya “ kalau mess ini mau di tempati LOLAPIL, cepet di perbaiki dong” jadi kalau pada saat rapat itu mereka tinggal laporan kaya gampang gitu ya. Jadi itu minggu –

minggu awal, sehingga start kita ini sudah siap. Banyak kendalanya lolapil itu.

Peneliti : terus kalau melakukan komunikasi dengan direksi tadi bagaimana bu?

WNT : itu yang punya uang itu kan departemen CSR, mereka yang memediasi itu. Saya yang membuat proposal ini, saya yang membuat under estimatonya ini ya, saya membuat memo ke CSR ntar dia yang bawa ke direksi. Jadi tahapnya ini ya, saya yang menyusun anggaran, membuat proposal kan seperti itu ya kemudian saya serahkan ke CSR, nanti CSR tinggal membuat memo ke direksi dan dia memantau kapan itu turun accnya. Itu dari kita semua, karena kita yang tahu lapangan. Itu tadi mangkanya saya melihat messnya bagaimana, pakaiannya di jahit dimana, konsumsinya bagaimana, lapangan ini bagaimana saya perbaiki kira – kira habis uang berapa itu.

Peneliti : jadi yang mensurvey ini ibu terus dilaporkan ke departemen CSR dan CSR yang melaporkan ki direksi. Berarti komunikasi dari pihak atasan sampai yang paling bawah yaitu pelaksana program itu benar – benar terkoordinasi ya bu?

WNT : iya benar, sudah terkoordinasi biasanya itu kan kompetensinya kita ya kan tapi uangnya itu dari yang punya anggaran, nah yang punya anggaran itu kan CSR.

Peneliti : berarti departemen pengembangan SDM ini sebagai pelaksana program begitu ya bu?

WNT : iya, sebagai pelaksana program. Ya.. perencana program ini sebenarnya kita tapi *etok – etokane* yang ada disana begitu ya.

Peneliti : nah, pada saat implementasi program tersebut semuanya di serahkan kepada departemen pengembangan SDM atau masih ada ikut campur tangan dari pihak lain bu?

WNT : nah.. kalau sudah begini ini sudah kita semua, kalau campur

tanggannya disini itu departemen keamanan tetap mengontrol keamanan anak – anak itu dan juga sebagai instruktur untuk kesemamtaanya agar tidak keluar jalurnya petro. LOLAPIL ini harus termonitor dengan kebudayaanya petro, kondisi yang ada di petro itu mangkanya departemen keamanan itu ikut sampai dengan selesai. Demikian dengan yanum ya, departemen yanum itu membawahi messnya, kemudian bajunya, makanannya, dia itu sampai akhir juga tetap ikut ya nanti kalau ada komplain – komplain dari saya, kemudian transportasinya juga dari dia. Jadi ya sangat vital dia ya, nanti jika tiba – tiba hujan dan saya butuh transport itu juga dia dari yanum untuk jemput anak – anak dan lain – lain.

Peneliti : jadi kan koordinasi antar departemen itu ada, Cuma komunikasi dengan direksi terkait dengan proses implementasi itu sudah tidak ikut campur begitu ya bu dan hanya ikut campur pembiayaan saja ya bu?

WNT : iya, itu nanti urusannya Pak Lili ya, dari departemen CSR

Peneliti : jadi, selama proses implemetasi ini benar – benar mandiri ya bu tanpa ada campur tangan dari pihak direksi?

WNT : iya, tapi kita tetap harus laporan. Pasti dimonitor, kita ada namanya *weekly report* itu semua kegiatan, apa saja termasuk LOLAPIL ini sampai di atas.

Peneliti : ibu selama proses perencanaan sampai dengan implemtasi apakah selalu sukses atau pernah mengalami kegagalan bahasa sederhananya mleset begitu bu?

WNT : jadi kaya gitu itu, ada kebijakan dari kita semisal baju ya, mereka kesini kan memakai hitam putih ya, mungkin di minggu – minggu pertama itu pakai training dan sepatu, itu yang kita utamakan. Tapi itukan tidak terlalu detil ya, jadi ya trining biasa terus dikasih stempel nah yang kita pikirkan ketika mereka sudah mulai classroom dan pakai PDH, nah.. PDH itu kadang – kadang telat

tiga hari. Anak – anak baru biasanya kalau masuk petro kan pakai hitam putih, itu gapapa masih dalam koridor. Itu tiga hari ini saya selalu komunikasi, itu ada saja kendalanya kayak yang penjahitnya sakit, tapi ada juga sebelum waktunya sragamnya sudah jadi. Lapangan itu ya kaya gitu ada plus minusnya.

Peneliti : jadi untuk penjahitnya nggak selalu pake yang itu terus ya bu?

WNT : kita kan pake sistem FM 55, FM 55 itu kan pengadaan jasa ya dan itu yang menunjuk kan yanum tapi saya harus tahu, yanum ini menunjuk siapa ya dan itu selalu saya monitor, ada yaa nomor telponnya. Itu langsung saya telpon “pak ini di kerjakan berapa hari? Jangan meleset lho pak” “buk, kasih saya waktu dua hari saya, anak saya ada yang sakit ini” saya sebagai ibu ya toleransi saja. Nah.. kalau kondisinya seperti itu, apa yang ada disini “classroom pakai baju hitam putih selama tiga hari” begitu saja sudah. Aman kan nggak ada yang tahu, yang tahu hanya saya. Tapi ketika sudah mulai kuliah seperti ini harus pake PDH sampai dia pembukaan ini harus pake PDH sih. Jadi saya atur ini, pada saat pembukaan harus sudah pake sragam ya, soalnya itu kan kebijakan lapangan nggak ada di ini ya. Kita ada ininya juga, apa sih namanya bukan SK.. apa ya.. eee,,, standart operasionalnya juga.

Peneliti : lalu bu bagaimana jika terjadi sesuatu ketika pada saat minnggar, karena mendengar pemaparan ibu tadi bahwa minggar ini kegiatan yang sangat bera. Apakah ada persiapan khusus?

WNT : iya, dari kita juga sudah ada persiapan khusus untukantisipasi itu. Soalnya minggar itu kan kegiatan yang sangat berat untuk LOLAPIL. Ah... misal tiba – tiba ambulancenya gak datang, apanya saya bagaimana caranya saya harus menelfon dokternya. K3 dulu, K3 gak mampu saya langsung ke dokter ita “dokter ita, ini harusnya dikirim ambulance sesuai dengan standart karena lapangan sangat berat, butuh ambulance dan tenaga medis” “

bagaimana bu ivon?” “ini biaya LOLAPIL, kita langsung bayar cash” misalnya begitu ya atau langsung di tagih saja kita bayar. Lalu dokter ita mengirim tenaga medis, walaupun sudah di dapat ok... tapi kadang – kadang mereka bisnis juga ya, disana di jadikan pertama dari pada disini.

Peneliti : bu Ita ini Dokter dari rumah sakit petro?

WNT : iya, dokter dari rumah sakit petro. Bukan hanya dokter ita saja, saya akan menghubungi pak pujo nanti biar bisa komunikasi sama pak pujo.

Peneliti : pak pujo ini bagian apa bu?

WNT : pak pujo ini di bagian LK3nya.

Peneliti : jadi untuk kesehatan mereka pun juga di jamin ya bu?

WNT : oh iya, semua kehidupan mereka kami yang tanggung mbak. Mulai dari makanan, pakaian semua kita tanggung termasuk kesehatan. Mereka yang tidak punya BPJS kita buat kan kartu BPJS, nanti saya tunjukkan BPJSnya anak – anak. mereka datang kesini ini sebenarnya nol, nggak ada modal apa – apa dan nggak perlu bawa apa. Semua kami tanggung mulai dari sepatu, celana, kaos kaki bahkan celana dalam kami fasilitasi mbak.

Peneliti : ibu, mulai dari perencanaan sampai terlaksananya program ini kan membutuhkan waktu yang sangat lama begitu ya bu, untuk LOLAPIL tahun ini sebenarnya dimulai pada bulan apa bu?

WNT : iya lama sekitar 9 bulanan mbak, kepotong 3 bulan untuk proses perizinan tadi jadi sisa sekitar 6 bulan ya mbak. Kita itu, semula rencanya bulan september, karena proses rekrutnya yang terlambat sehingga molorlah 5 oktober baru jalan. He’eh... 5 oktober baru mulai kan ini, jadi bulan juni sudah mulai persiapan. Rekrut itu mulai bulan juli, kita nyebar pengumuman ini bulan juli.

Peneliti : jadi perencanaan ini mulai bulan juni ya bu?

WNT : iya, bulan juni ini perencanaan, juli mulai rekrut, september akhir

ini proses rekrutnya. Tes kesehatan itu lama sampai dua minggu, wawancara dan psiko tesnya itu juga lama. Itu saja makan waktu satu bulan dua tes itu saja. Jadi tes ini mulai dari memasukkan berkas itu, verifikasi data, kemudian ujian tulis, kemudian psiko tes dan wawancara dan kemudian tes kesehatan paling akhir.

Peneliti : jadi proses rekrut ini lama ya bu?

WNT : Kita standart rekrut LOLAPIL sama dengan standart rekrut kariawan, sama persis. Jadi yang disini ini benar – benar pilihan, anak – anak ini pilihan semua. Mangkanya kita itu kalau mau memberika orang ruginya ya itu tadi. Mangkanya 9 orang yang di ajak di pupuk energi itu nilainya itu 223 juta bayar ke kita, tapi itu kita kembalikan ke masyarakat lagi karena kan uang CSR bukan uang pelatihan, jadi itu kita limpahkan lagi untuk program – program yang lain di masyarakat.

Peneliti : jadi kalau lulusan LOLAPIL ini kalau perusahaan mau ngambil harus nebus sesuai dengan kesepakatan ya bu? Itu tadi berapa bu 223 juta?

WNT : iya, perusahaan lain harus nebus 223 juta. Jadi uang itu di olah dan di kembalikan ke masyarakat lagi karena uang itu uang CSR. Jadi jangan sampek masuk ke perusahaan nggak, jadi itu nanti dia sudah bayar ini terus kemudian kita rupakan mungkin untuk membuat sumur atau mendidik karang taruna. Itu uang dari situ semua.

Peneliti : jadi program CSRnya petro ini banyak ya bu. Kira – kira program itu apa saja bu?

WNT : banyak sekali. Jadi itu karang taruna ini di ajari macam – macam ya kaya menjahit, ada sablon, apalagi itu buat bengkel. Workshopnya kadang – kadang di auditorium itu mereka. Datang kesini mereka itu kadang – kadang.

Peneliti : datang kesini bu? Ada ruang khusus berarti ya?

WNT : di auditorium itu di setting khusus, di isi mesin – mesin itu

kadang – kadang. Kita kan anak – anak yang ada di ring 1 ini harus pinter orang tuanya biar sejahtera.

Peneliti : ring 1 nya petro ini daerah mana saja sih bu?

WNT : ring 1nya petro itu daerahnya yang deket pabrik ada berapa desa ya.. ada sekitar 13 desa itu. Lumpur, telogopojo, gemuteran, karangturi, telogopatut, ee... apa ya, saya lupa tapi ada nanti saya beritahu ya.

Peneliti : itu semua yang ada di ring 1 ya bu. Nah.. untuk rekrutmen LOLAPIL ini yang di utamakan ring 1 atau bagaimana bu?

WNT : iya, memang LOLAPIL ini yang kami utamakan ring 1 mbak karena kan itu tadi yang saya bilang anak – anak ini harus pintar. Pendaftarannya di buka bersama – sama tapi ini mereka sudah misalnya naik bareng – bareng mereka sudah ada disini dulu begitu ya. Jadi mereka sudah di atas sini jadi sekian persen harus sudah. Karena kita ini untuk mereka memang. Mereka kan hidupnya ada di lingkungan petro mbak. Pembinaannya bukan hanya itu saja ya pembinaannya itu macem – macem ya mbak zakia, mereka itu di ajari ada bank sampah, ada ketrampilan apa saja itu. Oh iya, ring 1 kita bukan hanya ada di Gresik saja itu, di deket – deket pabrik vital kita juga seperi di deket pengelolaan air di Babat pun itu ada ring 1 kita juga.

Peneliti : Babat itu juga masuk ring 1?

WNT : iyaa, disana ada pengelolaan air kita kan kemudian di Gunung sari juga ada. Itu nanti kita juga untuk CSR kita juga masuk sebenarnya ke mereka. Misal LOLAPIL ini ya ring 1nya disana juga, sudah naik standart ini dulu baru yang lainnya itu kan betul – betul yang pinter – pinter baru bisa masuk. CSR kita ini luas.

Peneliti : ibu kemudian ini terkait dengan LOLAPIL juga. Di proposal yang ibu berikan kan ada strukturnya begitu ya bu nah itu setiap pelaksanaan program LOLAPIL selalu menggunakan orang –

orang yang sama ataukah berubah? Jadi sistemnya itu semacam kepanitiaan ataukah memang struktur tetap begitu bu?

WNT : kalau orang – orangnya bisa berubah, Cuma sesuai dengan itu departemen – departemennya yang sama. Jika orangnya misalnya saya sudah mutasi misalnya ke humas bukan SDM ya mutasi ke pemasaran misalnya, nggak mungkin saya yang megang sini. Pasti orang yang di ada struktural saya, bagian diklat misalnya dan di bagian diklat ini siapa saja kan gitu. Kalau di humas, humas itu orang yang berhubungan dengan kemasyarakatan, siapa itu nanti orangnya bisa berubah – ubah sesuai dengan struktur yang ada.

Peneliti : jadi departemennya sama dan orang – orangnya yang berbeda ya. Jadi kalau setiap ada event LOLAPIL mencari orang yang berbeda untuk menempati posisi yang sama?

WNT : iya bener. Yang dulu barang kali bukan pak lilik saya biasanya berhubungan dengan pak Ketut Ariasna bisa, saya bisa berhubungan dengan pak siapa yang sudah pensiun ini.. nah, orang – orang yang sudah pensiun itu kan sudah nggak ada orangnya tuh di ganti sama orang – orang yang lain. Kalau sekarang kan pak Lilik ini ya, pak Lilik ini kan baru tahun ini si. Jadi semua kegiatan LOLAPIL menyangkut uang pasti saya minta uang ke CSR dalam operasionalnya ya “bu Ivon ada dana untuk” misalnya “uang saku LOLAPIL” saya pasti buat proposal uang saku LOLAPIL periode bulan ini dan bulan ini yang mau di bayar, sana yang komunikasi dengan bagian keuangan. Jadi yang punya uang ini departemen CSR, kemudian saya pertanggung jawabkan uang ini pun ke CSR tentang verifikasinya, dia dengan akuntansi. Kelebihan saya ini, saya pake uang saya dulu in, uang operasional diklat. Kemarin ini ada kelebihan uang 16 juta, itu nanti setelah verifikasi petanggung jawaban itu nanti uangnya

akan kembali lagi ke saya, saya masukkan lagi ke operasional SDM.

Peneliti : ada sistem pertanggung jawabannya juga ya bu?

WNT : iya betul, ini anu organisasinya juga lengkap ini. Kalau sekarang kan mereka ada kuliah itu dosen – dosen ya dari makassar itu, itu ada tenaga administrasinya juga itu kita bayar mbak Rizka itu.

Peneliti : oh begitu ya bu, lha kalau untuk pengelola LOLAPIL ini memang ada gaji khusus atukah memang gaji pegawai? Maksudnya yang ada di struktur kepanitiaan LOLAPIL itu bu?

WNT : ada memang gaji pegawai itu, tapi karena memakai waktunya untuk mengajar juga kita kasih honor mengajar sesuai dengan SK0487. Itu ada nota dinasnya juga sih itu, Sknya juga ada itu.

Peneliti : jadi kaya ibu gini kan gak ikut ngajar tetapi ada di strutur nah itu bagaimana bu, apakah dapat honor juga atau bagaimana?

WNT : kalau saya, pak wal, arif tidak dapat. Kita hanya gaji kita sendiri dari perusahaan, yang dapat itu yang mengajar langsung. Seperti pak harianto yang ketemu di depan itu, pak harianto itu ada honorinya kemudian ibu – ibu dosen ini kebetulan di bayar langsung oleh departemen perindustrian untuk honoe mereka dan lain – lain. Kita hanya administrasi saja disini ini, kemudian instruktur on the job training atau praktikum lapangan itu juga dapat, dibayar juga oleh perusahaan. Tentunya absend mereka kita rekap kemudian kita laporkan ke CSR sekian banyak honor mereka bulan ini kita bayar, kita transfer ke rekeningnya masing – masing uang – uang itu, kecuali biaya operasional kita beli – beli apaya misalnya buku, fotocopy, bayar dokter yang di lapangan misalnya kita pake uang yang operasional itu.

Peneliti : jadi begitu ya bu. Nah itu beda pertanyaan lagi bu. Apa sih harapannya dari program LOLAPIL ini? kenapa harus LOLAPIL? Kenapa tidak membuat program – program CSR yang lain?

WNT : karena kita itu punya tanggung jawab moral pada generasi muda, khususnya yang ada di dekat dengan pabrik kita. Jadi tentunya kehidupan mereka nggak semakmur kita mungkin ya, kita juga punya niat memotong garis kemiskinan, rantai kemiskinan dalam keluarga. Kenapa kita didik menjadi LOLAPIL? Karena LOLAPIL itu dalam pendidikannya mereka siap terjun ke lapangan, mereka adalah tenaga – tenaga yang terampil, siap terjun kerja di lapangan dan kita melihat peluang itu. Bila generasi muda itu siap terjun kerja di lapangan tentunya kita juga pengen dapet mereka dan pastinya kalau mereka sesuai dengan standart yang di berikan perusahaan, standart menjadi karyawan dan mereka masuk standart itu, ya mereka bisa dong masuk ke petro bukan berarti mereka tenaga lepas aja. Kita juga ingin melindungi mereka dengan itu, bahwa kalau kamu mampu ya berlomba untuk rekrut ini dan kamu masuk menjadi pilihan petrokimia. Jadi, kami mempunyai tanggung jawab moral bagi generasi muda itu agar supaya siap dan punya keahlian khusus yang bisa bekerja di masyarakat industri sebetulnya. Yang mana kalau dilihat itu segala sesuatunya itu kami ukur dengan apa yang ada di petrokimia. Petro sesuai dengan standart internasional ya sudah bagus, pasti kalau anak – anak ini bekerja pun bukan di petro mereka akan di akui bahwa ini adalah anak – anak yang terampil gitu lhoo..

Peneliti : jadi ini bisa di katakan hubungan yang saling menguntungkan ya bu, petro mendapatkan pegawai yang terampil dan mereka juga mendapatkan ketrampilan serta pekerjaan ya bu?

WNT : pekerjaan dimana saja lho, jangan otomatis ke petro nggak.

Peneliti : Cuma kalau anak – anak mau masuk ke petro itu menjadi prioritas ya?

WNT : nah itu.. itu persyaratannya saja yang lulus LOLAPIL berarti kan

sudah menjurus sekali ya. Tapi bukan berarti semata – mata kita itu akan merekrut.. aa... mereka masuk sini “kamu ini karyawan petro” bukan “kamu ini adalah LOLAPIL yang bisa bekerja dimana saja sesuai pilihanmu” dia milih misalnya disana itu, pupuk sumatra ya silahkan “keluarga saya ada di sumatra” silahkan. Mereka memang mempunyai prioritas bekerja di perusahaan mana saja karena mereka sudah teruji kualitasnya.

Peneliti : dari mereka siswa – siswa LOLAPIL ketika bekerja apakah memang standart gajinya sama dengan pegawai yang lain lulusan SMA tanpa diklat ataukah berbeda bu?

WNT : kalau mereka itu pengalaman di lapangan dengan lulusan LOLAPIL pasti mereka itu beda dengan lulusan SLTA yang di rekrut berarti mereka ada plusnya ya, artinya kalau seorang atasan melihat seseorang plus pasti kesempatan yang di utamakan dia kan, mau training ini yang di dulukan ini dulu kan gitu ya biasanya begitu. Jadi artinya begini perbedaan itu yang bisa merasakan unit kerja dan mereka LOLAPIL, dari segi gaji standartnya sama semua kalau sudah menjadi karyawan itu ada standarnya sendiri ya saya nggak bisa nguraikan ini karena ini ada operasional sendiri ya terkait gaji. Tapi tentu ada plusnya ya, semisal di suruh lembur anggota yang dipilih kan “kamu lembur aja deh” berarti itu uangnya dari ini sama ya tapi ada lebih – lebihnya yang disitu, mungkin di suruh perjalanan dinas kemana, pelatihan gitu kan ada uang tambahannya. Jadi saya bilang LOLAPIL itu kebanggaan manajemen, persis waktu itu ada cerita begini waktu di pabrik dan juga sampai ke atas mengakui kemampuan LOLAPIL itu seperti apa setelah mereka bekerja. Setelah mereka di terima ya, ada proses rekrut sendiri ni di terima. Jadi proses setelah mereka LOLAPIL mereka ikut proses rekrut karyawan, setelah lulus LOLAPIL mau masuk karyawan petro, rekrutnya sama lagi ya kesehatan, kemudian itu ada psiko

tes saya kurang tau tesnya apa saja itu kan bagian rekrut karyawan gitu ya dengan standart yang sama, jadi dobel – dobel dia.

Peneliti : ini kan sudah semua ya bu, mulai dari perencanaan, proses pelaksanaan program sampai mereka lulus ya bu, nah dikatakan program LOLAPIL sukses itu yang seperti apa bu?

WNT : sukses itu kalau saya pribadi ya pasti itu dari segi anggarannya tidak over, ya kan hasilnya juga sukses kalau tidak itu berarti nggak sukses dong. Kemudian itu anak – anak lulus 100%, LOLAPIL karena ketrampilan oleh DISNAKER mengatakan bahwa “ketrampilan tidak ada LOLAPIL tidak lulus” berarti kan lulus semua, saya di wanti – wanti sama DISNAKER waktu itu. LOLAPIL dikatakan tidak ada yang tidak lulus, semuanya ikut LOLAPIL harus lulus. Nah.. ketika mereka mengikuti LOLAPIL misalnya ada yang terbentuk kebutuhan dia misalnya kemarin ada satu yang keluar, kebutuhan dia ternyata ikut pacarnya. Itu termasuk kita gagal disitu, pembinaan ya padahal itu masalah pribadinya dia ya. Waktu itu masa – masa trining yang 1 minggu itu minggu penyegaran itu dia terus lari itu. Eman.. mau gimana lagi, ibunya seorang janda, nangis itu di tempat kita, mau gimana lagi anak nggak ada. Itu ya, sebenarnya di lapangan kurang gigih, selama ini nggak pernah kaya gitu baru kali ini kita kecolongan. Kalau saya bilang itu perubahan di langan, tadinya brimob sekarang marinir itu bahwa instruktur kita tapi bukan berarti mereka salah nggak, ada faktor lain. Kemudian kita bilang berhasil itu ketika mereka mau kalau saya pribadi sudah ikut rekrut karyawan petro dan lulus semua. Artinya dalam pembinaan LOLAPIL ini dari segi kepribadiannya sukses.

Peneliti : lulusan lolapil ini ada nggak bu yang tidak bekerja? Seperti mereka memilih mendirikan usaha saja atau bagaimana gitu?

WNT : setelah di rekrut petro ada yang gagal gitu ya, mereka mendirikan

bengkel sendiri, ada yang ke perusahaan lain karena kan disana mungkin lebih longgar ya untuk tes kesehatannya. Rata – rata gagal di kesehatan kita ya, jadi setelah dari lolapil itu mereka dari makanannya sudah tidak terkontrol setelah lulus itu ada rekrut pegawai petro mereka gagal disitu. Rata – rata mereka yang nggak masuk ke petro itu buka bengkel, jadi mereka punya keahlian.

Peneliti : kalau sekarang jurusan lolapil apa bu?

WNT : operator industri kimia, kalau sekarang bekerja semua. Ada yang lulusan tahun kemarin, ikut rekrut yang tahun ini masuk itu yang angkatan 9 kemarin. Jadi bisa aja mereka gak lulus rekrut petro tahun ini dan ngulang ikut tahun depan ada rekrut LOLAPIL terus ada rekrut pegawai SLTA dia ikut lagi. Kan sudah ada embel – embel LOLAPIL, kalau lulus semua kan pasti lulus itu ada nilainya semua itu. Di akhir mereka belajar selama 6 bulan ini kita itu ada 10 besar ya yang kita kasih reward, mereka berlomba ini belajar. Jadi 10 besar ini tetap ada dan itu kita tetap anggap waktu bekerja bahwa anak – anak ini anak pintar dan lulus deh, tau juga unit – unit yang di tempati.

Peneliti : jadi semua itu sudah tersistem ya bu?

WNT : iya, mereka semua sudah terjamin mulai dari awal penempatannya, tidurnya dimana, kalau sakit bagaimana, bajunya gimana, sepatu dan semuanya sudah kami urus, termasuk makannya juga sudah terjamin 4 sehat 5 sempurna ya kalau classroom gini ada kuenya juga. Jadi kesejahteraan mereka semua disini sudah terjamin ya. Kalau mereka di tanya apa namanya wawancara pada umumnya mereka ingin masuk ke petrokimia “kapan ada rekrut” “setelah kalian selesaikan nanti ada rekrut” pasti diutamakan kaya gitu itu. Semua fasilitas bagus, BUMN juga itu ya dek.

Peneliti : untuk program lolapili ini gmana bu evaluasinya?

WNT : iya ada dek, setiap selesai lolapil kita memang ada evaluasi, biasanya itu kita evaluasi gimana program ini ya.. terus biayanya gimana bengkak apa gimana, instrukturnya juga kalau tahun ini kan dari mariner padahal dulunya dari BRIMOB itu nanti kita evaluasi terus ya gimana programnya itu nanti sesuai apa nggak sama kebutuhan pabrik karena kan kita rekrut juga sesuai kebutuhan pabrik juga. Nanti itu juga ada laporannya juga anak – anak yang masuk d petro berapa yang d perusahaan lain berapa gitu.

Peneliti : oh iya bu, ini yang terakhir katanya LOLAPIL ini sudah di upgrade jadi pendidikan vokasi ya?

WNT : oh iya, LOLAPIL sekarang sudah di upgrade jadi D1 dek, itu kemarin kalau nggak salah bulan juni atau juli gitu. Itu kita kerjasama sama ATI Makassar, kerjasama sama Akademi TeknikIndutri Makassar dek. Itu yang ngajar ibu – ibu dosen yang saya bilang tadi itu dari ATI Makassar, mangkannya anak – anak lulusan LOLAPIL ini banyak yang ngincer, ya itu karena kualitasnya itu dek.

Peneliti : iya, terimakasih bu Ivon atas informasinya. Jika nanti saya butuh sesuatu mohon bimbingannya kembali.

WNT : iya dek, sama – sama.. sukses terus ya

Hasil Wawancara Informan Tambahan

Hari/ tanggal : Selasa, 13 Desember 2017

Tempat : Kantor Departemen Keamanan PT Petrokimia Gresik

A. Latar Belakang Informan Pokok

1. Nama : Harianto
2. Jenis kelamin : Laki – laki
3. Jabatan : staf muda, penyelidik

B. Hasil Wawancara

Peneliti : Selamat siang, mas saya Nur Laili Zakia mahasiswa dari Universitas Negeri Jember yang sedang melakukan penelitian tentang LOLAPIL. Mas mohon maaf namanya siapa?

HR : Harianto

Peneliti : pak harianto ini instruktur nya LOLAPIL ya?

HR : iya

Peneliti : apa saja pak kendalanya ketika melaksanakan program LOLAPIL ini pak?

HR : kita semua itu nggak ada kendala, memang lolapil itu memang tujuannya untuk mendidik ring 1 PT Petrokimia Gresik yang kita utamakan itu. Nah ring 1 itu kita didik menjadi tenaga kerja profesional untuk siap pakai, baik itu dipake petro atau dipake perusahaan lain. Jadi sebenarnya tujuan itu melatih calon – calon orang yang mau bekerja atau siap pakai bekerja. Tergantung... kalau petro membutuhkan ya kita silahkan, kita buka itu. Tujuan utama dari lolapil yang kita utamakan memang ring 1 kalau ring 1 nggak ada ya kita cari yang lebih jauh lagi.

Peneliti : jadi untuk penerimaan lolapil ini diutamakan ring 1?

HR : yang kita utamakan ring 1

Peneliti : itu lolapil ada kriteria khusus nggak pak? Kaya dari kalangan menengah kebawah gitu?

HR : yang penting itu dia itu pandai ya kita utamakan apalagi dari ring

1. Dia pandai dari ring 1 kita utamakan. Kalau dari kalangan menengah kebawah tapi dia nggak pandai ya buat apa. ya yang kita prioritaskan anaknya pandai dari ring 1 anaknya dari keluarga nggak mampu itu yang kita cari.

Peneliti : gitu ya pak, selama bapak jadi instruktur pernah kah terjadi siswa kabur atau tidak bisa diatur gitu pak?

HR : iya memang ada, setiap anak itukan macem – macem. Sebernya mereka kabur dari diklat itu memang mereka nggak mau diatur, disuruh disiplin nggak mau. Kita kan disiplin, menepati waktu, jadwal kita tentukan, mau bangun pagi, olahraga, dia itu nggak mau seperti itu makanya dia kabur. Dikiranya itu mereka langsung kerja, mereka langsung dapat anu. Akhirnya ya dia kabur

Peneliti : pernah pak ada yang mengundurkan dirigitu?

HR : kalau dia dipendidikan nggak pernah, tapi kalau dia nggak mampu memang nggak mau disiplin ya ada. Tapi kalau sudah pendidikan nggak ada. Kalau dipelatihan itu dia mau disiplin ya jelas ngikuti terus kalau menang dia itu nggak mau disiplin ya mengundurkan diri, intinya dia itu maunya bebas. Kita kan nggak seperti itu, kita kan harus mencari orang – orang yang mau disiplin. Kalau nggak mau disiplin buat apa kita pertahankan dari pada nanti mempengaruhi lainnya gitu. Kita memang dididik disiplinnya, etitutnya, tata karamya gimana. Disiplin dan tata kramanya kalau memang sudah nggak punya tata krama untuk apa dididik malah mempengaruhi siswa yang lain.

Peneliti : iya, kalau untuk persiapan programnya sendiri bagaimana pak?
Ini kan departemen keamanan sebagai instruktur kan?

HR : kita selalu melakukan koordinasi dengan beberapa departemen CSR, diklat, humas dan itu kita saling koordinasi. Penerimaan itu bagian diklat, bagaimana cara pelatihannya itu kita saling koordinasi. Nah kalau dari kita sendiri, kita saling koordinasi

terkait konsep pelatihan “apa beban ini terlalu berat” “oh nggak” kita lakukan saling koordinasi, jangan sampek kita menang sendiri departemen keamanan, nggak kita saling koordinasi dengan diklat “pelajaran ini apa nggak terlalu berat” “oh nggak”. Aah... kita kerjakan sama – sama, jangan sampek kita membuat siswa terlalu berat, karena siswa nanti itu ada pelajaran, apalagi sekarang itu kaya kuliah.

Peneliti : jadi selalu ada koordinasi ya pak?

HR : iya, terkait sama diklat. Karena CSR itu yang membiayai dan kita sama kita yang menjalankan pelatihan dan selalu koordinasi

Peneliti : itu pengelola lolapil ada strukturnya sendiri atau nggak pak?

HR : ada, dari dulu memang ada. Malah para pelatih – pelatihnya lolapil dulu itu dilatih sendiri untuk menjadi training of trainer maksudnya itu menjadi training of trainer itu mempunyai sertifikat khusus untuk melatih itu, jadi dari mulai keamana, safety, diklat itu ada jadi training of trainer itu kita dari pelatih – pelatih itu untuk meyakinkan dengan punya sertifikat. Jadi sudah pengalaman, kalau saya dari keamana otomatis kalau saya mulai dari pendidikan angkatan darat, brimob, kepolisian sampek saya intelegensi.

Peneliti : jadi ada kerjasama dari berbagai pihak ya?

HR : ya.. supaya kita itu diakui itu anu kita mendatangkan pelatih khusus ahli dari bidang tersebut dalam pelatihan, semua itu kerjasama sama diklat bahwa kita dilatih berapa orang itu tapi seiring berjalannya waktu sudah berapaorang itu akhirnya tinggal saya karena sudah pada pensiun ya gimana lagi standartnya harus punya sertifikat.

Peneliti : dari pihak petro gimana pak? Menyerahkan lolapil kepada pengelola atau gimana?

HR : ya kita memang lolapil angkatan 1 sampek 8 karena kita masih

ada tim, masih full tapi sekarang tinggal saya seorang akhirnya kita juga kerjasama dengan brimob kita sama – sama mengelola lolapil.

Peneliti : jadi kalau sudah dilapangan diserahkan sepenuhnya pada yang mengelola ya pak?

HR : iya, tapi kita juga berpedoman pada diklat yang sudah kita ajukan, kita sesuaikan. Kalau ada apa – apa dilapangan ya kita semua sudah. Kalau ada yang sakit, ada yang gimana – gimana nanti kita yang ngurus kita serahkan keahlinya.

Peneliti : untuk kegiatannya LOLAPIL ini apa saja pak?

HR : ada minggar, itu anak – dilatih kedisiplinan, kekuatan fisik dan mental, setelah itu ada classroom sama ojt di pabrik nanti.

Peneliti : kalau untuk gaji, ada gaji khusus kah pak?

HR : sama, sesuai dengan pedoman diklat itu ada sendiri. Siapapun yang mengelola sebagai instruktur ada sendiri gitu. Diklat yang ngatur kita nggak tau yang pasti ada sendiri.

Hasil Wawancara Informan Tambahan

Hari/ tanggal : Selasa, 19 Desember 2017

Tempat : Kantor Departemen Hubungan Masyarakat PT Petrokimia Gresik

A. Latar Belakang Informan Pokok

1. Nama : Faisal Al Farobi
2. Jenis kelamin : Laki - Laki
3. Jabatan : Staff media online di Departemen HUMAS

B. Hasil Wawancara

Peneliti : Selamat pagi, bapak saya Nur Laili Zakia mahasiswa dari Universitas Negri Jember jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial yang sedang melakukan penelitian terkait dengan CSR LOLAPIL. Bapak mohon maaf namanya siapa?

FAF : nama saya faisal, ini untuk penelitian skripsi ya?

Peneliti : iya mas, ini untuk skripsi untuk studi deskriptif saya ini tentang lolapil mas. Terkait dengan humas tadi di arahkan bu Ivon untuk ketemu sama mas Faisal. Nah begini mas yang ingin saya tanyakan itu terkait dengan publikasi rekrutmen itu bagaimana mas? Apakah lewat web site ataukah ada sosialisasi di masyarakat?

FAF : aaaa... kalau terkait dengan publikasi rekrutmen kita melakukan beberapa saluran komunikasi baik itu secara offline maupun online. Kalau secara offline kita bersurat kepada.. karena lolapil ini kan ditujukan CSR utamanya kepada ring 1, ring 1 ini ada 7 kelurahan dan 1 desa yang ada di sekitar perusahaan. Kita biasa melakukan komunikasi melalui surat jadi kita ada surat secara resmi untuk menginformasikan terkait dengan adanya pembukaan lolapil. Yang kedua karena sekarang kita berada di era keterbukaan informasi kita tidak bisa menutup informasi sehingga kita pasti akan menginformasikan itu melalui jaringan online yang kita miliki baik itu di web site maupun di media social. Nah, kenapa kita menggunakan saluran itu? Karena target dari lolapil

sendiri ini kan aa.... yang ya.. anak muda lulusan SMA usia 18 sampai 20 tahun, mereka diberi pelatihan dan ketrampilan ya harapan kita agara mereka nantinya mampu bersaing di dunia industri, ya karena sasaran kita adalah anak muda lulusan SMA dimana mereka sangat dekat sekali dengan yang namanya jaringan internet atau online media, sehingga kita gunakan saluran – saluran tersebut untuk melakukan penyebaran informasi terkait dengan rekrutmen lolapil, selain itu kita juga menggunakan jaringan WA grup atau whatsApp grup yang tersebar secara itu lebih cepat dan lebih efektif sekali, jadi misal kita sebarkan pagi itu biasanya malem itu sudah nyampek mana – mana udah diem – diem dimana aja itu pasti sudah ada, jadi ada beberapa saluran ya mbak yang kita gunakan untuk menyebarkan informasi terkait dengan adanya rekrutmen lolapil

Peneliti : untuk yang offline itu taadi katanya memberikan surat secara resmi begitu ya, lalu surat tersebut di tujukan kepada siapa mas? Untuk pihak kelurahan ataukah sekolah – sekolah terkait yang meluluskan siswa – siswa tersebut?

FAF : kalau selama ini kita bekerjasama dengan kelurahan – kelurahan, kita tujukan kepada kelurahan – kelurahan atau balai desa tersebut, dimana pastinya di kelurahan itu memiliki struktur organisasi gresrood kebawah hingga RT RW bahkan karang taruna mereka memiliki. Nah, melalui jaringan – jaringan itulah kita bisa memanfaatkan pengumuman rekrutmen tadi melalui surat tersebut. nah, biasanya di surat itu tadi sudah kita copykan beberapa lembar pamflet – pamflet tersebut sehingga nanti staff dari kelurahan tersebut bisa menyebar ke pak RT ataukah pak RW ataukah karang taruna tersebut.

Peneliti : lolapil ini kan sasarannya anak muda, apakah ini hanya untuk ring 1 saja ataukah ke seluruh Indonesia?

FAF : seperti yang saya sampaikan tadi di era keterkaan informasi saat

ini kita tidak bisa membatasi apa namanya penyebaran informasi tersebut. kita buka seluas luasnya lolapil itu untuk seluruh Indonesia tapi sekali lagi kita memahamilah karakteristik anak SMA begitu ya, itu dia masih belum bisa terlalu jauh dengan keluarga dan lain – lain. Pemintanya pun ada tapi tidak sebanyak yang dari Gresik dan sekitarnya kalau ada yang mengatakan “ada nggak sih yang dari Riau atau dari mana?” “ada gitu” tetapi tidak sebanyak yang dari Gresik, Lamongan, Tuban, Mojokerto, Jombang atau kita sebutnya GERBANG KARTO SUSILO seperti itu, ada.. ada yang dari Banyuwangi, Pacitan, Probolinggo dan lain sebagainya itu ada tapi itu nggak banyak, karena itu tadi kita tau bahwa kalau kita anak SMA secara psikologis pasti ada yang di sebut proksimitti ya, meskipun dia bekerja apasih ini bukan bekerja ya sorry meskipun dia mau pelatihan itu mereka pasti mikir – mikir bakal jauh dari orang tua terus disana nanti dia makan apa dan lain – lain, meskipun didalam informasi tersebut kita sampaikan bahwa selama pendidikan dia akan mendapatkan mess, dia akan mendapatkan ini mendapatkan ini seperti itu. Tapi sekali lagi yang namanya siswa yang usia – usia segitu saya menyadari gitu.

Peneliti : jadi untuk area Gresik sendiri bagaiman mas? Apakah ada priotitas penerimaan ataukah di pukul rata?

FAF : saya pikir tidak ada priorotas atau apapun di PT Petrokimia Gresik ini, seleksi rekrutmen lolapil itu kita standartkan seperi seleksi penerimaan karyawan “kenapa?” karena selama pendidikan 6 bulan itu kan tidak hanya kecerdasan otak saja tetapi fisik juga di butuhkan seperti itu sehingga aaa... dan itu sudah ada standarisasinya kita misalnya kesehatannya harus apa? Fisiknya harus bagaimana? Jadi tidak ada prioritas, di PT Petrokimia tidak ada prioritas apapun begitu ya, baik itu untuk rekrutmen lolapil, rekrutmen karyawan atau apapun itu tidak ada. Seperti contoh aja

untuk rekrutmen karyawan ya sudah berapa anak manager disini yang tidak bisa lolos, manager itu eselon II disini dua grade dibawah direksi bahkan anaknya direksi pun beberapa ada yang tidak lolos disini. Jadi kalau misalkan ditanyakan “apakah ada skala prioritas?” “tidak” begitu, tetapi informasi lebih cepat sampai kepada pihak – pihak yang ada di ring 1 itu “iya” karena kita tahu sendiri di kami itu ada jaringan komunikasi pimda, jaringan komunikasi korpimka yaa MUSPIKA sorry MUSPIKA “musyawarah pimpinan kecamatan” kaya gitu, jadi disitu kan ada WA grup WA grup yang informasinya lebih cepat dibandingkan dengan yang ada di Banyuwangi, temen – temen yang ada di Riau, temen – temen yang ada di Lampung ataukah di Jawa Barat nah itu mereka akan ada list sesaat setelah itu.

Peneliti : nah untuk sasarannya sendiri kan dari anak muda, lha itu dari kalangan menengah kebawah saja ataukah dari untuk semua kalangan?

FAF : tidak ada syarat kesejahteraan ya di dalam rekrutmen lolapil, karena yang kita cari bukan dia miskin atau tidak, yang kita cari adalah kompetensi seperti itu. Berbeda ya, jadi kalau di petro itu ada BESTRO ya beasiswa petro, CSR juga kita berikan kepada anak – anak pintar sekali cerdas istimewa tetapi dia miskin dan benar – benar miskin itu perbedaanya itu kita berikan biaya pendidikan biaya hidup dan lain – lain, ini berbeda kalau misalkan itu kita berbasisnya kepada kompetensi. Nah kompetensi itu di ukur melalui apa? Melalui tes seleksi itu ada 5 tahapan kalau nggak salah kecerdasan emosi, kecerdasan bahasa, kecerdasan teknikal dan lain – lain lebih lengkapnya terkait persyaratan itu ada web sitenya petro ya, www.petrokimia-gresik.com. Jadi tidak ada “oh kamu miskin, kamu lolos” “nggak” nggak kaya gitu, karena ini kan hanya pendidikan 6 bulan dan kalau tahun ini upgrading menjadi diploma 1.

Peneliti : jadi sudah di upgrade ya?

FAF : sekarang sudah di upgrade kerjasama dengan politeknik ATI Makassar. Satu lagi kita juga membuat informasi berupa film dan itu nanti bisa di tonton di youtube, itu adalah sebuah proses bagaimana sih seseorang itu bisa lolos seleksi lolapil mulai dari awal dia tes hingga dia di wisuda menjadi lulusan lolapil, itu ada semua itu kurang lebih ada 20 menit itu memang rangkuman, jadi materi – materi apa saja yang di berikan. Nah, melalui itu kita itu pengen mencoba menginformasikan kepada stakeholder semuanya bahwa sekali lagi untuk masyarakat Gresik sendiri itu banyak sekali terjadi miskomunikasi bahwa lolapil itu adalah bukan salah satu jalur penerimaan karyawan PT Petrokimia Gresik, sekali lagi bisa di sampaikan disini bahwa lolapil bukan salah satu jalur penerimaan karyawan PT Petrokimia Gresik. Lolapil itu murni tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakat, jadi itu tidak ada meskipun nanti kalau misalnya mereka lulus petrokimia membutuhkan dan itupun mereka harus melakukan tes rekrutmen seleksi lagi “apakah di pastikan lolos?” “tidak” “apakah dipastikan menjadi karyawan petro?” “tidak” banyak sekali yang tidak lolos meskipun dia sudah di upgrade ya kompetensinya dan lain – lain tapi dia tidak pasti lolos, dia tidak di pastikan lolos. Jadi sekali lagi lolapil bukan salah satu jalur rekrutmen PT Petrokimia Gresik, lolapil adalah murni CSR PT Petrokimia Gresik selama 6 bulan sudah di upgrade menjadi pendidikan diploma 1. Itu yang sering kali QnA yang di direct message di instagram atau di facebook kaya gitu sering menanyakan “ apakah ini menjadi jaminan menjadi kerja di petro dan lain – lain” “tidak” seperti itu dan emang kita berikan uang saku seperti itu juga sama “apakah uang sakunya UMR dan lain – lain?” namanya uang saku kan nggak mungkin sebesar itu karena dia kan bukan pekerja tapi dia kita berikan pelatihan, kita berikan

pendidikan ketrampilan seperti itu. Nah, hal – hal seperti itu ya selalu kita komunikasikan selalu kita sampaikan kepada seluruh stakeholder “bukan.. bukan... bukan.. ini bukan jaminan rekrutmen jalur penerimaan karyawan” itu yang sangat sering sekali miskomunikasi bahkan kalau ada yang nggak lolos “saya sudah lolapil tapi kog nggak lolos?” ya mau gimana lagi kalau nggak lolos? Ya bisa di coba lagi nanti kalau ada rekrutmen. Itu banyak kog yang protes “saya akan ancam” “silahkan.. data anda tidak lolos” “percumah dong saya 6 bulan pendidikan, pelatihan” seperti itu, itu kan bisa di jadikan bekal kalau untuk nyari kerja tapi kalau mau nyoba lagi silahkan. Itu sering.., sering komplain di tolak program itu sering komplain itu, karena informasi tidak diterima baik oleh mereka karena mereka mau jalur rekrutmen.

Peneliti : lalu apa saja fasilitas yang di dapatkan oleh siswa lolapil tersebut mas?

FAF : di awal sudah saya jelaskan bahasanya fasilitas yang di dapatkan oleh siswa lolapil ini sangat banyak ya, mulai dari mess, makan, seragam dan lain sebagainya dan itu merupakan kebutuhan sehari-hari mereka bahkan mereka juga mendapatkan uang saku. Itu di Q&A banyak yang di tanyakan oleh masyarakat. tetapi ini kan program CSR jadi saya tekankan sekali lagi bahwasanya uang saku tidak sebanyak gaji karyawan karena ini bersifat pelatihan ketrampilan tetapi untuk kebutuhan hidup sehari – hari mereka di lolapil ini sangatlaj mencukupi.

Peneliti : lalu pihak manakah yang menyiapkan fasilitas tersebut mas? Dari CSR kah atau dari mana?

FAF : PT Petrokimia Gresik ini mempunyai banyak departemen yang mempunyai fungsi dan tugasnya masing, dimana dalam memenuhi kebutuhan dari siswa lolapil tersebut kita bekerjasama dengan departemen – departemen yang terkait. Semisal untuk pelaksanaan program merupakan tanggung jawab dept

pengembangan SDM, karena memang kebutuhan dari siswa itu banyak maka salah satu contohnya untuk sragam itu adalah tugas dari dept. Pelayanan umum dan sebagainya. Karena di dalam materi lolapil itu ada kesempatan gk mungkin dong kalau dept. Pengembangan SDM yang melatih maka itu bekerjasama dengan dept. Keamanan. Begitu pula untuk publikasi rekrutmen itu menjadi tugas dan wewenang dari dept. HUMAS begitu.

Peneliti : jadi itu kerjasama antar departemen ya mas? Lalu bagaimana bentuk komunikasi yang di lakukan mengingat itu berbeda departemen? Apakah ada struktur yang mengatur atau bagaimana?

FAF : kita memang ada strukturnya sendiri dalam mengelola lolapil tersebut dimana struktur tersebut dibuat untuk pembagian tugas. Sebelum melaksanakan program tersebut kita rutin mengadakan rapat koordinasi sehingga komunikasi yang kita jalin cukup bagus melalui rapat – rapat koordinasi tersebut.

Peneliti : yang masuk dalam struktur tersebut mas apakah ada gaji khusus?

FAF : gaji khusus hanya di berikan kepada yang bersifat instruktur dan dosen lain dari itu maka gaji yang di dapatkan ialah gaji pokok bulanan karena apa itu memang sudah menjadi tupoksi kinerja kita. Kalau setiap ada kegiatan CSR dan itu mendapatkan gaji khusus lalu gaji pokok bulanan mereka itu di berikan atas hak apa? Kan memang hak dan kewajiban itu sudah ada masing – masing.

Peneliti : jika memang begitu, untuk pengelolaan lolapil itu bagaimana? Bersifat mandiri kah atau kah masih ada campur tangan direksi?

FAF : untuk lolapil ini di bawah program CSR otomatis penanggung jawab tetap direksi dan untuk proses di lapangan itu tetap atas konfirmasi dari direksi.

Peneliti : jadi untuk lolapil ini dilaksanakan setiap tahun ya?

FAF : rekrutmen lolapil kita adakan sesuai dengan keadaan perusahaan

dan hampir setiap tahun kita mengadakan lolapil karena tahun 2018 ini meluluskan lolapil maka di tahun 2018 ini tidak mengadakan rekrutemn lolapil, kemungkinan lolapil rekrutmen tahun 2019. Jadi setiap tahun itu ada lolapil entah itu kelulusan ataupun penerimaan.



Hasil Wawancara Informan Tambahan

Hari/ tanggal : Kamis, 28 Desember 2017

Tempat : Kantor departemen produksi 1 PT Petrokimia Gresik

A. Latar Belakang Informan Pokok

1. Nama : Muhammad Yunus
2. Jenis kelamin : Laki – laki
3. Jabatan : peserta LOLAPIL

B. Hasil Wawancara

Peneliti : Selamat siang, mas saya Nur Laili Zakia mahasiswa dari Universitas Negeri Jember yang sedang melakukan penelitian tentang LOLAPIL. Mas mohon maaf namanya siapa?

MY : Yunus, Muhammad Yunus Mbak

Peneliti : Mas Yunus ini kan sekarang peserta LOLAPIL, dulu ketika seleksi persyaratannya apa saja mas?

MY : Persyaratannya? Ya itu kesehatan.. tes kesehatan, pertama tes kesehatan awal. Itu kaya ada tes, pertama tes mata kesehatan, ya biasanya tes tinggi badan berat badan terus yang kedua itu tes akademik. Jadi itu mungkin kalau dari jurusan IPA ya pelajaran IPA, kalau dari jurusan mekanik ya kaya pelajaran mekanik. Terus tes ketiga itu psikotes ya psikotes psikotes gitu itu. Habis itu tes kesehatan terakhir.

Peneliti : Waktu tes itu ada mengalami banyak kendala gak itu mas?

MY : Eee... nggak sih, santai saja

Peneliti : Ini sudah berapa bulan mas pelatihan ini?

MY : Ee... tiga bulan

Peneliti : Selama diklat ini pernah mengalami kesulitan gak?

MY : Paling kesulitannya ya cuma sakit – sakit sedikitlah, kaya batuk gitu atau apa gitu. Nggak sampek kaya yang apa ya? Yang aneh – aneh gitu.

Peneliti : Ketika mengalami kesulitan kaya gitu gimana mas? Cepat tanggap atau gimana?

- MY : yaa.... kemarin itu ada yang sakit langsung diperiksakan ke rumah sakit petro ya. Kalau ada apa – apa langsung laporan saja biasanya petugasnya langsung ditangani.
- Peneliti : mas, selama mengikuti LOLAPIL, fasilitas apa saja mas yang diterima?
- MY : ya itu pertama mes, terus makan, terus apa ya? Jaminan kesehatan juga dapet, terus ya kaya gini APD perlengkapan buat alat tulis menulis, apa? yang kemarin pelajaran itu kalau sekarang kan magang itu OJT ya kaya APD gini dapet, makan siang dapet.
- Peneliti : fasilitas yang didapatkan itu bagaimana mas? Sudah memadai apa belum mas?
- MY : sudah cukup, lebih dari cukup malah.
- Peneliti : selama menjadi proses ini gimana mas?
- MY : gimana ya mbak, ya bersyukur kan ini baru pertama kali juga dapet pelatihan terus banyak fasilitasnya juga. Semuanya terpenuhi juga.
- Peneliti : selama mengikuti OJTnya gimana mas? Mengalami kesulitan atautkah bagaimana?
- MY : ya ini kan masih hari pertama OJT ya agak aneh aja, baru pertama masuk pabrik soalnya, masih lihat – lihat menyesuaikan lingkunganlah. Tapi ya nggak nggak begitu, kan sudah ada bayangan sebelumnya jadi ya gak begitu aneh.
- Peneliti : iya, tanya lagi nih mas minggu kemarin kan classroom ya? Nah sebelum classroom itu minggar ya? Itu merasa berat atau bagaimana mas?
- MY : kalau saya sih nggak berat – berat amat sih Cuma ya itu dulu kan pernah ikut kaya pencak silat gitukan jadi ya sudah biasa lah.
- Peneliti : ini kalau sudah selesai gimana mas? Ada ujiannya?
- MY : ada mbak, nanti terkahir kita ada ujiannya.
- Peneliti : oh gitu ya, ini yang seangkatan temen – temennya dari mana aja ya?

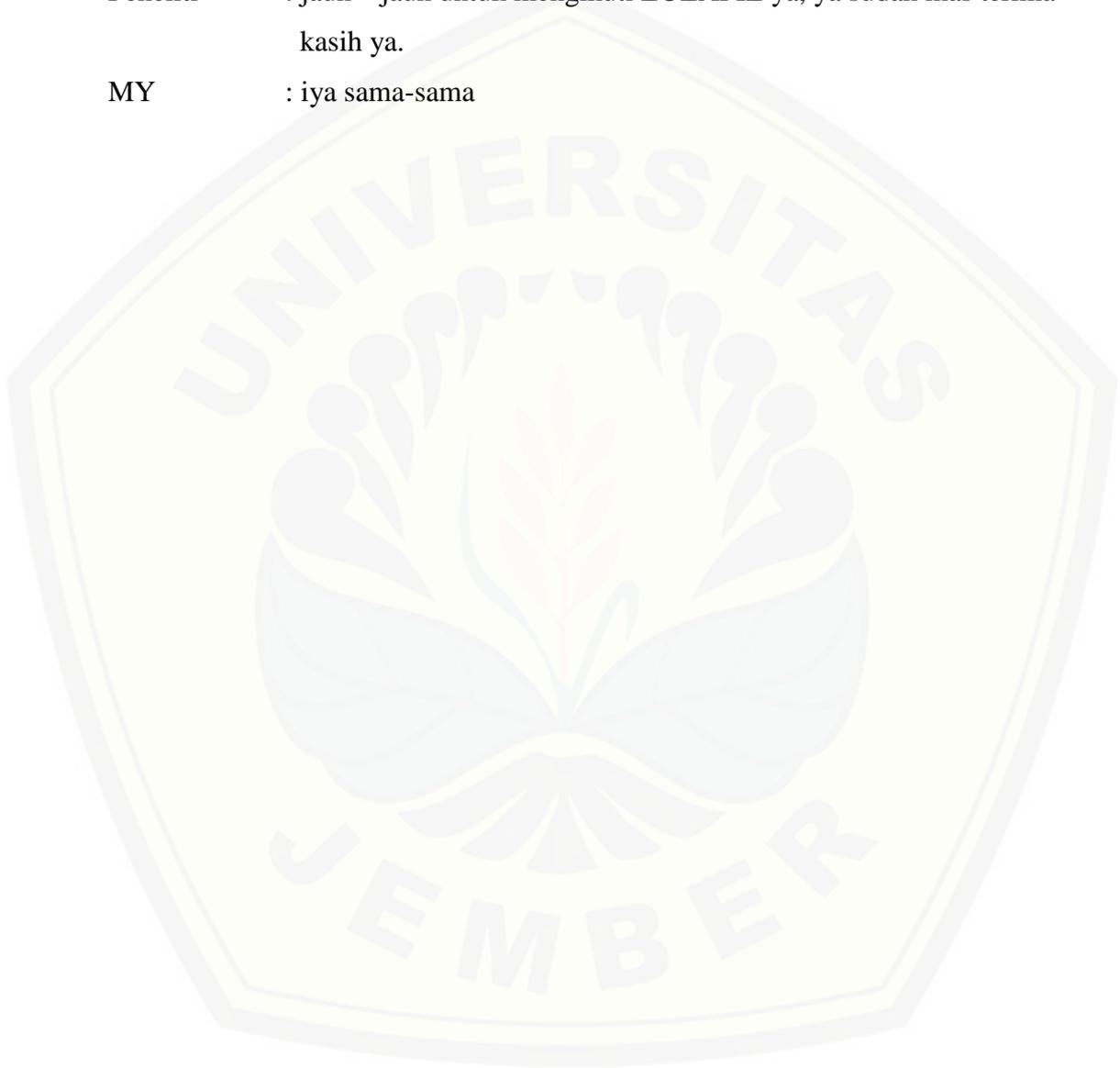
MY : dari Gresik sih yang paling banyak terus dari Pati, dari Bojonegoro, Lamongan, Surabaya ada, dari kediri ada.

Peneliti : mas yunus aslinya mana?

MY : Bojonegoro

Peneliti : jauh – jauh untuk mengikuti LOLAPIL ya, ya sudah mas terima kasih ya.

MY : iya sama-sama



Hasil Wawancara Informan Tambahan

Hari/ tanggal : Kamis, 28 Desember 2017

Tempat : Kantor departemen pengembangan SDM PT Petrokimia Gresik

A. Latar Belakang Informan Pokok

1. Nama : Mas Soni Pratomo
2. Jenis kelamin : Laki – laki
3. Jabatan : produksi

B. Hasil Wawancara

Peneliti : Selamat siang, mas saya Nur Laili Zakia mahasiswa dari Universitas Negeri Jember yang sedang melakukan penelitian tentang LOLAPIL. Mas mohon maaf namanya siapa?

MSP : Mas Soni

Peneliti : Mas Soni ini lulusan LOLAPIL ya?

MSP : Kalau lolapil angkatan 7 tahun 2011 lulus tahun 2012

Peneliti : Mas Soni sudah bekerja di petri ya?

MSP : Alhamdulillah sudah

Peneliti : Dibagian apa mas?

MSP : Dibagian produksi

Peneliti : Selama mengikuti lolapil apa saja yang didapatkan?

MSP : Yang didapat? Banyak, yang pertama kedisiplinan, pembinaan mental habis itu ketrampilan juga terus wawasan industri bagaimana sebelumnya lulusan SMA nggak tau apa itu industri terus akhirnya jadi tahu di LOLAPIL ini.

Peneliti : Kalau untuk fasilitasnya mas?

MSP : Kalau fasilitas ada, terutama untuk mesnya. Ya... yang pasti mess dan itu gratis tanpa dipungut biaya apapun dari seleksi awal LOLAPIL sampai akhir, sampek luluspun lolapil nggak dipungut biaya apapun. Dapet makan yang pasti 3kali sehari, terus dapet *extra fooding* kaya snack terus kaya tambahan – tambahan susu gitu dan lain sebagainya itu pasti ada terus baju sragam, terus baju

katle pak untuk d pabrik *safety* helm itu masker sepatu boots semuanya lengkap.

Peneliti : terus kalau untuk jaminan kesehatannya dapet gak mas?

MSP : jaminan kesehatan ada. Jadi kalau selama pendidikanpun jaminan kesehatan di tanggung oleh PT Petrokimia, entah itu.. alah sepele kaya batuk gitu udah langsung “udah bawa ke rumah sakit aja” langsung ditangani.

Peneliti : jadi sudah dijamin semua ya, terus selama proses mengikuti lolapil itu ada kendala nggak mas?

MSP : kalau saya pribadi sih nggak ya, kalau disini betah ya betah banget malah seneng. Selama 6 bulan itu apa ya istilahnya? Nambah pengalaman juga terus apa namanya tadi itu ilmu juga kan. Kalau hambatan atau kendalanya mungkin kalau pas saat OJT aja sih. Jadi kan kita yang lulusan SMA nggak tau pabrik itu gimana, mungkin pertama kali kaget gitu kan “oh ternyata mesin yang berputar – putar gede itu gini” gitu kan, terus *pressing*, *presser- presser* yang tinggi terus yang sebelumnya nggak tahu jadi tahu. Sempet takutnya disitu tapi dengan mengikuti diklat *classroom* selama 1 bulan sebelumnya 5 bulan setelahnya itu OJT jadi ya lebih paham. “oh ternyata untuk nanganinya itu begini” kalau untuk kendalanya mungkin itu aja sih mbak, untuk pertama kali masuk ke pabrik takut mesti takut itu pasti ada.

Peneliti : untuk model materinya gimana mas? Berkelompok atau seperti sekolah biasa?

MSP : kalau *classroom* ya disama ratakan kaya sekolah gitu, materinya sama semua. Nggak ada yang khusus. Semuanya sama Cuma beda kelas saja tapi materinya sama. Tapi kalau di OJT di pabrik itu kita dibagi kelompok kan nggak mungkin 91 orang langsung masuk didalam pabrik kan gak mungkin mesti dibagi – bagi kelompok “oh unit ini sekian orang” “diunit ini sekian orang” dengan materi yang sama.

- Peneliti : untuk terakhir ada ujiannya nggak mas?
- MSP : ada mbak, setelah materi dan ojt itu nanti ada ujian evaluasi gitu semacam ujian kelulusan bagi peserta LOLAPIL.
- Peneliti : iyaa gitu ya mas, oh iya mas kira – kira mas soni ini tahu nggak latar belakang program ini kan sekarang mas soni sudah menjadi karyawan Petro kan?
- MSP : yang saya tahu ya secara pribadi, sebelumnya kan saya e.. ini istilahnya curhat ya.. hehehe... pertama mungkin orang – orang nggak tau apa itu petrokimia, yang orang tahu secara umum Gresik itu semen gitu semen Gresik jadi ya nggak tahu petro itu apa jadi ya ayah saya memperkenalkan dengan om saya sodara jauh saya yang ada di Gresik akhirnya tahu petro itu gini gini gini, nah.. pada saat dikenalkan pada om saya, ada sih lowongan tapi nggak setiap tahun itu ada petro itu tapi ada satu yang sekiranya cuma pendidikan aja bukan rekrut karyawan tapi pendidikan aja itu namanya lolapil. Jadi itu nanti di didik, kasih tau wawasan industri, lulusan industri ya istilahnya kaya setara D1 gitu lho dan itu free jadinya nggak papalah. Dimana saya yang lulus SMA mau lanjut di angkatan nggak jadi, gagal sih pada saat itu pengennya tahun depannya nyiba lagi, nah masak setahun depannya itu saya nganggur gitu kan, saya nggak mau, kuliahpun aku nggak mau juga, maunya kerja aja. Kerja apa ajalah pokoknya yang menghasilkan uang sendiri, nggak mau kuliah istilahnya gitu terus okelh coba tapi pendaftarannya ada nggak om? Nanti tak kasih info lagi aja dan ternyata setelah daftar angkatan nggak lolos, selama H+ sebulan mungkin, H+ sebulan nggak lolos itu di kabari lagi “ini ada ini, coba aja” terus tak lihat lolapil itu apa ternyata loka latihan ketrampilan terus secara garis besar program CSRnya petrokimia, corporate social responsibility. Apa sih CSR itu? Ternyata program bina lingkungan gitu, jadi programnya petrokimia untuk merangkul

lulusan SMK SMA yang mungkin nggak punya biaya untuk kuliah, bingung mau kemana, mau kerja atau gimana itu bisa lewat lolapil ini. jadi istilahnya opsi setelah lolapil ada pandangan mau kemana gitukan, mau lanjut kerja atau kuliah soalnya kan nggak mengikat. Jadi lolapil ini bukan jalur rekrutmen, bukan jalur rekrutmen karyawan jadi setelahnya lolapil lulus yaudah bebas, mau lanjut ke petro lagi kalau ada rekrutmen, kalau mau lanjut ke perusahaan lain atau boleh lagi ya nggak masalah kembali ke personalnya masing – masing. Yaa... terimakasih banget sama petro, adanya lolapil jadi ya bisa sampek sekarang ini.

Peneliti : setelah lulus dari lolapil mas soni sekarang ini kan kerja dipetro ya, nah itu gimana mas prosesnya? Adakah prioritas bagi lulusan lolapil?

MSP : nah.. ini ni, mungkin ini yang jadi pertanyaan bagi banyak masyarakat umum “lolapil itu nanti jadi karyawan itu pasti” gitukan. Kebanyakan mungkin ngomongnya seperti itu, tapi itu ternyata nggak sama sekali. Jadi setelah lulus lolapil itu kalau semisal petrokimia menawarkan atau membuka lowongan ya kita tes lagi, tes lagi dari awal sama kaya kita pertama tes lolapil itu tes lagi. Kalau semisal tes yang untuk rekrut karyawan ini gagal ya udah. Jadi kaya “oh lulusan lolapil ini diprioritaskan” “nggak” jadi disama ratakan.

Peneliti : jadi nggak ada prioritas ya?

MSP : nggak ada, kalau lulusan lolapil pasti masuk petro gitukan? Nggak. Jadi kembali lagi ke anaknya kalau semisal dia bagus tesnya bagus ya masuk, kalau semisal nggak ya sudah.

Peneliti : begitu ya mas, lalu kalau untuk rekrutmen lolapil sendiri itu apakah ada syarat khusus? Seperti kalangan menengah kebawah atau mungkin wilayah atau syarat yang lainnya?

MSP : jadi dari yang ketrима itu 91 orang itu kan, saya rasa itu sama rata.

Jadi semua wilayah kaya Gresik, Sidoarjo, Surabaya, Lamongan itu sama rata semua tapi mungkin dari 91 itu kebanyakan anak Gresik nya jadi seperti itu. Jadi bukan berarti di dominasi Gresik ya mungkin tempatnya di Gresik masak anak Gresik nggak ada gitukan? Istilahnya tetep ada tapi sama rata semua, jadi sampek luar kotapun, luar pulaupun ya ada dan itu istilahnya syarat khusus itu eee.... semua kalangan bisa yang penting persyaratannya apa istilahnya sesuai dengan persyaratan yang di tetapkan ya lanjut ya itu dari tesnya.

Peneliti : ok mas, itu kalau pelaksanaan programnya gimana mas? Ada kendala nggak mas? Kaya komunikasinya atau bagaimana gitu mas?

MSP : kalau kaya gitu nggak ada sih, kan sebelum itu sudah di koordinir dari masing – masing departemen yang menaungi kaya departemen yanum, diklat, keamanan gitu kan sudah koordinasi. Kalau ada kendala misalkan di mess ada AC yang rusak itu langsung ditangani sama yang bagian yanumnya jadi by phone gitu langsung orangnya dateng langsung dibenerin.

Peneliti : kalau untuk sragamnya mas?

MSP : sragam, kita masuk itu sudah ready semua untuk yang menyusul itu sragam katelpak yang untuk OJT soalnya kita kan satu bulan pertama itu di diklat dulu jadi pake PDH dulu jadi kalau PDL dilapangan itu menyusul setelah di classroom 1 bulan setengah nah itu baru dateng perlengkapannya.

Peneliti : lengkap ya fasilitasnya

MSP : heem.. sampek ukurannya itu ditanyakan kalau semisal nggak cukup itu juga. Saya waktu kakinya terlalu besar atau bagaimana ya. Disediakan fitting baju terus ukuran sepatu terus sampek sabuk kaos kaki dari atas sampai bawah itu dapat semua kecuali yang lainnya. Jadikan sepatunya itu disediakan sampek ukuran 44 nah saya 44 itu kog nggak cukup ya itu langsung d konfirmasi

kalau nggak cukup dituker aja, sampek mau masuk itu H-3 kalau nggak 4 itu saya di telfon dari diklat “mas ini nomornya 45?” “iya pak bener, ini nggak cukup nomor 44 kalau untuk seminggu aja nggak apa apa, lha ini 6 bulan pak mending pas dari pada sempit 6 bulan malah kakinya sakit semua kan” “oh ya sudah mas nanti saya carikan yang modelnya hampir sama tapi ukuran 45 ya mas” “iya pak nggak apa- apa pak” sampek segitunya gitu lho dan itu nomornya yang paling gede saya sendiri yang lainnya 44 saya saja yang 45.

Peneliti : itu dapatnya sepatu apa saja mas?

MSP : sepatu olahraga, sepatu pantofel, sepatu untuk pabrik dapat semua.

Peneliti : kalau katelpak itu dikasih atau dipinjami?

MSP : dikasih semua, kalau APD itu kaya masker, safety helm itu dipinjami tapi kalau semisal rusak itu nanti diganti.

Peneliti : ketika sudah bekerja seperti sekarang kira – kira apa yang didapat mas dari lolapil, ilmunya itu memudahkan kah?

MSP : banget banget mbak, jadi mungkin nggak jauh beda ya jadi kalau OJT kan kita dipabrik itukan OJTnya disitu di unit ini unit ini di rolling dari pabrik 1, 2 sama 3 itu di rolling jadi semua merasakan jadi kalau pabrik 1 itu gini gini gini, kalau pabrik 2 itu gini gini gini, pabrik 3 juga. Nah.. pada saat penentuan mau masuk di bagian mana di unit mananya kita sudah punya pegangan. Jadi sudah punya pegangan dan apa yang mau dilakukan juga sudah tahu. Beda kalau sama mereka yang nggak ikut lolapil, bingung mereka apa yang mau dilakukan jadi ya sangat membantu banget. Hal – hal apa saja yang nggak boleh dilakukan itu sudah tahu semua, jadi baru masuk itu sudah nggak ngulang dari awal tinggal neruskan saja.

Peneliti : jadi kalau dibandingkan dengan yang lain sudah satu langkah lebih unggul ya?

- MSP : iya, jadi sudah lebih unggul. Pembinaan mental, kedisiplinan semua.
- Peneliti : itu setelah lulus LOLAPIL terus ke rekrut karyawan berapa bulan?
- MSP : nggak sampek 1 bulan, jadi pada saat itu nggak langsung ada rekrutmen nunggu 2-3 mingguan baru dikabari ini ada rekrutmen mau apa nggak?
- Peneliti : jadi lulusan lolapil ini ada grupnya?
- MSP : itu langsung dikabari langsung sama pembinanya, tahun 2011 belum ada WA ngabarinya lewat SMS sama facebook.
- Peneliti : itu yang angkatannya mas soni 91 orang ketrima ke petro semua?
- MSP : alhamdulillah ketrima semua.
- Peneliti : ok mas makasih ya.
- MSP : iya mbak sama- sama, jadi itu ya mbak setelah lulus lolapil itu ada rekrutmen lagi tapi kan rekrut karyawan itu ada jalur lainnya kaya yang langsung tanpa ikut lolapil itu kalau kata senior- senior yang diatas saya itu katanya ya lolapil itu lebih unggul soalnya kan kalian itu nggak mengikat oleh petro habis itu setelah 6 bulan itu daftar pas ada rekrutmen jadikan istilahnya kalian itu sudah ada bekal, sudah ada pegangan sementara yang langsung rekrutmen karyawan kan lulus SMA langsung ini jadikan untuk pembinaan mental 2-3 mingguan aja kan habis itu terus masuk dipabrikkan jadi kan nggak selama 6 bulan itu jadi ya adakan perbedaan itu.
- Peneliti : oh iya. Kalau nggak salah di petro ini kan ada beasiswa bagi karyawan ya, kalau untuk lulusan lolapil ada nggak mas?
- MSP : kalau masalah beasiswa lolapil jujur saya belum tau, kalau untuk lulusan SMA belum tahu juga kalaun lulusan sarjana itu ada. Untuk mekanismenya juga kurang tahu.

Hasil Wawancara Informan Tambahan

Hari/ tanggal : Selasa, 12 Desember 2017

Tempat : Kantor departemen Pelayanan Umum PT Petrokimia Gresik

A. Latar Belakang Informan Pokok

1. Nama : Mulyono
2. Jenis kelamin : Laki - Laki
3. Jabatan : Staff muda di Departemen Pelayanan Umum

B. Hasil Wawancara

Peneliti : Selamat pagi, bapak saya Nur Laili Zakia mahasiswa dari Universitas Negri Jember jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial yang sedang melakukan penelitian terkait dengan CSR LOLAPIL. Bapak mohon maaf namanya siapa?

MLY : iya, selamat pagi mbak silahkan.. nama saya mulyono

Peneliti : mohon maaf bapak kalau boleh tau disini bapak jabatannya sebagai apa pak?

MLY : saya staff muda mbak

Peneliti : pak, mau tanya lolapil berdiri tahun berapa ya pak?

MLY : setau saya lolapil ini ada kalau gak salah tahun 1981 mbak, itu dulu pernah fakum tapi saya lupa itu fakum tahun berapa.

Peneliti : pendidikan lolapil ini kira – kira berapa bulan pak?

MLY : lolapil ini 6 bulan mbak, tapi kan dari yanum sebelum anak – anak datang kan sudah harus mulai menyiapkan kebutuhan mereka, kaya mes dan lain – lain itu mbak.

Peneliti : begitu ya pak, kalau gak salah katanya lolapil itu sudah di upgrade jadi D1 pak?

MLY : setau saya ini sudah di upgrade jadi D1 dan bekerja sama dengan ATI Makasar. Yang lebih jelasnay nanti coba tanya ke bu Ivon. Itu kalau nggak salah untuk pengajar – pengajarnya memang dari ATI Makasar dan untuk mess dan fasilitas – fasilitas lainnya itu kami yang memenuhi dari departemen yanum. Itu nanti

fasilitasnya kita samakan ya dengan anak – anak ya sesuai dengan standart dosen ataupun pengajar secara umum ya.

Peneliti : kira – kira fasilitas apa saja pak yang di dapatkan oleh siswa lolapil ini ?

MLY : fasilitas yang di dapat itu mulai dari tempat tidur ya itu kita siapkan di mess tapi di mess itu kan terbatas hanya ada 80 pesertanya 100 ya agak himpit – himpitan dikit ada yang isi 1 ada yang isi 2, sementara ini pelatihnya pake mess sendiri ya kalau dulu jadi satu otomatis kamar untuk anak – anak lolapil di tempati oleh pelatih dari luar.

Peneliti : lalu untu sraga, buku, sepatu kaya gitu bagaimana pak?

MLY : iya dapet, mulai sepatu, buku sampek trining ya mereka dapet semua. Semua itu di siapkan oleh kita, jadi mereka itu datang kesini nggak bawa apa – apa, bawanya itu hanya baju – baju untuk ganti di mess ya untuk keseharian di mess lho ya bukan untuk sragam, bawa ember, gayung yang lain kita siapkan.

Peneliti : lengkap ya pak, lalu bagaimana kriteria untuk menjadi siswa lolapil? Apakah dari kalangan menengah kebawah ataukah semua kalangan?

MLY : semua kalangan bisa masuk sesuai dengan hasil tes yang di lakukan tim rekrutmen lolapil. Jadi semua sesuai kriteria, mulai dari kesehatan, kepandaian otak tapi bukan hanya mengandalkan otak saja lho ya, mampu tapi kalau nggak sehat kan yo gak bisa yang menjadi prioritas yang fisiknya sehat.

Peneliti : jadi yang masuk di lolapil ini benar – benar pilihan sesuai dengan kriteria yang di tentukan tim rekrutmen ya pak?

MLY : iya, kriterianya sudah di tentukan itu tadi ya kaya bu Ivon itu yang perencanaan jadi ya itu.

Peneliti : terus pak kalau biasanya kalau mau ada lolapil itu bagaimana pak terkait dengan perencanaannya?

MLY : perencanaannya, programnya itu kan sudah di kasihkan to mbak

sebelum ada, ini di kaji dulu sebelum kita umumkan di luar itu dan memang selalu begitu tapi memang ada batasan umurnya lah ya, kalau dulu batasan umurnya mepet untuk angkatan 3, 4, 5 untuk angkatan kemaren itu batasan umurnya 22 atau 23 gitu saya kurang paham jadi kalau ada yang lulus beberapa tahun yang lalu masih bisa daftar.

Peneliti : pada saat perencanaan sebelum di umumkan itu pak apakah ada kendala?

MLY : wah itu kalau proses itu kan bukan saya ya itu orang – orangnya. Itu mungkin di SDM di bagian perencanaan SDM, jadi ada yang membentuk perizinannya kalau setau saya itu izin ke disnaker terus minta untuk tutornya untuk sekarang angkatan laut apakah dari dari BRIMOB apakah dari mana sudah di setting semua perizinannya itu perencanaan SDM yang melakukan.

Peneliti : lalu untuk pelayanan umum ini bagiannya apa saja pak?

MLY : kita melakukan apa yang sudah di rencanakan oleh bagian perencanaan dan pengembangan SDM. Jadi kita itu hanya melaksakan untuk membantu pelayanannya untuk kebutuhan dia, mulai dari pakaian sampek makan untuk menjaga gizinya terus mess semua.

Peneliti : lalu untuk yang ikut andil dalam mengelola lolapil ini apakah ada struktur tersendiri ataukah inklude dalam yang menangui lolapil saja pak?

Mulyono : gimana ya kalau struktur itu.. kalau penanggung jawabnya itu ada 2 ya ada 3 lah termasuk perencanaan SDM yang masuk kepanitian selalu itu terus keamanan, diklat itu sendiri, yanum sifatnya membantu jadi bukan tim intinya karena sifatnya membantu kebutuhan – kebutuhan dia gitu.

Peneliti : kalau untuk tutor – tutornya pak apakah dapat pelayanan seperti siswa atau beda pak?

MLY : sama, jadi kita siapkan karena dia minta di mess sendiri ya kita

siapkan mulai sarapannya dan pakaian untuk trining mereka juga dapat sama kami tidak membedakan, yang beda itu warna mungkin untuk siswanya hijau instrukturnya kuning kan wajar – wajar saja kan ya supaya apa? “oh ini tutornya, ini siswanya”.

Peneliti : jadi untuk kehidupan mereka disini terjamin ya pak?

MLY : oh terjamin, untuk masalah makan lho saya kira terjamin untuk kesehatan juga ada anunya apa terjamin juga kog lha wong di trima lolapil terus di ikutkan BPJS setau saya kog, mereka ikut BPJS termasuk mereka mendapat uang sakau itu harus pake BRI itu ikut semua.

Peneliti : iya bapak, terima kasih sudah mau membantu menyelesaikan tugas akhir saya.

Mulyono : iya, khusus konsumsi di sini jadi kita bisa mewakili lah seandainya untuk pakaian. Kita bisa mewakili karena satu bagian.

Peneliti : oh iya pak, saya lupa seandainya ketika sudah masuk dan sragam itu belum jadi gimana itu pak?

Mulyono : selama ini kog begitu anu sudah selesai begitu mulai pelatihan sragam sudah selesai, karena apa belum di terima mereka itu sudah di ukur bajunya. Pengukuran baju mulai baju putih sampek katelpak sampek untuk kegiatan olahraga semua itu sudah di ukur

Peneliti : jadi selama ini lancar – lancar saja begitu ya pak?

Mulyono : kalau pengen tau lebih lanjut bisa langsung ke bu Endah langsung saja untuk prosesnya baju, sepatu bagaimana, kalau untuk konsumsi disini. Jadi kalau kebutuhan konsumsi macem – macem ya mulai dari snak di kelas, kalau di kelas snaknya ada sendiri di kelas kalau makan siangnya ada di depan tapi kalau untuk makan pagi tetep di mess pagi dan malem itu di mess.

Peneliti : begitu ya pak, iya pak terimakasih mungkin saat ini itu dulu pak jika nanti ada yang saya bingungkan nanti saya menghubungi bapak kembali.

Mulyono : iya mbak, sama - sama

Hasil Wawancara Informan Tambahan

Hari/ tanggal : Senin, 11 Desember 2017

Tempat : Kantor departemen Pelayanan Umum PT Petrokimia Gresik

A. Latar Belakang Informan Pokok

1. Nama : Endah
2. Jenis kelamin : Perempuan
3. Jabatan : Staff muda di Departemen Pelayanan Umum

B. Hasil Wawancara

Peneliti : Selamat siang, ibu saya Nur Laili Zakia mahasiswa dari Universitas Negri Jember jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial yang sedang melakukan penelitian terkait dengan CSR LOLAPIL. Ibu mohon maaf namanya siapa?

EDH : iya selamat siang mbak, saya bu Endah mbak

Peneliti : ibu, mohon maaf disini ibu jabatannya sebagai apa bu?

EDH : saya staff muda tetapi di pelayan umum ini di posisikan sebagai kepala regu konsumsi mbak.

Peneliti : terimakasih ibu, begini bu saya kan sedang penelitian terkait dengan LOLAPIL jadi yang ingin saya tanya ini nanti terkait dengan LOLAPIL bu.

EDH : iya, LOLAPIL itu mbak yang mengelola diklat tetapi kalau fasilitas lolapilnya kita contohnya sragam, terus ada katelpak soalnya dia nanti dipekerjakan di anu magang ya di pabrik pupuk. Terus disini itu pendidikannya 6 bulan disini ya, jadi yang masalah kaya baris berbaris waktu itu keamanan jadi sampean juga harus ke keamanan itu nanti. Studi deskriptifnya apa?

Peneliti : study deskriptifnya LOLAPIL bu

EDH : anu, kog gak pernah denger ya itu masuk fakultas apa ya mbak? FISIP?

Peneliti : iya bu, itu masuk d FISIP

EDH : iya iyaa.. terus untuk perlengkapannya sragarm, katelpak yangtadi

itu, sepatu, trining juga topi juga dari YANUM, messnya itu tempat tinggalnya ya. Tadi dari pak mul ya?

Peneliti : iya bu

EDH : iya, disini itu istilahnya sandangnya. Semua sudah.. sandang pangan papan, iya tidurnya juga kan. Betul ya sandang pangan papan, jadi mengenai pakaian seksinya pak galih, fasilitas perlengkapan ya terus kalau makanan sama penginapan pak mulyono sama pak masyana. Pak mulyono khusus konsumsu dia makanannya.

Peneliti : begitu ya bu, kira – kira sebelum program di lakukan itu apa saja ya bu persiapannya?

EDH : begini ya mbak, ini saya kan bagian pelayan umum jadi kalau persiapan ya kami mempersiapkan apa saja yang di butuhkan anak- anak seperti seragam, sepatu, katelpak dan lain – lain. Lha sebelum itu kita biasanya ada rapat – rapat koordinasi yang membahas soal jumlah siswa yang akan kita terima soalnya kan kita juga harus tau biayanya untuk tahun ini berapa. Lha kalau kita udah buka untuk 150 orang misal tapi kalau dananya gak cukup lak gimana. Itu biasanya mbak, kalau perizinan itu apa kata diklat, diklat itu yang tahu.

Peneliti : iya bu, jadi begini bu yang ingin saya tanyakan itu terkait dengan kendala – kendala apa saja yang terjadi dalam lolapil itu. Nah, terkhusus ibu ini bagian pelayan umum yang mengurus terkait seragamnya siswa – siswa ya bu? Apakah pernah terjadi keterlamabatan penjahita sragam bu?

EDH : jadi begini mbak, sebelum seragam itu jadi mereka pakai hitam putih. Pernah mbak, jadi gini pas pembekalan itu mereka pakai pakaian hitam putih. Jadi setelah mereka mulai pembekalan diluar seperti baris berbaris itu sudah siap kita mbak mulai dari trining, sepatu cat, ya sepatu boots itu. Sebelum anu itu kita sudah ada

- koordinasi dengan departemen lain, sudah ada rapat – rapat sudah ada tim, sebelum tes lolapil itu sudah mulai persiapan.
- Peneliti : ouh berarti sebelum program terlaksana sudah ada koordinasi ya bu?
- EDH : iya, sebelum itu sudah ada rapat – rapat mbak terkait dengan mereka nanti tinggalnya dimana, makannya apa, seragamnya bagaimana, terus mereka jumlahnya berapa itu sudah di rapatkan itu kita juga sudah menyiapkan bersama – sama dengan unit terkait.
- Peneliti : iya bu, terus itu kan yang menangani lolapil dari berbagai departemen ya bu lalu apakah ada strukturnya sendiri ataulah ikut struktur CSR maupun dikat bu?
- EDH : jadi gini mbak, itu program kemitraan jadi itu CSR anggarannya full ya jadi pelayanan umum hanya khusus melayani sragam – sragamnya, perlengkapan – perlengkapannya dan sandang pangan tadi itu. Terus kalau tempat diklat itu mengenai pembekalan yang di kelas nah kalau diluar keamanan, jadi beris berbaris dan olah raga apapun itu sudah yang nangani keamanan.
- Peneliti : berarti ada struktur sendiri ya bu dari berbagai departemen – departemen itu yang mengelola lolapil ya bu semacam kepanitian begitu bu?
- EDH : bukan struktur ya mbak, kita itu ada nota dinasnya ya mbak. Jadi kalau ada lolapil kita dibuatkan nota dinas jadi unit yang terkait itu di masukkan nota dinas tadi.
- Peneliti : jadi di dalam nota dinas itu setiap periodenya selalu berubah – ubah gitu ya bu?
- EDH : iyaa... itu di nota dinas kan menyebutkan kan ya angkatan berapa tahun ini terus ada lagi angkatan berapa gitu.
- Peneliti : jadi siswa lolapil yang ada disini ini benar – benar terpenuhi semua kebutuhannya ya?
- EDH : insya Allah begitu

- Peneliti : lalu yang untuk kriteria penerima lolapil ini dari kalangan menengah kebawah atukah semua bisa ikut bu?
- EDH : nah itu coba tanya ke bu diklat
- Peneliti : ouh yang mempunyai wewenang ini diklat bu?
- EDH : iya bener, tapi kalau gak salah itu ad persyaratan – persyaratannya kaya keterangan berkelakuan baik, terus tinggi badan, berat badan ideal kaya gitu – gitu kalau nggak salah cuma info lengkapnya ada di pengelola diklat bu Ivon itu tapi anggaran semua ada di CSR. Tapi yang jelas itu untuk pengambilan siswa lolapil di utamakan mereka yang ada di ring 1. Ring 1nya petro itu daerah dekatnya ramayanan sana itu mbak.
- Peneliti : ouh begitu ya bu, jadi kalau untuk pendanaan itu CSR tapi kalau pelaksanaan dari diklat dan unit terkait?
- EDH : iya dengan unit – unit terkait, ya insha Alloh semua kebutuhannya terpenuhi mbak. Itu kalau ada tes lolapil gitu itu di umumkan kemana – mana jadi gak hanya kalangan menengah kebawah aja tapi semua kalangan
- Peneliti : iya terus bu, kalau di pelayanan umum sini apakah mengetahui akhir dari lolapil itu? Semisal selesai pendidikan lolapil siswa tersebut akan bekerja dimana atau di gimanakan begitu bu?
- EDH :itu programnya diklat. Kita hanya fasilitasnya saja, kita pendukungnya saja kaya semisal “bu, ini kemarin ada yang jalan – jalan terus jatuh sampek robek” nah itu lapornya ke kita, kita yang nangani. Yanum ini kan bagian perlengkapan umum baju2nya kaya gitu se. Tapi kalau jatuh terus cidera itu langsung di bawa ke rumah sakit petro, itu sudah ada dananya. Tapi kalau sudah di bawa ke rumah sakit terus nggak ada dananya itu yang bayar CSR.
- Peneliti : iya bu, jadi kalau di yanum ini hanya pendukung saja ya bu?
- EDH : iya, kalau kita hanya pendukung saja kalau masalah penerimana

dan lain sebagainya itu ada di diklat terus kalau masalah pembiayaan itu ada di CSR, jadi kita di pelayanan umum ini hanya ngurusin karyawan mbak tapi kalau ada lolapil ini bisa di ikutkan juga.

Peneliti : iya bu, terimakasih sudah membantu saya menyelesaikan penelitian saya.



Transkrip Reduksi, Koding, Kategorisasi Data

INISIAL	REDUKSI DATA	KODING	KATEGORISASI DATA
LLK	“Jadi gini ring itu wilayah yang ada di sekitar petro. Jadi gini ada si A sama si B wilayahnya sama – sama mepetnya misalkan nilainya sama – sama 80 misalkan ya tapi ini ring 1 ini ring 2 itu kita harus milih, kita di suruh milih itu ring 1nya di dahulukan.” (LLK: 11 Desember 2017)	WP	Gambaran umum loka latihan ketrampilan (LOLAPIL) CSR PT Petrokimia Gresik
FAF	kita buka seluas luasnya lolapil itu untuk seluruh Indonesia tapi sekali lagikita memahamilah karakteristik anak SMA begitu ya, itu dia masih belum bisa terlalu jauh dengan keluarga dan lain – lain. Pemintanya pun ada tapi tidak sebanyak yang dari Gresik dan sekitarnya kalau ada yang mengatakan “ada nggak sih yang dari Riau atau dari mana?” “ ada gitu” tetapi tidak sebanyak yang dari Gresik, Lamongan, Tuban, Mojokerto, Jombang atau kita sebutnya GERBANG KARTO SUSILO		Wilayah penerimaan LOLAPIL
MY	“dari Gresik sih yang paling banyak terus dari Pati, dari Bojonegoro, Lamongan, Surabaya ada, dari kediri ada.” (MY: 28 Desember 2017)		
WNT	“itu yang punya uang itu kan departemen CSR, mereka yang memediasi itu. Saya yang membuat proposal ini, saya yang membuat under estimatonya ini ya, saya membuat memo ke CSR ntar dia yang bawa ke direksi. Jadi tahapnya ini ya, saya yang	SP	Sumber Pendanaan LOLAPIL

	menyusun anggaran, membuat proposal kan seperti itu ya kemudian saya serahkan ke CSR, nanti CSR tinggal membuat memo ke direksi dan dia memantau kapan itu turun accnya.....” (WNT : 7 Desember 2017)		
LLK	“Misalnya departemen CSR sendiri sebagai sumber dananya, departemen lainnya kan gak ada dananya yang ada kan departemen kita departemen CSR ya. Kemudian kerjasama dengan pihak diklat atau pengembangan SDM, mereka penyelenggaranya kegiatan proses belajar mengajarnya....” (LLK: 11 Desember 2017)		
EDH	“jadi gini mbak, itu program kemitraan jadi itu CSR anggarannya full ya jadi pelayanan umum hanya khusus melayani sragam – sragamnya, perlengkapan – perlengkapannya dan sandang pangan tadi itu.....” (EDH : 11 Desember 2017)		
WNT	“yang melatar belakanginya ya?... emm, begini pertamanya kita ini melihat banyaknya anak – anak muda utanya wilayah Gresik ya, lulus sekolah tapi bingung mau kmana. Dan keahlian merekapun ya hanya begitu – begitu saja sedangkan perusahaan membutuhkan generasi muda yang memiliki skil khusus yang menjadi nilai jual..” (WNT: 07 Desember 2017)	LB	Implementasi program Loka Latihan Ketrampilan (LOLAPIL) CSR PT Petrokimia Gresik
LLK	putus sekolah ya, sebetulnya anak – anak itu di ikutkan lolapil sebagai ketrampilan yang mengacu		

	pada keberhasilan lolapil yang mana ketrampilan itu bisa di pake untuk mencari kerja dan kerja itu nggak harus ke petrokimia gresik sebetulnya, jadi program lolapil itu semua murni program pendidikan masyarakat yang notabennya itu menjadi bekal mereka untuk mencari pekerjaan di luar sebetulnya.....“ (LLK: 11 Desember 2017).					
FAF	“.Karena target dari lolapil sendiri ini kan aa... yang ya.. anak muda lulusan SMA usia 18 sampai 20 tahun, mereka diberi pelatihan dan ketrampilan ya harapan kita agara mereka nantinya mampu bersaing di dunia industri,.” (FAF: 19 Desember 2017)					
WNT	“ada setting awal itu sebetulnya itu yaa.. kemudian itu kita akan membuat sebuah apa namanya.. emm.. time scadelunya. Time scadelunya itu terdiri dari kapan kita harus membuat izinnya, kapan kita harus meminta izin dari managemen, kan gitu yaa... waktu itu harus di isi, kemudian berapa orang yang harus didik tahun ini sesuai dengan anggaran yang tersedia. Nah.. setelah persiapan itu selesai ada pembicaraan – pembicaraan khusus lagi tentang instrukturnya, lapangan itu modelnya kaya apa ini, model pelatihannya seperti apa LOLAPIL tuh.. oh.. ada namanya itu sebelum pelatihan itu, dia ada namanya minggu penyegaran....” (WNT: 7 Desember 2017)	PP	A. Persiapan			

LLK	<p>“iya banyak mbak, yang pertama dilakukan memang pembuatan proposal yang itu nanti kita ajukan ke direksi, salin itu nanti juga ada perumusan jumlah siswa yang akan terima karena memang kita juga harus melihat kebutuhan perusahaan. Setelah itu nanti ada penetapan anggaran, itu yang paling penting karena kalau nggak ada anggaran kita juga susah untuk operasional nah... dari semua itu nanti kita bawa ke rapat ya. Setelah semua fix baru kita buat perizinan ke dinas – dinas terkait kaya disnaker kita juga izin ke pemerintah kabupaten. Karena ini kita kerjasama dengan MARINIR kita juga buat perizinan dan kerjasama dengan pihak MARINIR.” (LLK: 11 Desember 2017)</p>					
EDH	<p>“kami mempersiapkan apa saja yang di butuhkan anak- anak seperti seragam, sepatu, katelpak dan lain – lain. Lha sebelum itu kita biasanya ada rapat – rapat koordinasi yang membahas soal jumlah siswa yang akan kita terima soalnya kan kita juga harus tau biayanya untuk tahun ini berapa. Lha kalau kita udah buka untuk 150 orang misal tapi kalau dananya gak cukup lak gimana. Itu biasanya mbak, kalau perizinan itu apa kata diklat, diklat itu yang tahu.” (EDH : 11 Desember 2017)</p>					
FAF	<p>“Melalui tes seleksi itu ada 5 tahapan kalau nggak salah kecerdasan emosi, kecerdasan bahasa,</p>	PPL		B. pelaksanaan program		

	kecerdasan teknikal dan lain – lain lebih lengkapnya terkait persyaratan itu ada web sitenya petro ya, www.petrokimia-gresik.com. Jadi tidak ada “oh kamu miskin, kamu lolos” “ nggak” nggak kaya gitu, karena ini kan hanya pendidikan 6 bulan dan kalau tahun ini upgrading menjadi diploma 1.” (FAF : 19 Desember 2017)			LOLAPIL		
LLK	“utama ya harus lulus SMA, kesehatan jasmani dan rohani, tinggi badan berat badan harus ideal. Lolapil ini kan jurusannya operator industri kimia jadi kita utamakan yang lulusan SMA IPA atau SMK jurusan mesin, elektro kaya gitu dan pasti harus laki – laki soalnya kerjanya nanti kan di pabrik itu mbk” (LLK: 11 Desember 2017)					
WNT	“syaratnya ya, yang pasti dia harus sehat, tinggi badannya minimal 165 sama berat badan harus ideal, laki – laki, harus ada surat keterangan kelakuan baik dari polisi ya mbak karena nanti dia akan ada minga itu yang di latih sama brimob jadi dia harus sehat. Nanti kalau seleksi karyawan juga ada tes kesehatannya juga.” (WNT: 7 Desember 2017)					
MY	“Ya itu kesehatan.. tes kesehatan, pertama tes kesehatan awal. Itu kaya ada tes, pertama tes mata kesehatan, ya biasalah tes tinggi badan berat badan terus yang kedua itu tes akademik. Jadi itu mungkin kalau dari jurusan IPA ya pelajaran IPA, kalau dari jurusan mekanik ya kaya pelajaran					

	<p>mekanik. terus tes ketiga itu psikotes ya psikotes psikotes gitu itu. Habis itu tes kesehatan terakhir.” (MY: 28 Desember 2017)</p>					
MSP	<p>“semua kalangan bisa yang penting persyaratannya apa istilahnya sesuai dengan persyaratan yang di tetapkan ya lanjut ya itu dari tesnya” (MSP: 28 Desember 2017)</p>					
WNT	<p>“Terus itu nanti tesnya ada beberapa tahap, seingat saya ada 4 tahap. Saya punya datanya nanti saya kasih, itu nanti tahap 1 ada seleksi administrasi yang harus di penuhi kaya ijazah SMA, nilai UAN ya terus tes kesehtannya ada di tahap 1 juga, setelah itu tes potensi akademik itu nanti anak – anak dikumpulkan di ruangan terus kita kasih soal kita tes kemampuannya di situ, habis itu ada psiko tesnya juga yang terakhir nanti tes fisik kaya lari renang itu di parit sama tes kesehatan yang terakhir.” (WNT : 7 Desember 2017)</p>					
LLK	<p>“tesnya ada beberapa tahap mbak, tahap pertama seleksi adminitrasi dan tes kesehatan awal, tahap kedua tes potensi akademik, tes ketiga ada psikotes dan tes terakhir tes fisik dan kesehatn akhir jadi ada 4 tahap ya mbak.” (LLK : 11 Desember 2017)</p>					
WNT	<p>“Mingguan penyegaran itu namanya mingguan penyegran tapi mereka itu sebetulnya saat mereka itu masuk dengan berbagai kebudayaan, istilahnya itu ya dengan berbagai kebiasaan masuk ke petro</p>					

	itu menjadi satu pemahaman ya. Tidak pemahaman orang situbondo apa yaa, dari daerah – daerah Gresik dari daerah – daerah lain itu jadi satu namanya minggu penyegaran. Mereka melakukan perjalanan di Gresik sampai 24 jam, tidak masuk di mess. Jadi mereka tidur di atas pohon kadang – kadang, itu namanya minggu penyegaran selama 8 hari itu metodenya ya. Jadi, minggu penyegaran itu mereka masuk parit, mereka harus berenang di itu kolam” (WNT: 7 Desember 2017)					
MY	“kalau saya sih nggak berat – berat amat sih Cuma ya itu dulu kanpernah ikut kaya pencak silat gitukan jadi ya sudah biasa lah.” (MY: 28 Desember 2017)					
HR	“ada minggar, itu anak – dilatih kedisipilinan, kekuatan fisik dan mental.” (HR: 13 Desember 2017)					
WNT	“Itu kita membentuk metodenya kan di awal itu kemudian namanya ada classroom, classroom itu seminggu untuk melihat K3nya, untuk melihat company profilnya kemudian manajemen pelatihannya setelah itu ada plan tournya, yang terakhir itu kemudian ada classroom untuk materi lapangan. Ini saat ini mereka lagi materi untuk calassroomnya untuk materi praktikumnya namanya on the job training.” (WNT : 7 Desember 2017)					
MSP	“Jadi kan kita yang lulusan SMA nggak tau pabrik					

	itu gimana, mungkin pertama kali kaget gitu kan “oh ternyata mesin yang berputar – putar gede itu gini” gitukan, terus <i>pressing</i> , <i>presser-presser</i> yang tinggi terus yang sebelumnya nggak tahu jadi tahu. Sempet takutnya disitu tapi dengan mengikuti diklat <i>classroom</i> selama 1 bulan sebelumnya 5 bulan setelahnya itu OJT” (MSP: 28 Desember 2017)					
MY	“ya ini kan masih hari pertama OJT ya agak aneh aja, baru pertamamasuk pabrik soalnya, masih lihat – lihat menyesuaikan lingkunganlah. Tapi ya nggak nggak begitu, kan sudah ada bayangan sebelumnya jadi ya gak begitu aneh.” (MY: 28 Desember 2017)					
WNT	“habis itu ada evaluasi dan ujian, itu semacam ujiannya anak – anak itu untuk evaluasi materi yang telah di berikan. Ini untuk ngukur kemampuannya anak – anak itu mereka sudah ngerti apa belum sama materi yang udah di berikan kemarin – kemarin itu.” (WNT : 7 Desember 2017)					
MY	“ada mbak, nanti terkahir kita ada ujiannya.” (MY: 28 Desember 2017)					
MSP	“ada mbak, setelah materi dan ojt itu nanti ada ujian evaluasi gitu semacam ujian kelulusan bagi peserta LOLAPIL.” (MSP: 28 Desember 2017)					
WNT	“departemen keamanan tetap mengontrol keamanan anak – anak itu dan juga sebagai instruktur untuk kesemaptanya agar tidak keluar	MTG			C. Monitoring	

	jalurnya petro. LOLAPIL ini harus termonitor dengan kebudayaanya petro, kondisi yang ada di petro itu mangkanya departemen keamanan itu ikut sampai dengan selesai. Demikian dengan yanum ya, departemen yanum itu membawahi messnya, kemudian bajunya, makanannya, dia itu sampai akhir juga tetap ikut ya nanti kalau ada komplain – komplain dari saya, kemudian transportasinya juga dari dia. Jadi ya sangat vital dia ya, nanti jika tiba – tiba hujan dan saya butuh transport itu juga dia dari yanum untuk jemput anak – anak dan lain – lain.” (WNT : 7 Desember 2017)					
EDH	“itu programnya diklat. Kita hanya fasilitasnya saja, kita pendukungnya saja kaya semisal “bu, ini kemarin ada yang jalan – jalan terus jatuh sampek robek” nah itu lapornya ke kita, kita yang nangani. Yanum ini kan bagian perlengkapan umum baju2nya kaya gitu se. Tapi kalau jatuh terus cidera itu langsung di bawa ke rumah sakit petro, itu sudah ada dananya. Tapi kalau sudah di bawa ke rumah sakit terus nggak ada dananya itu yang bayar CSR.” .” (EDH : 11 Desember 2017)					
MY	“yaa.... kemarin itu ada yang sakit langsung diperiksakan ke rumah sakit petro ya. Kalau ada apa – apa langsung laporan saja biasanya petugasnya langsung ditangani.” (MY : 28 Desember 2017)					
HR	“iya, tapi kita juga berpedoman pada diklat yang sudah kita ajukan, kita sesuaikan. Kalau ada apa – apa dilapanga ya kita semua sudah. Kalau ada yang sakit, ada yang gimana – gimana nati kita yang ngurus kita serahkan keahlinya.” (HR: 13					

	Desember 2017)					
WNT	“Jadi yang punya uang ini departemen CSR, kemudian saya pertanggung jawabkan uang ini pun ke CSR tentang verifikasinya, dia dengan akuntansi. Kelebihan saya ini, saya pake uang saya dulu in, uang operasional diklat. Kemarin ini ada kelebihan uang 16 juta, itu nanti setelah verifikasi petanggung jawaban itu nanti uangnya akan kembali lagi ke saya, saya masukkan lagi ke operasional SDM.” (WNT : 7 Desember 2017)	EP				D. evaluasi dan pelaporan
WNT	“iya ada dek, setiap selesai lolapil kita memang ada evaluasi, biasanya itu kita evaluasi gimana program ini ya.. terus biayanya gimana bengkak apa gimana, instrukturnya juga kalau tahun ini kan dari marinir padahal dulunya dari BRIMOB itu nanti kita evaluasi terus ya gimana programnya itu nanti sesuai apa nggak sama kebutuhan pabrik karena kan kita rekrut juga sesuai kebutuhan pabrik juga. Nanti itu juga ada laporannya juga anak – anak yang masuk d petro berapa yang d perusahaan lain berapa gitu.” (WNT: 7 Desember 2017)					
LLK	“Kita punya daftar siswa lulusan lolapil yang kerja dimana – mana, itu memenag kita buat laporan kaya gitu untuk arsip kita ya memang harus ada laporan evaluasi bagaimana lulusan lolapil ini nanti kedepannya. Berapa yang bekerja di petro, berapa yang bekerja di luar.” (LLK: 11 Desember 2107)					
WNT	“ada memang kendalanya, kendalanya itu biasanya di biaya kadang – kadang itu kurang, perlu dihitung kembali atapun dari manajemen harus ada koreksi. Sampai di atas itu kadang “gak seperti ini mau saya” ini itu harus diarahkan seperti ini, ini kita	KM	Faktor yang mempengaruhi Implementasi			

	<p>khusus membuat LOLAPIL ini untuk pabrik Amorea II kita gitu. Nah.. kaya gitu itu ada, jadi naik turun juga proposal sehingga kita jangka waktu tiga bulan itu mudah mudahan fix dan bisa di implementasikan setelah tiga bulan.” (WNT: 7 Desember 2017)</p>					
	<p>“komunikasi ya, itu yang punya uang itu kan departemen CSR, mereka yang memediasi itu. Saya yang membuat proposal ini, saya yang membuat under estimatnya ini ya, saya membuat memo ke CSR ntar dia yang bawa ke direksi. Jadi tahapnya ini ya, saya yang menyusun anggaran, membuat proposal kan seperti itu ya kemudian saya serahkan ke CSR, nanti CSR tinggal membuat memo ke direksi dan dia memantau kapan itu turun accnya. Itu dari kita semua, karena kita yang tahu lapangan. Itu tadi mangkanya saya melihat messnya bagaimana, pakaiannya di jahit dimana, konsumsinya bagaimana, lapangan ini bagaimana saya perbaiki kira – kira habis uang berapa itu.” (WNT: 7 Desember 2017)</p>		1. Komunikasi			
	<p>“iya belum itu, kemarin waktu pembukaan juga sempat kaget Dirut itu “ loh.. kog D1 ini?” “waduh.. dimarahi ini nanti” saya pernah ikut rapat dengan SDM di awal – awal bulan kmaren terkait dengan kerjasama dengan ATI itu.” (LLK: 11 Desember 2017)</p>					
WNT	<p>“nah.. iya itu, koordinasinya ya. Kemudian dari tim akomodasi mereka belum bisa menghitung secara detil berapa konsumsi setiap harinya kan itu ya. Kemudian izin, yang paling terkendala itu izin ya karena menyangkut dari pihak lain ya. Izin itu</p>					

	<p>kalau kita hitung perizinan itu saya satu bulanan baru bisa saya ambil. Jadi di perizinan itu harus di tetapkan karena tanpa itu kita gak bisa berjalan. Perizinan itu di dinas perizinan kabupaten.” (WNT : 7 Desember 2017)</p>				
LLK	<p>“kesemaptan itu biasanya kita kerjasama dengan kepolisian yang tahun ini pihak keamanan yang menghandel kesemaptan itu kerjasama dengan angkatan laut, TNI angkatan laut itu dulu diluar kewenangan kami, sudah kita serahkan itu urusan departemen keamanan. Memang departemen keamanan waktu itu sudah minta izin ke GMnya kemudian ke direksinya itu memang sudah di ACC tapi sebetulnya secara menejemen itu tidak pas, kemarin sempat rame sedikit slenting karena ketidak tahuan GM SDMnya dengan direktur SDMnya saat itu sehingga lolos akhirnya terealisir yang menghendle itu TNI angkatan laut.” (LLK: 11 Desember 2017)</p>				
FAF	<p>.....karena ini kan hanya pendidikan 6 bulan dan kalau tahun ini upgrading menjadi diploma 1.” (FAF: 19 Desember 2017)</p>				
FAF	<p>sekarang sudah d upgrade kerjasama dengan politeknik ATI Makassar.....” (FAF: 19 Desember 2017)</p>				
MLY	<p>setau saya ini sudah di upgrade jadi D1 dan bekerja sama dengan ATI Makasar. Yang lebih jelasnya nanti coba tanya ke bu Ivon.....” (MLY: 12 Desember 2017)</p>				

WNT	<p>“oh iya, LOLAPIL sekarang sudah di upgrade jadi D1 dek, itu kemarin kalau nggak salah bulan juni atau juli gitu. Itu kita terjasama sama ATI Makassar, kerjasama sama Akademi TeknikIndutri Makassar dek. Itu yang ngajar ibu – ibu dosen yang saya bilang tadi itu dari ATI Makassar, mangkanya anak – anak lulusan LOLAPIL ini banyak yang ngincer, ya itu karena kualitasnya itu dek.” (WNT: 7 Desember 2017)</p>					
LLK	<p>“itu baru wacana. Ini memang wacananya mau di upgrade jadi diploma, vokasi ya itu nanti kita kerja sama dengan ATI Makasar. Pokoknya mereka itu penyelenggara program vokasi D1, D2 gitu lho pusatnya di Makasar.” (LLK: 11 Desember 2017)</p>					
LLK	<p>“ooo... ada... kita selalu koordinasi, kita rutin ya. Tapi kalau sudah pelaksanaan seperti ini kita rutinnnya nggak terlalu ya paling by surat maupun by phone saja ya kemudian by undangan saja ya, kalau ada apa – apa kita by undangan saja ya seperti itu. Tapi pada saat perencanaan kita koordinasi saja terus, bahkan perizinan mereka pun melalui kita walaupun kita tidak mengintervensi apa – apa ya.” (LLK: 11 Desember 2017)</p>					
LLK	<p>“ada.. ada... kerjasama kita terkait dengan kegiatan lolapil itu yang jelas di internal petrokimia gresik sendiri kita melibatkan beberapa departemen. Misalnya departemen CSR sendiri sebagai sumber dananya, departemen lainnya kan gak ada dananya yang ada kan departemen kita departemen CSR ya. Kemudian kerjasama dengan pihak diklat atau pengembangan SDM, mereka penyelenggaranya kegiatan proses belajar mengajarnya. Kemudian</p>	SD		2.Sumber Daya		

	<p>dengan pihak keamanan itu terkait dengan keamanan siswa juga kesemamptaannya, jadi mereka di didik untuk akademiknya juga untuk kedisiplinannya itu dengan pihak keamanan. Kemudian untuk departemen pelayanan umum terkait dengan sarana dan prasarana.. banyak, nah itu yang internal di petro, yang diluar itu jelas kita dengan dinas pendidikan. Itu kita kerjasama dengan pemda melalui dinas pendidikan dan dengan pemda sendiri kemudian dengan pak Bupatiya sendiri kita libatkan pada acara ceremonial pembukaan maupun penutupan, itu keterlibatannya banyak baik di internal petrokimia Gresik sediri maupun di eksternalnya begitu.” (LLK : 11 Desember 2017)</p>					
FAF	<p>“dalam memenuhi kebutuhan dari siswa lolapil tersebut kita bekerjasama dengan departemen – departemen yang terkait. Semisal untuk pelaksanaan program merupakan tanggung jawab dept pengembangan SDM, karena memeng kebututhan dari siswa itu banyak maka salah satu contohnya untuk sragam itu adalah tugas dari dept. Pelayanan umum dan sebagainya. Karena di dalam materi lolapil itu ada kesemaptaan gk mungkin dong kalau dept. Pengembangan SDM yang melatih maka itu bekerjasama dengan dept. Keamanan. Begitu pula untuk publikasi rekrutmen itu menjadi tugas dan wewenang dari dept. HUMAS begitu.” (FAF: 19 Desember 2017)</p>					
WNT	<p>“Tim minggu penyegaran itu adalah tim dari ABRI ya, tapi biasanya kita dari BRIMBOB tapi kali ini kita dari MARINIR itu ya, kami serahkan semua</p>					

	pada Marinir sebanyak ada timnya itu 11 dan 2 orang dari kita jadi total ada 13 orang dan tim itulah yang bekerja selama 12 hari.” (WNT : 7 Desember 2017)					
FAF	“untuk lolapil ini di bawah program CSR otomatis penanggung jawab tetap direksi dan untuk proses di lapangan itu tetap atas konfirmasi dari direksi.” (FAF : 19 Desember 2017)					
MLY	“gimana ya kalau struktur itu.. kalau penanggung jawabnya itu ada 2 ya ada 3 lah termasuk perencanaan SDM yang masuk kepanitian selalu itu terus keamanan, diklat itu sendiri, yanum sifatnya membantu jadi bukan tim intinya karena sifatnya membantu kebutuhan – kebutuhan dia gitu.” (MLY: 12 Desember 2017)					
WNT	“nah.. kalau sudah begini ini sudah kita semua, kalau campur tangannya disini itu departemen keamanan tetap mengontrol keamanan anak – anak itu dan juga sebagai instruktur untuk kesemamtaanya agar tidak keluar jalurnya petro.” (WNT : 7 Desember 2017)					
WNT	“oh iya, semua kehidupan mereka kami yang tanggung mbak. Mulai dari makanan, pakaian semua kita tanggung termasuk kesehatan. Mereka yang tidak punya BPJS kita buat kan kartu BPJS, nanti saya tunjukkan BPJSnya anak – anak. mereka datang kesini ini sebenarnya nol, nggak ada modal apa – apa dan nggak perlu bawa apa. Semua kami tanggung mulai dari sepatu, celana, kaos kaki bahkan celana dalam kami fasilitasi mbak.” (WNT: 7 Desember 2017)					
WNT	“iya, mereka semua sudah terjamin mulai dari awal					

	penempatannya, tidurnya dimana, kalau sakit bagaimana, bajunya gimana, sepatu dan semuanya sudah kami urus, termasuk makannya juga sudah terjamin 4 sehat 5 sempurna ya kalau classroom gini ada kuenya juga. Jadi kesejahteraan mereka semua disini sudah terjamin ya. Kalau mereka di tanya apa namanya wawancara pada umumnya mereka ingin masuk ke petrokimia “kapan ada rekrut” “setelah kalian selesaikan nanti ada rekrut” pasti diutamakan kaya gitu itu. Semua fasilitas bagus, BUMN juga itu ya dek.” (WNT: 7 Desember 2017)					
LLK	“messnya kita sediakan, konsumsinya, kebutuhannya kita sediakan, kesehatannya kita daftarkan sebagai peserta BPJS lak sudah a.. termasuk kesehatannya gitu lho.. masih terakhir kita tambah fasilitas... fasilitas untuk belajarnya itu, ada tas, ada seragam, ada topi, ada alat tulis plus uang saku iya... 0 mereka itu. Jadi kalau di bilang sejahtera ya lebih dari cukup, karena dia nggak mengeluarkan satu sen pun untuk kebutuhan dia menjadi siswa lolapil itu” (LLK : 11 Desember 2017)					
EDH	“iya iyaa.. terus untuk perlengkapannya sragarm, katelpak yang tadi itu, sepatu, trining juga topi juga dari YANUM, messnya itu tempat tinggalnya ya.” (EDH: 11 Desember 2017)					
MLY	“iya dapat, mulai sepatu, buku sampek trining ya mereka dapat semua. Semua itu di siapkan oleh kita, jadi mereka itu datang kesini nggak bawa apa – apa, bawanya itu hanya baju – baju untuk ganti di					

	mess ya untuk keseharian di mess lho ya bukan untuk sragam, bawa ember, gayung yang lain kita siapkan.” (MLY: 12 Desember 2017)					
WNT	“kalau orang – orangnya bisa berubah, Cuma sesuai dengan itu departemen – departemennya yang sama. Jika orangnya misalnya saya sudah mutasi misalnya ke humas bukan SDM ya mutasi ke pemasaran misalnya, nggak mungkin saya yang memegang sini. Pasti orang yang di ada struktural saya, bagian diklat misalnya dan di bagian diklat ini siapa saja kan gitu. Kalau di humas, humas itu orang yang berhubungan dengan kemasyarakatan, siapa itu nanti orangnya bisa berubah – ubah sesuai dengan struktur yang ada.” (WNT : 7 Desember 2017)	DPS			3. Disposisi	
WNT	“ada memang gaji pegawai itu, tapi karena memakai waktunya untuk mengajar juga kita kasih honor mengajar sesuai dengan SK0487. Itu ada nota dinasnya juga sih itu, Sknya juga ada itu.” (WNT: 7 Desember 2017)					
LLK	“iya dapet.. ya bukan gajilah itu istilahnya, honor gitu, honor petugas lolapil tapi itu hanya khusus lho ya, honor itu hanya untuk yang sifatnya instruktur ya instruktur atau pembimbing ya. Kalau yang sekedar panitia kaya gini nggak ada, nggak dapat kita” (LLK : 11 Desember 2017)					
FAF	“gaji khusus hanya di berikan kepada yang bersifat instruktur dan dosen lain dari itu maka gaji yang di dapatkan ialah gaji pokok bulanan karena apa itu memang sudah menjadi tupoksi kinerja kita.” (FAF: 19 Desember 2017)					

HR	“sama, sesuai dengan pedoman diklat itu ada sendiri. Siapapun yang mengelola sebagai instruktur ada sendiri gitu. Diklat yang ngatur kita nggak tau yang pasti ada sendiri.” (HR: 13 Desember 2017)					
HR	“ada, dari dulu memang ada. Malah para pelatih – pelatihnya lolapil dulu itu dilatih sendiri untuk menjadi training of trainer maksudnya itu menjadi training of trainer itu mempunyai sertifikat khusus untuk melatih itu” (HR: 13 Desember 2017)	SB				4.Struktur Birokrasi
EDH	“bukan struktur ya mbak, kita itu ada nota dinas ya mbak. Jadi kalau ada lolapil kita dibuatkan nota dinas jadi unit yang terkait itu di masukkan nota dinas tadi.” (EDH : 11 Desember 2017)					
FAF	“kita memang ada strukturnya sendiri dalam mengelola lolapil tersebut dimana struktur tersebut dibuat untuk pembagian tugas. Sebelum melaksanakan program tersebut kita rutin mengadakan rapat koordinasi sehingga komunikasi yang kita jalin cukup bagus melalui rapat – rapat koordinasi tersebut.” (FAF: 19 Desember 2017)					
LLK	“Jadi memang setiap ada kegiatan lolapil selesai besok ada kegiatan lagi itu membuat susunan lagi, saya lupa ya itu namanya panitia atau apa saya lupa hehehe... ada itu tapi ada itu yaa, itu memang kita membuat susunan baru lagi. Karena gini walaupun lolapil ini sudah rutin ya rutin hampir tiap tahun tapi ada penyusunan lagi setiap mau ada kegiatan lolapil baru.” (LLK : 11 Desember 2017)					
LLK	“ee... susunan panitia, sebentar lupa saya dokumennya. Nanti saya carikan dokumennya, ada kog ada, itu susunan siapa sebagai penanggung					

	jawab siapa yang bertugas di apa, ada kog insya Alloh itu ada.” (LLK: 11 Desember 2017)					
--	---	--	--	--	--	--

