

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**IMPLEMENTASI PROGRAM TANGGUNG JAWAB SOSIAL  
PERUSAHAAN PTPN V PERSERO KOTA PEKANBARU**

**(Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Penyusunan Skripsi  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau Pekanbaru

**Meilinda Amelia  
NPM : 157110464**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**PEKANBARU  
2020**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**PERSETUJUAN TIM PEMBIBING**

Nama : Meilinda Amelia  
NPM : 157110464  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Implementasi Program Corporate Sosial Responsibility (CSR) Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V Persero) Di Kota Pekanbaru.

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-sub dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian komprehensif.

Pembimbing I,

Pekanbaru, 10 Agustus 2020  
Turut Menyetujui  
Program Studi Ilmu Administrasi Publik  
Ketua,

  
Prof. Dr. H. Sufian Hanim., SH., M.Si

  
Hendry Andry, S.Sos., M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

Nama : Meilinda Amelia  
NPM : 157110464  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial  
Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi  
Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh).

Naskah skripsi ini secara keseluruhan di nilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Ketua

Pekanbaru, 31 Agustus 2020  
Sekretaris

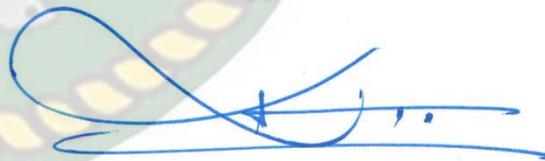


**Prof. Dr. H. Suffian Hanim., SH.,  
M.Si**



**Made Devi Wedayanti, S.AP., M.Si**

Anggota



**Dr. H.A Tarmizi Yussa, MA**

Mengetahui  
Pembantu Dekan 1,



**Indra Safri, S.Sos., M.Si**

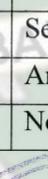
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

=====

**BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 146/UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 29 Juni 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Selasa tanggal, 30 Juni 2020 jam 10.00 – 11.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Meilinda Amelia  
NPM : 157110464  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : **Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebungan Nusantara Lima (PTPN V Persero) Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus PTPN V Unit Sei Galuh).**  
Nilai Ujian : Angka : " 83 " ; Huruf : " A- "  
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda  
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Sufian H. ., M.Si	Ketua	1. 
2.	Made Devi Wedayanti, S.AP.,M. Si	Sekretaris	2. 
3.	Dr. H. A. Tarmizi Yussa, MA i	Anggota	3. 
4.	Eko Handrian, S.Sos., M.AP	Notulen	4. 

Pekanbaru, 30 Juni 2020  
An. Dekan

**Indra Safri, S.Sos, M.Si**  
Wakil Dekan I Bid. Akademik

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
NOMOR : 146/UIR-FS/KPTS/2020  
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA**

**DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.  
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional  
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi  
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.  
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR  
5. SK Rektor UIR Nomor: 117/UIR/KPTS/2012, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.
- Memperhatikan** : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : **Melinda Amelia**  
N P M : 157110464  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima ( PTPN V Persero ) Di Kota Pekanbaru ( Studi Kasus PTPN V Unit Sei Galuh ).

1. Prof. Dr. Sufian H.,M.Si Sebagai Ketua merangkap Penguji
  2. Made Devi Wijayanti.,S.AP.,M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
  3. Dr. H. Ahmad Tarmizi Yussa.,MA Sebagai Anggota merangkap Penguji
  4. Eko Handrian.,S.Sos.,M.Si Sebagai Natulen
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di Pekanbaru  
Pada Tanggal : 29 Juni 2020  
Dekan,

**Dr. Syariful Akmal Latif.,M.Si**

Tembusan Disampaikan Kepada :  
1.Yth. Bapak Rektor UIR  
2.Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR  
3.Yth. Ketua Prodi AP  
4.Arsip -----sk.penguji-----

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Meilinda Amelia  
NPM : 157110464  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial  
Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi  
Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh).

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah karya ilmiah

Ketua

Pekanbaru, 31 Agustus 2020  
Sekretaris

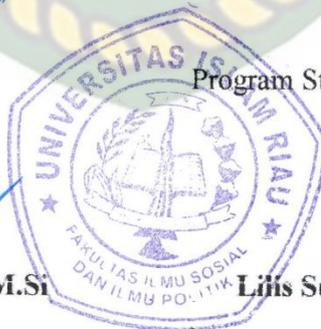
**Prof. Dr. H. Sufian Hanim., SH., M.Si**      **Made Devi Wedayanti, S.AP., M.Si**

Turut Menyetujui

Wakil Dekan I,

Program Studi Administrasi Publik

Ketua



**Indra Safri, S.Sos., M.Si**

**Liis Suryani, S.Sos., M.Si**

## SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta Ujian Konferehensif skripsi yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Meilinda Amelia  
NPM : 157110464  
Program Studi : Ilmu Adminsitrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh)

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian skripsi ini beserta seluruh dokumen yang melekat padanya dengan ini saya mengatakan:

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa keseluruhannya, persyaratan administrative, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 10 Agustus 2020  
Pelaku Pernyataan,



Meilinda Amelia

**Implementasi Program Corporate Sosial Responsibility (CSR) Perseroan  
Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V Persero) Di Kota  
Pekanbaru**

**Meilinda Amelia**  
NPM. 157110464

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan Bagaimana Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh). Indikator penilaian yang digunakan meliputi Perumusan / perencanaan operasional kegiatan atau proyek, Pengawasan kegiatan/proyek, Penggerakan, Evaluasi dan Pengawasan Program, dan Outcome. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diambil atau data yang diperoleh langsung dari responden yang meliputi data yang berkenaan dengan Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh). Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 1 orang Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH), 1 orang Kantor SBU SGH/SGH SBU Office, 1 orang Kepala Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate serta 20 orang masyarakat sekitar pabrik perkebunan Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate. Berdasarkan hasil penelitian dan tujuan penelitian, maka diketahui bahwa pada sebaran Kuesioner kepada masyarakat sekitar PTPN V cabang Sei Galuh tentang Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh) baik dengan persentase sebesar 75% dikarenakan secara umum PTPN V telah melaksanakan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru. Disisi lain PTPN V masih memiliki kelemahan dari pelaksanaan yaitu karena masih kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada masyarakat terkait dengan progam-program perusahaan yang dapat mensejahterakan masyarakat sekitar perusahaan. Kemudian kurangnya pembinaan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat perusahaan. Serta masih banyaknya pengangguran pada masyarakat sekitar perusahaan yang merupakan daerah serapan tenaga kerja oleh perusahaan.

Kata Kunci : Implementasi, Program Corporate Sosial Responsibility (CSR), dan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V Persero)

***Implementation of the Limited Liability Company Social Responsibility (CSR)  
Program at Nusantara Lima Plantation Company  
(PTPN V Persero) in Pekanbaru City***

***Meilinda Amelia  
NPM. 157110464***

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze and explain how the implementation of PTPN V Persero Pekanbaru's Corporate Social Responsibility Program (Case Study of PT PTPN V Unit Sei Galuh). The assessment indicators used include the formulation / planning of operational activities or projects, monitoring activities / projects, mobilization, program evaluation and supervision, and outcomes. This type of research used in this research is quantitative research with a descriptive approach. Data taken or data obtained directly from respondents which includes data relating to the Implementation of the Corporate Social Responsibility Program of PTPN V Persero Pekanbaru City (Case Study of PT PTPN V Unit Sei Galuh). The sample in this study consisted of 1 Head of Strategic Business Unit (SBU) Sei Galuh (SGH), 1 SBU SGH Office / SGH SBU Office, 1 Head of Nuclear Plantation / KKPA Sei Galuh (SGH) / SGH Estate and 20 community members. around the nucleus plantation factory / KKPA Sei Galuh (SGH) / SGH Estate. Based on the results of research and research objectives, it is known that the distribution of questionnaires to the community around PTPN V Sei Galuh branch regarding the Implementation of PTPN V Persero Pekanbaru's Corporate Social Responsibility Program (Case Study of PT PTPN V Unit Sei Galuh) was good with a percentage of 75% due to in general PTPN V has implemented the Corporate Social Responsibility Program of PTPN V Persero Pekanbaru City. On the other hand, PTPN V still has weaknesses in its implementation, namely due to the lack of socialization by the company to the community regarding company programs that can make the community around the company prosperous. Then there is a lack of guidance to the community in order to improve the welfare of the corporate community. And there are still a lot of unemployment in the community around the company which is a workforce absorption area by the company.*

***Keywords: Implementation, Corporate Social Responsibility (CSR) Program, and Limited Liability Company Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V Persero)***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesempatan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan Skripsi ini.

Adapun Skripsi yang berjudul **“Implementasi Program *Corporate Social Responsibility* (C.S.R) di PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero) di Kota Pekanbaru”** ini penulis ajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi S1 dan sekaligus memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dibidang Ilmu Sosial dan Politik Program Studi Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau.

Pada kesempatan kali yang baik ini, tidak lupa penulis menyadari bahwa tanpa bantuan secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak, penulisan ini tidak dapat terselesaikan. Oleh karena itu, sepatutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogya, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si selaku ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak dan Ibu Dosen dan seluruh Tata Usaha dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada Penulis selama menjadi Mahasiswa

di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Islam Riau yang sangat kita cintai dan banggakan.

5. Teristimewa dengan ucapan terimakasih yang tiada hingga penulis persembahkan kepada orangtua terkasih Bapak Khaimir Bustami dan Alm Ibu Yetti Suryati atas curahan kasih sayang, untaian doa, serta motivasi tiada henti yang sangat besar yang tidak ternilai harganya bagi penulis. Terimakasih atas semua yang telah engkau berikan, tak akan ku kurangi bukti dan cintaku padamu, dan hanya Allah lah yang mampu membalaskannya.
6. Kakak – kakak tersayang (Fitrisia, Dhini Fitriani, Raka Nikmatul Akbar) yang selalu mendoakan dan memberikan dorongan semangat yang sangat besar dan tak ternilai harganya bagi penulis.
7. Kepada Muhammad Iqbal Elisa Pane yang selalu mendukung dan selalu memberikan motivasi kepada penulis dalam setiap penyusunan skripsi ini.
8. Kepada teman-teman seperjuangan masa kuliah yaitu Geng Bar-bar, Dita Eka Ayuningsih, Dewi Krishna, Juwita Sihombing, dan Novita Sari yang sudah memberikan masukan, motivasi, hiburan dengan canda tawa mereka dan mau menemani Penulis selama proses Skripsi ini. Penulis berharap hubungan baik ini tetap ada sampai kita bisa bertemu lagi dan menceritakan kisah hidup kita masing-masing di masa yang akan datang dan juga seluruh teman-teman yang ada di kelas A.P C yang sangat Penulis hormati.

9. Kepada semua pihak-pihak yang Penulis tidak bisa tulis namanya satu persatu namun jasanya tidak akan bisa Penulis lupakan, terimakasih sudah memberikan dukungan melalui masukan, kritikan, saran-saran dan doa yang sangat membantu.

Akhir kata dengan segala keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, Penulis meminta maaf dan menyadari bahwa masih banyak yang perlu diperbaiki. Demikian, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi pengembangan proses belajar mengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau yang kita cintai dan banggakan ini.

Pekanbaru, Maret 2020

Penulis,

Meilinda Amelia

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	11
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR</b>	
2.1 Studi Kepustakaan.....	13
2.1.1 Konsep dan Teori Administrasi Publik.....	13
2.1.2 Konsep Organisasi Publik.....	14
2.1.3 Konsep Manajemen.....	16
2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.5 Konsep dan Teori Kepemimpinan .....	21
2.1.6 Konsep dan Teori <i>Public Relation</i> .....	22
2.1.7 Konsep Implementasi.....	24
2.1.8 Konsep dan Teori Implementasi Strategi dan Program	25
2.1.9 Konsep dan Teori <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR).....	26
2.2 Kerangka Pikir .....	36
2.3 Konsep Operasional .....	
2.4 Teknik Pengukuran .....	
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian.....	38
3.2 Lokasi Penelitian.....	38

3.3	Konsep Operasional dan Operasional Variabel .....	39
3.3.1	Konsep Operasional .....	39
3.3.2	Operasionalisasi Variabel.....	41
3.4	Populasi dan Sampel .....	43
3.4.1	Populasi .....	43
3.4.2	Sampel.....	43
3.5	Teknik Penarikan Sampel .....	44
3.6	Jenis dan Sumber Data .....	45
3.7	Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.8	Teknik Analisis Data.....	46
3.8.1	Teknik Analisis Data.....	46
3.8.2	Teknik Pengukuran Variabel.....	47
3.9	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	47
3.10	Teknik Pengukuran .....	48
3.11	Rencana Sistematika Laporan Penelitian .....	49
 <b>BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN</b>		
4.1	<b>PTPN V</b> .....	51
4.1.1	Sejarah Singkat PTPN V .....	51
4.1.2	Visi dan Misi .....	53
4.1.3	Unit Kerja PTPN V .....	54
4.1.4	Struktur Organisasi.....	57
4.2	PTPN V Unit Sei. Galuh .....	59
4.2.1	Sejarah PTPN V Unit Sei. Galuh .....	59
4.2.2	Misi dan Visi PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar .....	60
4.2.3	Struktur Organisasi PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar .....	60
4.3	Konsep Operasional dan Operasional Variabel .....	34

**BAB V DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN**

5.1	Identitas Responden .....	68
5.1.1	Usia .....	68
5.1.2	Jenis Kelamin.....	69
5.1.3	Pekerjaan.....	69
5.2	Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh) .....	70
5.2.1	Perumusan / Perencanaan Operasional Kegiatan Atau Proyek .....	71
5.2.2	Pengawasan Kegiatan/Proyek .....	73
5.2.3	Penggerakan .....	76
5.2.4	Evaluasi dan Pengawasan Program.....	78
5.2.5	Outcome .....	80
5.3	Pembahasan.....	85

**BAB VI PENUTUP**

6.1	Kesimpulan .....	93
6.2	Saran.....	93

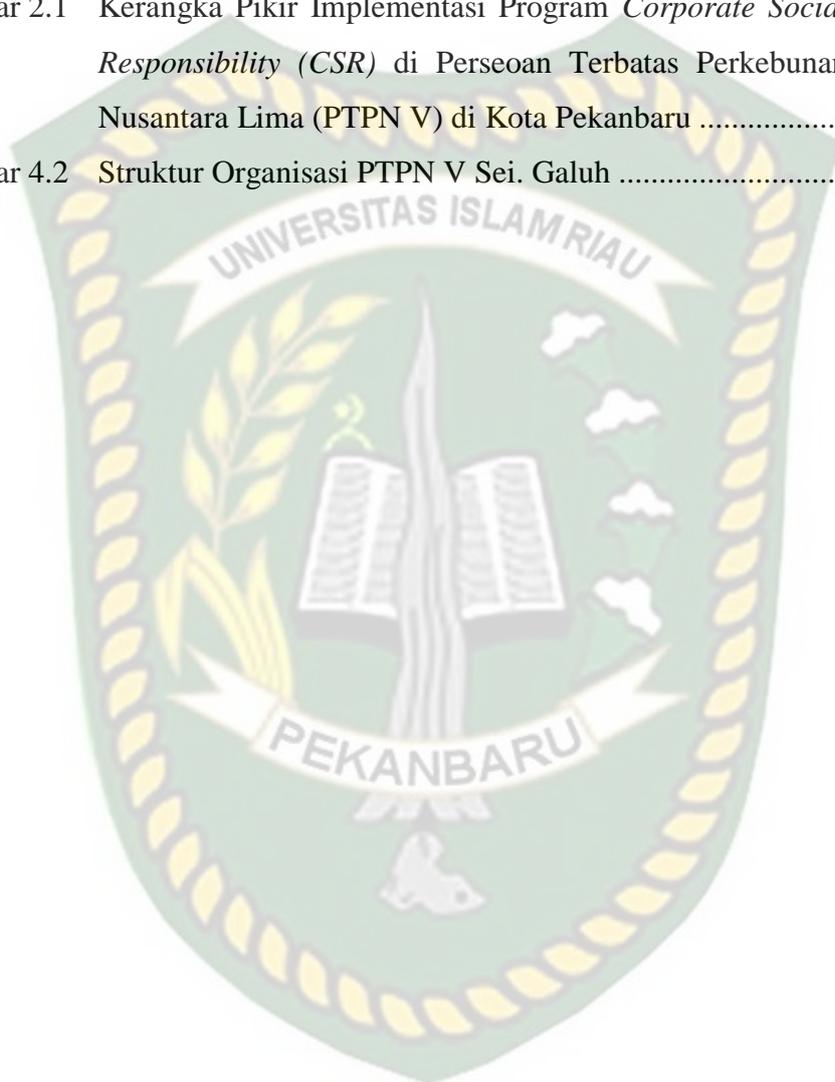
**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) Tahun 2018 .....	9
Tabel 3.1 Operasional Variabel Implementasi Program (CSR) <i>Corporate Social Responsibility</i> di PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero) di Kota Pekanbaru .....	41
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian Implementasi Program (CSR) <i>Corporate Social Responsibility</i> di PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero) di Kota Pekanbaru .....	43
Tabel 3.3. Jadwal Kegiatan Penelitian mengenai Implementasi (CSR) <i>Corporate Social Responsibility</i> di PT. Chevron Pacific Indonesia di Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru....	48
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	68
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	70
Tabel 5.4 Perumusan / Perencanaan Operasional Kegiatan Atau Proyek .....	71
Tabel 5.5 Pengawasan Kegiatan/Proyek .....	74
Tabel 5.6 Penggerakan .....	76
Tabel 5.7 Evaluasi Dan Pengawasan Program .....	78
Tabel 5.8 Outcome .....	80
Tabel 5.9 Rekapitulasi Sebaran Kuesioner Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh) .....	85
Tabel 5.10 Realisasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Unit Sei Galuh .....	91

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Implementasi Program <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> di Perseoran Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V) di Kota Pekanbaru .....	37
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PTPN V Sei. Galuh .....	61



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tanggung Jawab Sosial Korporasi / *Corporate Social Responsibility* (CSR) telah menjadi pemikiran para pembuat kebijakan sejak lama. Secara umum, perhatian para pembuat kebijakan terhadap CSR saat ini telah menunjukkan adanya kesadaran bahwa terdapat potensi timbulnya dampak buruk dari suatu kegiatan usaha. Dampak buruk tersebut tentunya harus direduksi sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan kepentingan masyarakat sekaligus tetap bersifat kondusif terhadap iklim usaha. Konsep dan praktik CSR sudah menunjukkan gejala baru sebagai keharusan yang realistis diterapkan. Para pemilik modal tidak lagi menganggap CSR sebagai pemborosan. Masyarakat pun menilai hal tersebut sebagai suatu yang perlu, ini terkait dengan meningkatnya kesadaran sosial kemanusiaan dan lingkungan.

Program-program CSR menjadi bentuk kepedulian perusahaan terhadap masyarakat sekitarnya, dan diharapkan masyarakat ikut memperoleh manfaat dari adanya perusahaan di wilayah tersebut. CSR (*Corporate Social Responsibility*) adalah suatu konsep atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai rasa tanggung jawab perusahaan terhadap sosial maupun lingkungan sekitar dimana perusahaan itu berada, seperti melakukan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar dan melaksanakan tanggungjawabnya.

Contoh bentuk tanggungjawab itu bermacam-macam, mulai dari melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan perbaikan lingkungan, pemberian dana untuk pemeliharaan fasilitas umum, sumbangan untuk desa/fasilitas masyarakat yang bersifat sosial dan berguna untuk masyarakat banyak, khususnya masyarakat yang berada disekitar perusahaan tersebut berada. Secara umum CSR merupakan peningkatan kualitas kehidupan mempunyai adanya kemampuan manusia sebagai individu anggota masyarakat untuk menanggapi keadaan sosial yang ada dan dapat dinikmati, memanfaatkan serta memelihara lingkungan hidup. Atau dengan kata lain merupakan cara perusahaan mengatur proses usaha untuk memproduksi dampak positif.

Program CSR diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Undang – undang ini menjelaskan bahwa tanggung jawab sosial merupakan suatu kegiatan yang wajib dilaksanakan berdasarkan pada kepatutan dan kewajaran sesuai dengan peraturan pemerintahan. Fokus utama penjelasan undang-undang terdapat pada Pasal 74 yang menerangkan bahwa setiap perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya dibidang dan / berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Tanggungjawab sosial dan lingkungan merupakan kewajiban perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai upaya perseroan yang biaya pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan keputusan. Oleh karena itu, industri berperan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang sehat dengan mempertimbangkan faktor lingkungan hidup, sehingga dunia usaha tidak lagi

hanya memperhatikan catatan keuangan perusahaan semata (*single bottom line*), melainkan sudah meliputi ekonomi, sosial, dan aspek lingkungan biasa disebut (*triple bottom line*) senergi tiga elemen ini merupakan kunci dari konsep pembangunan selanjutnya.

Menurut Suhandari dalam Untung (2008: 6) menyatakan bahwa manfaat CSR bagi perusahaan antara lain:

1. Mempertahankan dan mendongkrak reputasi serta citra merek perusahaan
2. Mendapatkan lisensi untuk beroperasi secara sosial
3. Mereduksi risiko bisnis perusahaan
4. Melebarkan akses sumber daya bagi operasional usaha
5. Membuka peluang pasar yang lebih luas
6. Mereduksi biaya misalnya terkait dampak pembuangan limbah
7. Memperbaiki hubungan dengan stakeholders
8. Memperbaiki hubungan dengan regulator
9. Meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan
10. Peluang mendapatkan penghargaan

Salah satu perusahaan yang menjalankan Program CSR ini yaitu PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero). PT. Perkebunan Nusantara V adalah Badan Usaha Milik Negara PTPN V (BUMN) yang mengelola agroindustri kelapa sawit dan karet yang berkantor pusat di Pekanbaru, dengan lokasi kerja di provinsi Riau, dibentuk berdasarkan PP Nomor. 10 Tahun 1996 yang seluruh atau sebagian besar modalnya berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. PTPN V (Persero) mengelola komoditas perkebunan tahunan yaitu kelapa sawit dan karet.

Di provinsi Riau terdapat 410 perusahaan perkebunan sawit yang beroperasi. Tetapi hanya 10 perusahaan yang memiliki sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil). Dari data yang di dapat pada tahun 2013 PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) telah meraih sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil) adalah untuk meningkatkan daya saing minyak sawit di Indonesia.

Memiliki sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil) sangat penting bagi pengusaha industri perkebunan sawit. Sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil) merupakan langkah awal bentuk pengakuan pemerintah bahwa perkebunan sawit telah di kelola secara lestari. Artinya proses produksi juga telah memperhatikan keseimbangan alam, sosial, dan ekonomi masyarakat lokal. Dalam upaya mengelola dan mengoperasionalisasi perusahaannya, PT. Perkebunan Nusantara V memberikan tanggung jawab socialnya terhadap masyarakat yang berada disekitar wilayah tersebut. Tanggung jawab social yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V di tuangkan melalui program CSR. Program CSR yang dilakukan merupakan bentuk kepedulian dan rasa tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat disekitar wilayah kerjanya yang terkena dampak operasional perusahaan.

Adapun PT. Perkebunan Nusantara V dalam mengimplementasikan program CSR terhadap masyarakat Pekanbaru melakukan program yaitu Program Kemitraan dan Program Bina lingkungan. Secara umum Program Kemitraan dapat diartikan sebagai program untuk meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri melalui pemanfaatan dana dari BUMN. Sedangkan Program Bina Lingkungan adalah program pemberdayaan kondisisosial masyarakat oleh BUMN diwilayah usaha BUMN tersebut melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN, yang di bagikan kepada beberapa sektor di antaranya:

1. Pendidikan
2. Kerohanian

3. Kesehatan
4. Olahraga
5. Bantuan bencana alam, dan
6. Infrastruktur.

Sasaran penerapan program CSR PT. Perkebunan Nusantara V adalah masyarakat, terutama yang berada disekitar perusahaan beroperasi. Penerapan ini disesuaikan dengan anggaran yangt diberikan kantor pusat. Program CSR yang akan dilaksanakan terlebih dahulu diajukan ke kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V (Persero), dengan dari persetujuan kantor pusat maka turunlah anggaran untuk realisasi dari program CSR diwilayah yang sudah ditargetkan. Anggaran untuk penyelenggaraan kegiatan CSR dikeluarkan berdasarkan laba bersih yang diperoleh perusahaan setiap tahunnya. Dana yang disalurkan untuk program CSR dimulai sejak tahun 1996. Tujuan program CSR PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) sebagai berikut:

1. Citra perusahaan mengalami peningkatan.
2. Kerjasama dengan para pemangku kepentingan menjadi lebih baik.
3. Ma syarakart menjadi inovatif.

PTPN V (Persero) Pekanbaru di provinsi Riau mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit kantor pusat; 5 unit bisnis strategis (UBS); 25 unit kebun inti/plasma; 12 pabrik kelapa sawit (PKS); 1 unit pabrik PKO;4 fasilitas pengolahan karet ; dan 3 rumah sakit. Areal yang dikelola leh perusahaan seluas 160.745 Ha, yang terdiri dari 86.2129 Ha lahan sendiri/inti dan 74.256 Ha lahan plasma.

1. Strategic Business Unit (SBU) Sei Galuh (SGH)
  - a. Kantor SBU SGH/SGH SBU Office
  - b. Kebun inti/KKPA Sei pagar (SPA)/SPA Estate
  - c. Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate
  - d. Kebun inti/KKPA Sei Garo (SGO)/SGO Estate
  - e. Kebun Tanjung medan (TME)/TME Estate
  - f. Kebun inti tanah putih (TPU)/TPU Estate
  - g. Pabrik kelapa sawit (PKS) SPA/Palm oil Mill (POM) SPA
  - h. PKS Sei Garo/POM SGO
  - i. PKS TPU/POM TPU
  - j. PKS TME/POM TME
2. SBU Tandun (TAN)
  - a. Kantor UBS TAN/SBU TAN Office
  - b. Kebun Sei Kencana I (SKE I)/SKE I Estate
  - c. Kebun Sei Kencana II (SKE II)/SKE II Estate
  - d. Kebun Sei Berlian (SBE)/SBE Estate
  - e. Kebun TAN/TAN Estate
  - f. Kebun Terantam (TER)/TER Estate
  - g. Pengembangan Kebun Inti Sei Tapung (STA)/STA Nucleus Estate Development
  - h. Kebun Sei Lindai (SLI)/SLI Estate
  - i. Kebun Tamora (TAM)/TAM Estate
  - j. PKS TER/TER POM
  - k. PKS TAN/TAN POM
  - l. PKO TAN/TAN PKO
3. SBU Sei Rokan (SRO)
  - a. Kantor SBU SRO/SBU SRO Office
  - b. Kebun Inti Sei Tapung (STA)/STA Estate
  - c. Kebun Sei Siasam (SSI)/SSI Estate
  - d. Kebun SRO/SRO Estate
  - e. Kebun Sei Intan (SIN)/SIN Estate
  - f. PKS SRO/SRO POM
  - g. PKS SIN/SIN POM
  - h. PKS STA/STA POM
4. SBU Lubuk Dalam (LDA)
  - a. Kantor SBU LDA/LDA Office
  - b. Kebun Inti Sei Buatan (SBT)/SBT Estate
  - c. Kebun LDA/LDA Estate
  - d. Kebun Air Molek I (AMO I)/AMO I Estate
  - e. Kebun AMO II/AMO II Estate
  - f. Pengembangan AMO/AMO Estate Development
  - g. PKS SBT/SBT POM
  - h. PKS LDA/LDA POM
  - i. Unit Pabrik Pengolahan Karet Rakyat (PPKR) Bukit Selasih (BSE)/BSE Small Holder Factory
  - j. Pembangunan PKS AMO/AMO POM Development

5. SBU Plasma

- a. Kantor SBU Plasma/Plasma SBU Office
- b. Kebun Plasma SBT, LDA/SBT, LDA Plasma Estate
- c. Kebun Plasma STA, SSI, SIN/STA, SSI, SIN Plasma Estate
- d. Kebun Plasma SGO , SPA, TPU/SGO,SPA, TPU Estate
- e. PKS SGH, Kebun Plasma SGH/SGH POM , SGH Plasma Estate

Dari seluruh unit kerja PTPN V, peneliti mengambil fokus lokasi pada unit kerja pada Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH). Unit kerja PTPN pada daerah Sungai Galuh Kabupaten Kampar telah di dukung oleh perda yang dikeluarkan oleh pemerintah kabupaten Kampar yaitu pada Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 3 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.

Perihal penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) mengacu pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 26/Permentan/OT.140/2/2007 tentang Pedoman Perizinan Usaha Perkebunan, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Pasal 15 huruf b tentang Undang-Undang Penanaman Modal, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Pasal 74 tentang Undang-Undang Perseroan Terbatas, dapat disimpulkan bahwa semua peraturan dimaksud menekankan bahwa setiap perusahaan, terutama perusahaan yang mengelola sumber daya alam, wajib melaksanakan kegiatan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau CSR (Corporate Social Responsibility). Sesuai Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 6 Tahun 2012 Pasal 4 tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Provinsi Riau bahwa: “Tujuan umum program TJSP adalah untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan kelestarian lingkungan yang bermanfaat bagi perusahaan sendiri, komunitas setempat maupun pada masyarakat umum secara efektif dan efisien”.

Kegiatan program CSR pun beragam, tidak hanya terbatas pada program sosial maupun secara ekonomi. Ada beberapa bidang lain yang dapat dijadikan sasaran pertanggungjawaban sosial perusahaan seperti; sosial, pendidikan, dan lingkungan. Upaya tersebut kemudian diperkuat dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT) Pasal 74 ayat (1) bahwa: “Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan”. Dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (UU PM) Pasal 15 huruf b, yaitu: “Setiap penanaman modal berkewajiban: melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan”.

Contoh bentuk tanggungjawab itu bermacam-macam, mulai dari melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan perbaikan lingkungan, pemberian beasiswa untuk anak tidak mampu atau berprestasi, pemberian dana untuk pemeliharaan fasilitas umum, Sumbangan untuk desa/fasilitas masyarakat yang bersifat sosial dan berguna untuk masyarakat banyak, khususnya masyarakat yang berada di sekitar perusahaan tersebut berada.

Adapun data yang mencatat usaha Perusahaan PTPN V Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) Kabupaten Kampar Provinsi Riau yang berkontribusi dalam pembangunan fisik maupun sosial melalui program CSR nya, berikut diantaranya:

**Tabel 1.1 Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Strategic Business Unit (SBU) Sei Galuh (SGH) Tahun 2018**

No	Jenis/Sektor Kegiatan	Jumlah Dana
1	2	3
1	Program Beasiswa Tunas Desa	Rp 18.000.000.-
2	Program Try Out ujian UASBN	Rp 7.500.000.-
3	Program Pembangunan Gedung Sekolah	Rp 137.200.000.-
4	Pembangunan Sarana WC Sekolah	Rp 20.000.000.-
5	Program RTMPE (Rumah Tangga Mandiri Pangan dan Energi)	Rp 15.000.000.-
6	Bantuan honor guru TK-SD-MDA	Rp 141.600.000.-
7	Bantuan pemberian paket sembako	Rp 50.000.000.-
<b>Jumlah Total</b>		<b>Rp 389.300.000.-</b>

Sumber: PTPN V Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH), 2018

Tanggung jawab sosial PTPN V Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) bagi masyarakat sekitar dalam bentuk kemitraan, pengembangan komunitas, dan pelayanan publik, memiliki makna ekonomi berupa besarnya dana yang mengalir secara langsung dari perusahaan, atau tidak langsung sebagai efek multiplier dari perputaran roda ekonomi masyarakat sekitar itu sendiri.

Terbukanya berbagai jenis lapangan kerja baru, berbagai bentuk program mitra kerja perusahaan, dan juga berkembangnya sektor informal, adalah sebagai bukti menggeliatnya perekonomian masyarakat sekitar. Pembangunan sarana fisik bagi lingkungan masyarakat, sumbangan di bidang pendidikan dan kesehatan masyarakat, secara tidak langsung juga telah memberi pengaruh peningkatan kualitas SDM dan potensi ekonomi masyarakat.

Melihat dan mengacu pada kegiatan CSR (Corporate Social Responsibility) pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2015 dimana pelaksanaan kegiatan CSR (Corporate Social Responsibility) PTPN V Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) tersebut tidak sesuai dengan perencanaan program kegiatan dan anggaran dasar yang telah direncanakan. Hal ini terjadi pada dua kegiatan/program CSR (Corporate Social Responsibility) diantaranya kegiatan kewirausahaan pertanian dan program bantuan masyarakat, maka tidak menutup kemungkinan hal yang sama akan terjadi pada pelaksanaan program/kegiatan CSR (Corporate Social Responsibility) pada tahun berikutnya. Mengingat bagaimana perencanaan program CSR (Corporate Social Responsibility) dan pelaksanaan program CSR (Corporate Social Responsibility) yang telah direncanakan oleh PTPN V Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) apakah berjalan efektif dan berjalan sesuai dengan program yang telah direncanakan untuk mensejahterakan masyarakat.

Pada unit kerja Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) terdapat beberapa fenomena terkait dengan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero) sebagaimana yang telah peneliti himpun berikut:

1. Kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada masyarakat terkait dengan program-program perusahaan yang dapat mensejahterakan masyarakat sekitar perusahaan
2. Kurangnya pembinaan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat perusahaan

3. Kurang harmonisnya komunikasi perusahaan dengan masyarakat sekitar
4. Kurang terarahnya pemberian bantuan perusahaan terhadap masyarakat sehingga bantuan yang diterima masyarakat belum maksimal dan tidak tepat sasaran.
5. Masih banyaknya pengangguran pada masyarakat sekitar perusahaan yang merupakan daerah serapan tenaga kerja oleh perusahaan
6. Kurangnya perkembangan dalam bidang pendidikan di sekitar perusahaan

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang serta fenomena yang penulis temukan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari fenomena yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serta mengangkat permasalahan tentang : “Bagaimanakah Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh)”.

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan Bagaimana

Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh).

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan teoritis diharapkan dapat mengembangkan ilmu Administrasi Publik dan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam ilmu administrasi, khususnya dalam Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.
2. Kegunaan akademis, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan data sekunder bagi yang meneliti hal yang sama, khususnya dalam Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh).
3. Kegunaan praktis penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) di Pekanbaru untuk dapat meningkatkan dalam Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh).

## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### 2.1 Studi Kepustakaan

##### 2.1.1 Konsep dan Teori Administrasi Publik

Perkembangan administrasi dalam era globalisasi ini menunjukkan gejala perkembangan dan kemajuan yang sangat pesat, demikian juga keterkaitan dengan ilmu-ilmu lainnya (Fathoni, 2006: 3).

Menurut Syafri (2012;3) Secara etimologis, administrasi berasal dari Bahasa latin *ad* dan *ministrare*, yang berarti “membantu, melayani, atau memenuhi”. Serta *administration* berarti “pemberi bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pemimpin, dan pemerintah, pengelolaan”.

Selanjutnya menurut Adams Administrasi adalah kemampuan mengkoordinasikan berbagai kegiatan social yang sering sekali bertentangan satu dengan yang lain didalam suatu organisme sedemikian padanya sehingga kekuatan-kekuatan tersebut dapat bergerak sebagai satu kesatuan (dalam Syafri 2012;8)

Selanjutnya menurut Siagian pengertian administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Syafri, 2012;9). Selanjutnya menurut Siagian (2015;2) Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang

didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk jencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya menurut Admosudirjo mengemukakan administrasi merupakan suatu seni (*art*) yang memerlukan bakat, ilmu, pengetahuan dan pengalaman (dalam Zulkifli dan Moris 2014;13)

Selanjutnya menurut Leonard D. White mendefenisikan administrasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok mansuai melalui berbagai Lembaga untuk macam-macam kepentingan sesuai yang dikehendaknya (dalam Zulkifli dan Moris 2014;11).

Dari pengertian diatas diatas bahwasannya administrasi itu ilmu yang sangat luas untuk mengatur hubungan setiap manusia, terutama pada saat manusia memiliki tujuan untuk kehidupannya. Yang mana agar tercapainya suatu tujuan dari apa yang diinginkan maka baiknya memakai sebuah konsep administrasi. Dari pengertian diatas jelas bahwa asministrasi sebagai proses kerjasama, dan bukan merupakan hal yang baru, karena telah ada bersamaan dengan adanya peradaban manusia.

### **2.1.2 Konsep Organisasi Publik**

Administrasi dan organisasi saling memiliki kaitan antara satu dengan yang lain, dimana administrasi merupakan proses kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Dan tentunya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai tersebut perlu adanya tempat (wadah) yang dinamakan organisasi.

Organisasi dapat di artikan bermacam-macam tergantung dari arah mana kita memandangnya. Teori klasik memandang organisasi itu sebagai satu wujud. Sedangkan teori sistem memandang organisasi sebagai proses (Fathoni, 2008: 21).

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja Bersama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang/sekelompok orang yang disebut bawahan (Siagian 2015;6)

Selanjutnya menurut Massie, organisasi merupakan suatu kerja sama sekelompok orang yang membagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitas-aktivitasnya kearah pencapaian tujuan Bersama (dalam Zulkifli dan Moris 2014;78)

Selanjutnya menurut Syafri (2012;12) Organisasi adalah merupakan unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah (tempat) pengelompokkan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya berbagai aktifitas (proses) bagi pencapaian tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan organisasi adalah sebuah wadah (tempat) dua orang atau lebih dalam melaksanakan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan bersama.

Selanjutnya menurut Max Weber Organisasi merupakan sebuah system yan terdiri dari aneka raga, eemen dan subsistem, dinantara ,ama dan dimana terlihat bahwa masing-masing subsistem saling berinteraksi dalam upaya

mencapai sasaran-sasaran atau tujuan-tujuan organisasi yang saling bersangkutan (dalam Thoha 2012;112).

Dari Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu tempat dimana administrasi dijalankan sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Administrasi merupakan proses yang melaksanakan setiap bentuk kegiatan atau aktifitas organisasi, tanpa adanya administrasi disuatu organisasi yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik, maka tujuan organisasi akan semakin sulit untuk tercapai secara efektif dan efisien.

### **2.1.3 Konsep Manajemen**

Manajemen berdasarkan ilmu adalah manajemen yang berciri ilmu dan dilaksanakan dengan menggunakan ilmu pengetahuan seperti penyelidikan dan eksperimen, dipegunakan dalam berbagai bidang manajemen (Fathoni, 2008: 27).

Definisi manajemen menurut Stoner dan Wankel mengatakan bahwa manajemen secara harfiah adalah prosese perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (dalam Pasolong, 2017;82)

Selanjutnya menurut Donovan dan Jackson mendefenisikian manajemen sebagai proses yang dilaksanakan pada tingkat organisasi tertentu, sebagai rangkaian keterampilan (*skill*), dan sebagai serangkaian tugas (dalam Pasolong; 2017;82).

Apabila sebuah organisasi supaya tetap berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan maka sudah tentu harus memerlukan suatu ilmu atau strategi untuk mempertahankannya dan menjalankan organisasi, adapun ilmu atau strategi terdapat dalam konsep manajemen, yang mana manajemen merupakan suatu usaha atau upaya dalam pencapaian sebuah tujuan dengan cara mendayagunakan dan juga mengoptimalkan bantuan atas kemampuan orang lain untuk melakukan aktivitas pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya oleh sebuah organisasi. Istilah, manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak perspektif yang berbeda-beda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, pelaksanaan, kepemimpinan, pemimpin ketata pengurusan, administrasi dan sebagainya.

Adapun focus studi manajemen adalah menciptakan efektifitas dan efisien, sedangkan fokus berbagai bentuk dan jenis organisasi, hal ini memandang manusia sebagai sumber daya strategis pada setiap organisasi oleh karena itu setiap fungsi manajemen mengacu kepada peranan sumber daya alam manusia dalam sebuah organisasi.

Selanjutnya menurut Stoner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian. Pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota dan penggunaan sumber daya- sumber daya dan organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (dalam Handoko 2012;8). Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (dalam Torang 2014;166)

Dari masing-masing fungsi manajemen tersebut dapat didiskripsikan secara ringkas beberapa pengertian dasar dari fungsi-fungsi manajemen itu.

(Zulkifli dan Moris, 2014;48)

1. (*Planning*) Perencanaan.
2. (*Decision Making*) Pengambilan keputusan.
3. (*Organizing*) Pengorganisasian.
4. (*Staffing*) penyusunan staf.
5. (*Directing*) pengarahan.
6. (*Training*) Pelatihan.
7. (*Motivating*) Pemberian motivasi.
8. (*Actuating*) Penggerakan.
9. (*Leading*) Kepemimpinan.
10. (*Coordinating*) Pengkoordinasian.
11. (*Controlling*) Pengawasan.
12. (*Reporting*) Pelaporan.
13. (*Correcting*) Penyempurnaan.
14. (*Reining*) Pengendalian, merupakan rangkaian aktivitas monitoring terhadap seluruh aktivitas fungsi-fungsi organisasi.
15. (*Budgeting*) Penganggaran.

Dari penjelasan mengenai manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebagai suatu seni yang digunakan untuk alat didalam suatu organisasi dan juga manajemen ini berupa bentuk suatu pengelolaan yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Di dalam manajemen terdapat 6 M yakni *Man, Money, Methods, Materials, Machines, Markets*. diantaranya yaitu (*Man*) manusia yang melakukan suatu proses yang dilakukan dalam suatu organisasi, organisasi dalam melakukan suatu kegiatan pasti akan membutuhkan yang namanya manajemen, manajemen memiliki fungsi-fungsi yang salah satunya yaitu *controlling* yang berupa dalam mengawasi atau mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan didalam suatu organisasi guna untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan. Sebagai kegiatan membandingkan pelaksanaan tugas baik sudah

selesai maupun yang sedang dikerjakan dengan standar atau target (rencana) yang telah ditetapkan. Jadi manajemen ini memiliki peran yang sangat penting di dalam organisasi, tanpa adanya manajemen maka kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi tidak akan berjalan efektif dan efisien.

#### **2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya, karena itulah manusia juga perlu dimanajemen.

Menurut Hasibuan (2012;10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2012;10) Manajemen sumber daya adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Selanjutnya Hasibuan (2012;7) mengatakan bahwa dengan adanya manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Unsur-unsur manajemen itu antara lain:

1. *Man*: Dalam organisasi public diartikan sebagai sesuatu yang sangat menentukan karena manusia yang membuat tujuan melakukan proses

kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa manusia tidak akan ada proses kerja.

2. *Money*: uang penting sebagai alat ukur dan alat ukur mengenai suatu usaha (besar kecilnya perusahaan diukur dari jumlah perputaran uang).
3. *Materials*: mesin sebagai alat-alat bantu kerja, memudahkan melaksanakan pekerjaan, memberikan keuntungan terhadap tenaga kerja, penggunaannya sangat tergantung kepada manusia serta mempermudah tujuan hidup manusia.
4. *Market*: market dalam organisasi public di artikan sebagai masyarakat atau warga Negara anggota organisasi.

Dengan adanya sumber daya Manajemen Sumber Daya Manusia, maka sumber daya manusia dapat lebih diarahkan kepada kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan organisasi dengan menggerakkan atau memanfaatkan atau mandayagunakan sumber daya yang lainnya untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Ada lima prinsip pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia menurut Fathoni (2008: 9), yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur, serta mekanisme kerja, yang bertalian dengan

manusia dari perusahaan saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis

3. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik
4. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan
5. Empat prinsip tersebut harus tertanam dalam diri setiap anggota ditambah dengan ketakwaan dan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

#### **2.1.5 Konsep dan Teori Kepemimpinan**

Telah diketahui bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti dari pada manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat manusia dan alat-alat lainnya dalam suatu organisasi.

Menurut Pasolong (2017; 86) teorinya dalam kepemimpinan ialah sebagai berikut :

1. Cara terbaik untuk meningkatkan hasil kerja adalah dengan meningkatkan teknik dan metode kerja, dampaknya adalah manusia dianggap sebagai mesin.
2. Manusia untuk manajemen, bukan manajemen untuk manusia.
3. Fungsi manajemen menurut teori manajemen keilmuan adalah menetapkan kriteria prestasi untuk mencapai tujuan, dan
4. Focus pemimpin adalah berada pada pertumbuhan perusahaan.

Menurut Moejiono (2002) kepemimpinan adalah sebagai akibat pengaruh satu arah karena pemimpin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dan pengikutnya.

Menurut Abdurrahman (2005) kepemimpinan adalah dimana pemimpin yang mampu menggerakkan orang-orang disekelilingnya untuk mengikuti jejak orang tersebut. Kepemimpinan mempunyai beberapa pengertian, di antara nya:

1. Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk menncapai tujuan organisasi.
2. Seni untuk mempengaruhi tingkat laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang-orang disekelilingnya.
3. Seni untuk mengkoordinasi dan memberikan motivasi kepada individu dan kelompok guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sukses tidaknya seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya tidak ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis (*technical skills*) yang dimilikinya akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh keahliannya menggerakkan orang lain untuk bekerja sama dengan baik (*managerial skills*)

#### **2.1.6 Konsep dan Teori *Public Relation***

*Public Relation* (PR) adalah salah satu subbab dari komunikasi. Meskipun komunikasi adalah tulang punggung kegiatan PR, praktik dari PR adalah “jembatan” perusahaan atau organisasi dengan publiknya terutama tercapainya *mutual understanding* (saling pengertian). Praktik PR juga bertujuan untuk

membentuk dan mempertahankan perasaan serta perilaku positif masyarakat luas terhadap organisasi, lembaga atau perusahaan.

Menurut Broom (2009; 6) *Public Relation* adalah fungsi manajemen yang membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dan bermanfaat antara organisasi dengan public yang memengaruhi kesuksesan atau kegagalan organisasi tersebut.

Menurut Iriantara dalam Bernays (2010; 5) bahwa *Public Relation* suatu profesi yang melakukan hubungan atau membangun relasi-relasi dari satu unit ke public nya dengan didasari berlangsungnya kehidupan.

Menurut Ruslan dalam Dizier dan Broom (2002; 21) peranan *Public Relation* dapat dibagi dalam empat kategori dalam suatu perusahaan, yaitu:

1. *Expert Describer* adalah menggunakan praktisi Public Relation pada peran Looking for a Solution (pencari solusi) yang mendukung perusahaan keluar dari permasalahan hubungan dengan publiknya.
2. *Communication Fasilitator* adalah setiap keadaan untuk membantu manajemen dalam menampung aspirasi dari publiknya kepada perusahaan dengan tindakan Public Relation.
3. *Problem Solving Procces Fasilitator* merupakan pencapaian peran Public Relation sebagai penasehat hingga tindakan keputusan yang di ajukan kepada pemimpin dalam menangani persoalan secara rasional dan professional.

4. *Communication Technican* yaitu suatu bentuk layanan teknis komunikasi dan dilakukan dengan system komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan. Hal ini disesuaikan dengan masing-masing bagian dan level.

### 2.1.7 Konsep Implementasi

Implementasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplemmentasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Secara etimologis pengertian implementasi menurut Kamus Webster yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab (2016:64) adalah:

Konsep implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement*. Dalam kamus besar Webster, *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu).

Pengertian implementasi selain menurut Webster di atas dijelaskan juga menurut Van Meter dan Van Horn dalam Wahab (2016:65) bahwa implementasi adalah :

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

Pandangan Van Meter dan Van Horn bahwa implementasi merupakan tindakan oleh individu, pejabat, kelompok badan pemerintah atau swasta yang

diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam suatu keputusan tertentu. Badan-badan tersebut melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemerintah yang membawa dampak pada warganegaranya. Namun dalam praktiknya badan-badan pemerintah sering menghadapi pekerjaan-pekerjaan di bawah mandat dari Undang-Undang, sehingga membuat mereka menjadi tidak jelas untuk memutuskan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan.

Menurut Agustino, (2014:138) dalam praktiknya implementasi kebijakan merupakan suatu proses yang begitu kompleks bahkan tidak jarang bermuatan politis dengan adanya intervensi berbagai kepentingan. Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program; atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut sebagai kebijakan publik penjelas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan (Nugroho Rian.D, 2006:494).

### **2.1.8 Konsep dan Teori Implementasi Strategi dan Program**

Menurut Sufian Hamim (2005:30) Implementasi strategis adalah proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Proses tersebut mungkin meliputi perubahan budaya secara menyeluruh, struktur dan atau sistem manajemen dari organisasi secara keseluruhan. Kecuali ketika diperlukan

perubahan secara drastis pada perusahaan, manajer level menengah dan bawah akan mengimplementasikan strateginya secara khusus dengan pertimbangan dari manajemen puncak. Kadang-kadang dirujuk sebagai perencana operasional, implementasi strategi sering melibatkan keputusan sehari-hari dalam alokasi sumber daya.

Menurut Sufian Hamim (2005:30) Program adalah pernyataan aktivitas atau langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan perencanaan sekali pakai. Program melibatkan restrukturisasi perusahaan, perubahan budaya internal perusahaan, atau awal dari suatu usaha penelitian baru. Implementasi mungkin juga meliputi serangkaian program periklanan dan promosi untuk mendorong minat pelanggan terhadap produk dan jasa perusahaan.

#### **2.1.9 Konsep dan Teori *Corporate Social Responsibility* (CSR)**

Menurut Untung (2008: 37-41), mengatakan bahwa CSR dalam sejarah modern dikenal sejak Howard R. Bowen menerbitkan bukunya berjudul *Social Responsibility of The Businessman*. Buku yang diterbitkan di Amerika Serikat itu menjadi buku terlaris di kalangan dunia usaha pada era 1950-1960. Pengakuan publik terhadap prinsip-prinsip tanggung jawab sosial yang ia kemukakan membuat dirinya dinobatkan secara aklamasi sebagai bapak CSR. Ide dasar yang dikemukakan Bowen adalah mengenai kewajiban perusahaan menjalankan usahanya sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan yang hendak dicapai masyarakat ditempat perusahaan tersebut beroperasi.

a. CSR Dekade 1960-an

CSR Dekade 1960-an, pemikiran Bowen terus dikembangkan oleh berbagai ahli sosiologi bisnis lainnya seperti Keith Davis yang memperkenalkan konsep Iron law social responsibility. Dalam konsepnya Davis berpendapat bahwa penekanan pada tanggung jawab sosial perusahaan memiliki korelasi positif dengan size atau besarnya perusahaan, studi ilmiah yang dilakukan Davis menemukan bahwa semakin besar perusahaan atau lebih tepat dikatakan, semakin besar dampak suatu perusahaan terhadap masyarakat sekitarnya, semakin besar pula bobot tanggung jawab yang harus dipertahankan perusahaan itu pada masyarakatnya

b. CSR Periode 1970-1980

Pada periode 1970-1980 definisi tentang CSR lebih diperluas oleh Archi Carrol yang sebelumnya telah merilis bukunya tentang perlunya dunia usaha meningkatkan kualitas hidup masyarakat agar menjadi penunjang eksistensi perusahaan

c. CSR Dekade 1990

Dekade 1990 adalah periode di mana CSR mendapatkan pengembangan makna dan jangkauan. Sejak itu banyak model CSR diperkenalkan termasuk Corporate Social Performance(CSP), Business Ethics Theory (BET), dan Corporate Citizenship, sejak itu CSR menjadi tradisi baru dalam dunia usaha di banyak negara. Sejak itu, ada dua metode yang diberlakukan dalam CSR, yaitu Cause Branding dan Venture Philanthropy.

Cause Branding adalah pendekatan Top Down, dalam hal ini perusahaan menentukan masalah sosial dan lingkungan seperti apa yang perlu dibenahi.

Filosofi tentang bagaimana cara mengelola perusahaan dengan baik sebagian maupun secara keseluruhan untuk mendapatkan dampak positif bagi dirinya dan lingkungan. Perusahaan harus mampu mengelola bisnis operasinya dengan menghasilkan produk yang berorientasi secara positif terhadap masyarakat dan lingkungan. The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) yang merupakan lembaga internasional yang berdiri tahun 1955 dan beranggotakan 120 perusahaan multinasional yang berasal dari 30 negara dunia, lewat publikasinya “Making Good Business Sense” mendefinisikan Corporate Social Responsibility:

*“Continuing commitment by business to behave ethically and contributed to economic development while improving the quality of life of the work force and their families as well as of the local community and society at large”*

Definisi tersebut menunjukkan tanggungjawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility) merupakan satu bentuk tindakan yang diangkat dari pertimbangan etis perusahaan yang diarahkan untuk meningkatkan ekonomi, yang diiringi dengan peningkatan kualitas hidup bagi karyawan beserta keluarganya, serta sekaligus peningkatan kualitas hidup masyarakat sekitar dan masyarakat secara lebih luas.

Menurut Johnson and Johnson (2006 : 112) mendefinisikan:

*“Corporate Social Responsibility (CSR) is about how companies manage the business processes to produce an overall positive impact on society”*

Definisi ini diangkat dari filosofi tentang bagaimana cara mengelola perusahaan dengan baik sebagian maupun secara keseluruhan untuk mendapatkan dampak positif bagi dirinya dan lingkungan. Perusahaan harus mampu mengelola bisnis operasinya dengan menghasilkan produk yang berorientasi secara positif terhadap masyarakat dan lingkungan.

Selanjutnya menurut Untung (2008:2) Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya harus mendasarkan keputusannya tidak hanya berdasarkan faktor keuangan belaka seperti halnya keuntungan atau *dividen*, melainkan juga harus berdasarkan konsekuensi sosial lingkungan untuk saat ini maupun jangka panjang.

Masyarakat adalah sumber dari segala sumberdaya yang dimiliki dan direproduksinya. Para profesional bekerja untuknya pun memiliki tanggung jawab ganda, selain kepada pemilik juga kepada publik. Kesan dan komitmen perusahaan dalam memenuhi tanggung jawab sosialnya merupakan keputusan yang secara sepintas tidak sejalan atau bahkan bertolak belakang dengan tanggung jawab lainnya, terutama tanggung jawab untuk menghasilkan laba sebesar-besarnya. Memberi sumbangan, sebagai salah satu bentuk tanggung jawab sosial, bukan saja terkesan sebagai pekerjaan yang tidak perlu, melainkan juga bisa mengacaukan misi utama perusahaan yakni, mencari keuntungan (Saidi, 2003:16).

Kebanyakan masih menganggap kegiatan CSR sebagai semacam kebijakan kemurahan hati yang diberikan bisnis bagi masyarakat, dan sumbangan semacam ini hanya tepat dilakukan setelah perusahaan mapan, tumbuh, dan mendapat keuntungan. CSR jenis ini sangat khas dan manfaat yang dihasilkan

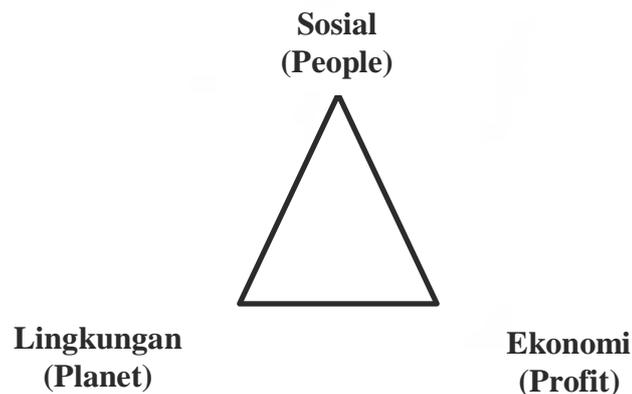
hanya dirasakan sekali oleh masyarakat dan berdampak sangat terbatas bagi perusahaan. Nyata bahwa manfaat bagi kedua pihak: masyarakat dan perusahaan tidak berkelanjutan (Sri Urip, 2014:3).

Menurut Suhandari dalam Untung (2008: 6) menyatakan bahwa manfaat CSR bagi perusahaan antara lain:

1. Mempertahankan dan mendongkrak reputasi serta citra merek perusahaan
2. Mendapatkan lisensi untuk beroperasi secara sosial
3. Mereduksi risiko bisnis perusahaan
4. Melebarkan akses sumber daya bagi operasional usaha
5. Membuka peluang pasar yang lebih luas
6. Mereduksi biaya misalnya terkait dampak pembuangan limbah
7. Memperbaiki hubungan dengan stakeholders
8. Memperbaiki hubungan dengan regulator
9. Meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan

Peluang mendapatkan penghargaan

*Corporate Social Responsibility memiliki 3 bentuk dalam penerapannya yang dapat di ilustrasikan 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 finansialnya 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 mendongkrak *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 bagaimana 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).

Menurut ISO 26000 bahwa :

“*Guidance on social responsibility* (panduan tanggung jawab sosial) yang merupakan suatu standar yang memuat panduan perilaku bertanggung jawab sosial bagi organisasi guna berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan yang menggunakan standar The Global Reporting Initiative (GRI) yaitu jaringan organisasi non-pemerintah yang bertujuan mendorong keberlanjutan dan pelaporan Lingkungan, Sosial dan Tata kelola (ESG). GRI mengeluarkan kerangka kerja pelaporan keberlanjutan yang paling banyak dipergunakan di dunia dan berstandar internasional dalam rangka mendorong transparansi yang lebih besar. Kerangka tersebut, bersama ”Petunjuk G3”, menetapkan prinsip dan indikator yang dapat dipergunakan organisasi untuk mengukur dan melaporkan kinerja ekonomi, lingkungan dan sosialnya”.

Indikator-indikator dalam GRI Standard Disclosure G3.1, terdiri dari 3

komponen:

1. Indikator Kinerja Ekonomi (Economic Performance Indicator)
2. Indikator Kinerja Lingkungan (Environmental Performance Indicator)
3. Indikator Kinerja Sosial (Social Performance Indicators), terdiri dari 4 aspek, yaitu:
  - a. Indikator Kinerja Praktek Kerja & Kelayakan Kerja (Labor Practices & Decent Work Performance Indicator)
  - b. Indikator Kinerja Hak Asasi Manusia (Human Rights Performance Indicator)
  - c. Indikator Kinerja Masyarakat (Society Performance Indicator)
  - d. Indikator Kinerja Tanggung Jawab Produk (Product Responsibility Performance Indicator)

Berikut ini adalah item-item yang merupakan bagian dari indikator

Pengungkapan Corporate Social Responsibility berdasarkan :

1. Kinerja Ekonomi
  - a. Aspek Kinerja Ekonomi
  - b. Aspek: Kehadiran Pasar
  - c. Aspek: Dampak Tidak Langsung
2. Kinerja Lingkungan
  - a. Aspek Material
  - b. Aspek Energi
  - c. Aspek Air
  - d. Aspek Biodiversitas (Keanekaragaman Hayati)
  - e. Aspek Emisi, Efluen, dan Limbah
  - f. Aspek Produk dan Jasa
  - g. Aspek Kepatuhan
  - h. Aspek Transportasi
  - i. Aspek Keseluruhan
3. Kinerja Praktek Kerja & Kelayakan Kerja
  - a. Aspek Pekerjaan

- b. Aspek Tenaga Kerja/Hubungan Manajemen
- c. Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- d. Aspek Pelatihan & Pendidikan
- e. Aspek Keberagaman & Kesempatan yang sama
4. Kinerja Hak Asasi Manusia
  - a. Aspek Investasi & Praktek Pengadaan
  - b. Aspek Non-Diskriminasi
  - c. Aspek Pekerja Anak
  - d. Aspek Kerja Paksa dan Kerja Wajib
  - e. Aspek Praktik Keamanan
  - f. Aspek Hak Penduduk Asli
5. Kinerja Masyarakat Indikator Kinerja Masyarakat
  - a. Aspek Komunitas
  - b. Aspek Korupsi
  - c. Aspek Kebijakan Publik
  - d. Aspek Perlakuan Tidak Bersaing
  - e. Aspek Kepatuhan
6. Indikator Kinerja Tanggung Jawab Produk
  - a. Aspek Kesehatan dan Keselamatan Pelanggan
  - b. Aspek Pemberian Label Produk & Jasa
  - c. Aspek Komunikasi Pemasaran
  - d. Aspek Privasi Pelanggan
  - e. Aspek Kepatuhan

Sumber: Global Reporting Initiative

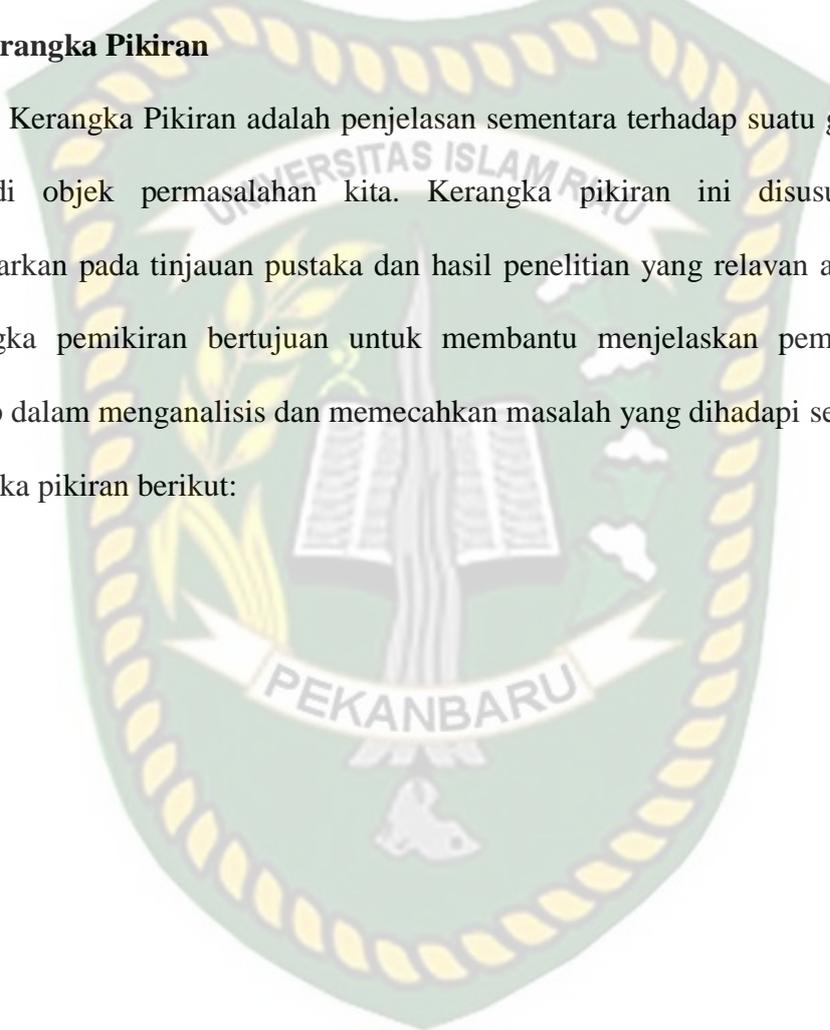
Perilaku para pengusaha pun beragam dari kelompok yang sama sekali tidak melaksanakan sampai ke kelompok yang telah menjadikan CSR sebagai nilai inti (corevalue) dalam menjalankan usaha. Terkait dengan praktik CSR, pengusaha dapat dikelompokkan menjadi empat: kelompok hitam, merah, biru, dan hijau (Suhandari dalam Untung, 2008: 7) sebagai berikut:

<b>Peringkat</b>	<b>Keterangan</b>
Hijau	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perusahaan yang sudah menempatkan CSR pada strategi inti dan jantung bisnisnya</li> <li>▪ CSR tidak hanya dianggap sebagai keharusan, tetapi kebutuhan (modal sosial)</li> </ul>
Biru	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perusahaan yang menilai praktik CSR akan membawa dampak positif terhadap usahanya karena merupakan investasi, bukan biaya.</li> </ul>

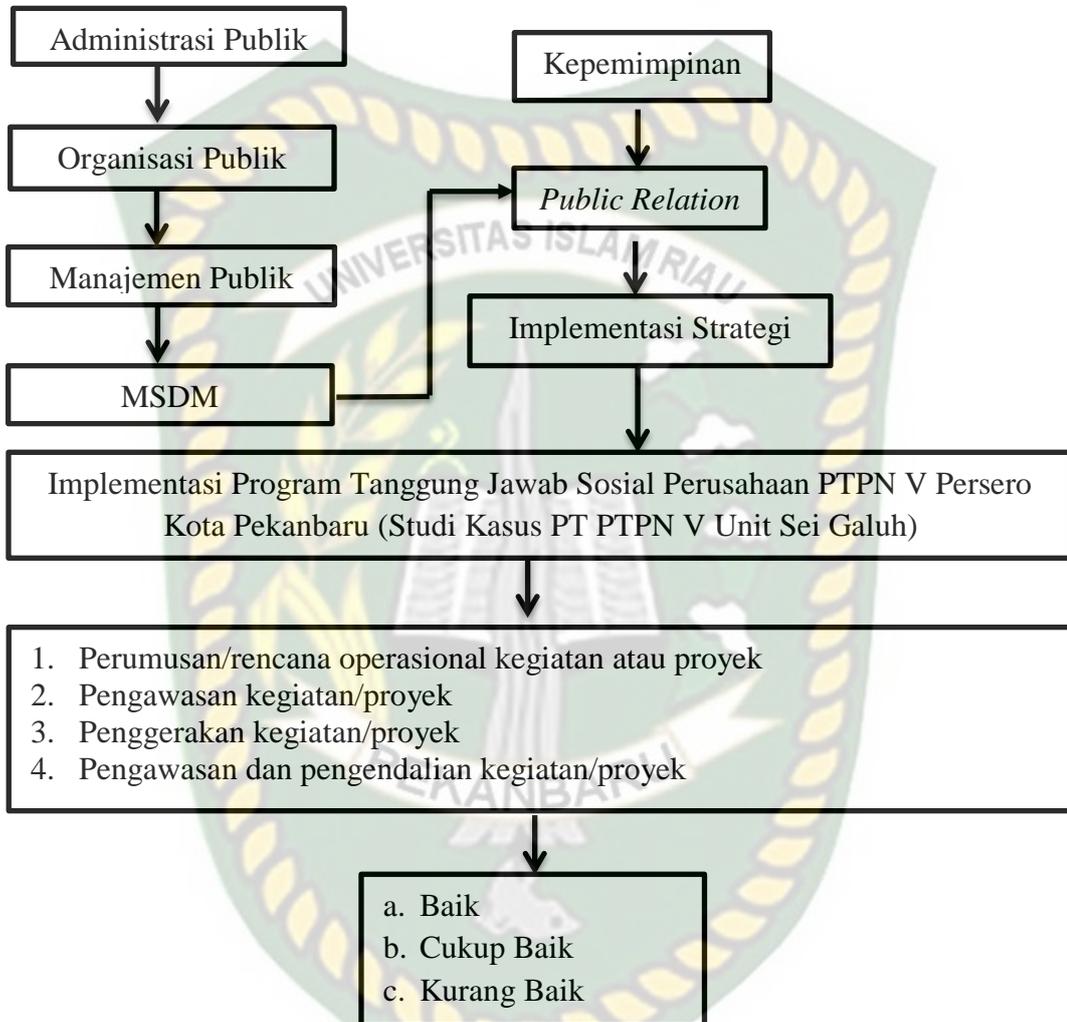
- Merah
- Perusahaan peringkat hitam yang memulai menerapkan CSR. CSR masih dipandang sebagai komponen biaya yang mengurangi keuntungan perusahaan.
- Hitam
- Kegiatannya degeneratif
  - Mengutamakan kepentingan bisnis
  - Tidak peduli aspek lingkungan dan sosial disekelilingnya.

## 2.2 Kerangka Pikiran

Kerangka Pikiran adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikiran ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pemikiran bertujuan untuk membantu menjelaskan pemikiran dan konsep dalam menganalisis dan memecahkan masalah yang dihadapi sebagaimana kerangka pikiran berikut:



**Gambar 2.1: Kerangka Pikir Implementasi Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V) di Kota Pekanbaru**



**Sumber : Modifikasi Peneliti, 2019**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2016: 29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitaian ini peneliti memilih objek penelitian di PTPN V Kota Pekanbaru PT PTPN V Unit Sei Galuh . Alasan peneliti melakukan penelitian ini disebabkan karena masih adanya gejala masyarakat disekitar PTPN V yaitu

Kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada masyarakat terkait dengan program-program perusahaan yang dapat mensejahterakan masyarakat sekitar perusahaan, Kurangnya pembinaan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat perusahaan, Kurang harmonisnya komunikasi perusahaan dengan masyarakat sekitar, Kurang terarahnya pemberian bantuan perusahaan terhadap masyarakat sehingga bantuan yang diterima masyarakat belum maksimal dan tidak tepat sasaran., Masih banyaknya pengangguran pada masyarakat sekitar perusahaan yang merupakan daerah serapan tenaga kerja oleh perusahaan, dan Kurangnya perkembangan dalam bidang pendidikan di sekitar perusahaan.

### **3.3 Konsep Operasional dan Operasional Variabel**

#### **3.3.1 Konsep Operasional**

Adapun yang menjadi konsep operasional dalam penelitian mengenai Implementasi Program (CSR) *Corporate Social Responsibility* di PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero) di Kota Pekanbaru, adalah sebagai berikut :

1. Administrasi merupakan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi merupakan setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan.

3. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efisien untuk mencapai suatu tujuan yang tertentu.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.
5. Kepemimpinan adalah dimana pemimpin yang mampu menggerakkan orang-orang disekelilingnya untuk mengikuti jejak orang tersebut.
6. Public Relation adalah fungsi manajemen yang membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dan bermanfaat antara organisasi dengan public yang memengaruhi kesuksesan atau kegagalan organisasi tersebut.
7. Implementasi strategis adalah proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur.
8. *Corporate Social Responsibility (CSR)* adalah Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya harus mendasarkan keputusannya tidak hanya berdasarkan faktor keuangan belaka seperti halnya keuntungan atau dividen, melainkan juga harus berdasarkan konsekuensi sosial lingkungan untuk saat ini maupun jangka Panjang
9. *Perencanaan Operasional* : menyusun dokumen yang menggambarkan apa, siapa, dimana, berapa lama, berapa besar anggaran dan bagaimana cara melaksanakan suatu kegiatan atau proyek.

10. Pengorganisasian mengacu pada dua pengertian umum, yakni lembaga, wadah atau kelompok fungsi dan pengertian yang kedua proses pengorganisasian, yakni sebagai cara kegiatan-kegiatan organisasi dialokasikan dan ditugaskan diantara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.
11. Penggerakan mencakup pemberian pengarahan atas kegiatan operasional yang telah direncanakan atau yang telah ditetapkan dalam organisasi, oleh pemimpin atau manajer.
12. Evaluasi dan Pengawasan Program merupakan kegiatan implementasi program dan kegiatan pergerakan sesuai dengan perencanaan strategis sebagaimana yang telah di tentukan

### 3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel, uraian konsep, variabel, indikator, dimensi (item penilaian), dan skala pengukuran untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat.

**Tabel 3.1 : Operasional Variabel Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh)**

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Skala Penilaian
1	2	3	4	5
Implementasi strategis adalah proses dimana manajemen mewujudkan	Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	Perumusan / perencanaan operasional kegiatan atau proyek	a. Apa yang dikerjakan b. Siapa yang mengerjakan c. Dimana dikerjakan	a. Baik b. Cukup Baik c. Kurang Baik

	1	2	3	4	5
strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, kegiatan proyek anggaran, dan prosedur.		Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh)		d. Bagaimana dikerjakan e. Berapa lama dikerjakan f. Berapa anggaran	
Menurut Sufian Hamim (2005;30)			Pengawasan kegiatan/proyek	a. Program kerja operasional yang disesuaikan dengan perencanaan strategi b. Pembentukan organisasi dan sumber-sumber yang diperlukan c. Pembagian kerja d. Pemberian wewenang e. Pertanggung jawaban f. Koordinasi	a. Baik b. Cukup Baik c. Kurang Baik
			Penggerakan	a. Kepemimpinan situasional b. Sikap dan mental c. Kedisiplinan d. Motivasi e. Komunikasi f. Hubungan baik (human relations)	a. Baik b. Cukup Baik c. Kurang Baik
			Evaluasi dan Pengawasan Program	a. Menetapkan ukuran (standarisasi)	a. Baik b. Cukup Baik

1	2	3	4	5
			disesuaikan c. Kurang	
			b. dengan perencanaan strategi c. Mengadakan evaluasi dan penilaian Melakukan koreksi dan perbaikan segera mungkin dari penyimpangan aparatur	Baik
		Outcome	a. Manfaat Program / Proyek b. Dampak Program / Proyek	a. Baik b. Cukup Baik c. Kurang Baik

Sumber : Modifikasi Peneliti, 2019

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai yang bertanggung jawab dalam implementasi program CSR di bagian Humas dan masyarakat disekitar di PTPN V yang menerima program CSR.

#### 3.4.2 Sampel

Adapun populasi dan sampel menelitian untuk lebih detailnya dapat di lihat pada table 3.2 :

**Tabel 3.2 : Populasi dan Sampel Penelitian Implementasi Program (CSR) *Corporate Social Responsibility* di PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero) di Kota Pekanbaru**

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentasi %
1	2	3	4	5
1	Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH)	1	1	100%
3	Kantor SBU SGH/SGH SBU Office	1	1	100%
4	Kepala Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate	1	1	100%
5	Masyarakat sekitar pabrik perkebunan Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate	~	20	-
<b>JUMLAH</b>		<b>4</b>	<b>24</b>	<b>-</b>

**Sumber : Data Olahan Penulis, 2019**

### 3.5 Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun penarikan sampel dalam Implementasi Program (CSR) *Corporate Social Responsibility* di PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero) di Kota Pekanbaru, ialah menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dan Teknik Insidental Sampling.

Teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel, menurut Sugiyono (2016;85). Adapun sub populasi yang menggunakan Teknik Sensus ialah PTPN V dan Pegawai.

Teknik Insidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental yang bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan

ditemui itu cocok sebagai sumber data, menurut Sugiyono (2016;96) penggunaan sampel ini dikarenakan responden jumlah tidak terhingga. Adapun sub populasi yang menggunakan Teknik Insidental Sampling ialah masyarakat Kota Pekanbaru.

### **3.6 Jenis dan Sumber Data**

Adapun yang menjadi jenis dan sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data yang diambil atau data yang diperoleh langsung dari responden yang meliputi data yang berkenaan dengan Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh).
2. Data Skunder merupakan sumber data dan informasi dan keterangan dari instansi yang berhubungan dengan penelitian ini. Data ini di peroleh secara tidak langsung dari beberapa sumber yang sudah diolah baik dalam bentuk literature yang berkaitan dengan Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh).

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis pada responden. Dalam penelitian ini, responden yang

diberikan kuisisioner adalah pegawai Kepala Hubungan Masyarakat PT. Perkebunan Nusantara V, dan masyarakat sekitar pabrik. Pertanyaan yang diberikan melalui kuisisioner berkaitan langsung dengan indikator variabel penelitian.

2. Interview (wawancara) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara langsung kepada informan untuk mendapatkan informasi berhubungan dengan pokok permasalahan yang diteliti mengenai dengan Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh).
3. Observasi (pengamatan langsung) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, guna mengetahui bagaimana dengan Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh).
4. Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen ini bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Teknik Analisis Data**

Teknik analisa ini juga suatu cara yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul secara

menyeluruh tentang suatu keadaan atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian. Suatu analisa yang berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta dilapangan untuk kemudian mengambil kesimpulan yang berlaku pada objek serta disajikan dalam bentuk penelitian yang didasarkan tata cara ilmiah.

### **3.8.2 Teknik Pengukuran Variabel**

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian dengan menggunakan teknik-teknik pengumpulan data seperti interview, kuesioner, observasi dan dokumentasi, selanjutnya data di kelompokkan dan di olah menurut jenisnya. Kemudian di analisis secara Deskriptif melalui pendekatan Kuantitatif disajikan dalam bentuk tabel, angka, persentase, dan dilengkapi dengan uraian serta keterangan yang mendukung.

### **3.9 Jadwal Kegiatan Penelitian**

Berikut adalah jadwal pelaksanaan kegiatan peneltian yang dimulai pada bulan November sampai April 2019 :

**Tabel 3.3. : Jadwal Kegiatan Penelitian mengenai Implementasi (CSR) *Corporate Social Responsibility* di PT. Chevron Pacific Indonesia di Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru).**

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan dan penyusunan UP																				
2.	Seminar UP																				
3.	Revisi UP																				
4.	Revisi Kuisisioner																				
5.	Rekomendasi Survey																				
6.	Survey Lapangan																				
7.	Analisis Data																				
8.	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian																				
9.	Konsultasi Revisi Skripsi																				
10.	Ujian Konferehensif Skripsi																				
11.	Revisi Skripsi																				
12.	Penggandaan Skripsi																				

Sumber : Modifikasi Peneliti, 2018

### 3.10 Teknik Pengukuran

Untuk mengukur Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh) maka terlebih dahulu perlu ditetapkan ukuran variable penelitian, yaitu:

Baik : Apabila Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh) Baik dengan baik dan hasil persentase jawaban responden berada pada interval 67-100%

Cukup Baik : Apabila Penyelenggaraan Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh) Cukup Baik dengan baik dan hasil persentase jawaban responden berada pada interval 34-66%

Tidak Baik : Apabila Penyelenggaraan Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh) Kurang Baik dengan baik dan hasil persentase jawaban responden berada pada interval 1-33%

### 3.11 Rencana Sistematika Laporan Penelitian

Rancangan penelitian selanjutnya disusun secara sistematis dan logis sehingga memudahkan peneliti untuk mengikuti langkah-langkah dalam penyusunan usulan penelitian ini terdiri dari beberapa sub bagian. Berikut ini sub bagian rencana sistematika laporan penelitian.

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini disajikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

**BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR**

Pada bab ini disajikan Studi Kepustakaan, Kerangka Pikir, Konsep Operasional, Operasionalisasi Variabel, dan Teknik Pengukuran.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini disajikan Tipe Penelitian, Lokasi Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisa Data..

**BAB IV : DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini disajikan Sejarah Ringkas (Lembaga Tempat Penelitian), Struktur Organisasi, Fungsi dan Tugas Organisasi, Sumber Daya Organisasi, Informasi lain yang relevan dengan judul penelitian.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini disajikan Identitas Responden, Hasil dan Pembahasan Data Indikator Variabel X, Hasil dan Pembahasan Data Indikator Variabel Y, Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis.

**BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini disajikan Kesimpulan dan Saran.

## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 PTPN V

##### 4.1.1 Sejarah Singkat PTPN V

PT Perkebunan Nusantara V yang selanjutnya disebut “Perusahaan”, pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan. Pada awalnya merupakan konsolidasi proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, PTP IV dan PTP V di Provinsi Riau.

Anggaran Dasar Perusahaan diaktakan oleh Harun Kamil SH., Notaris di Jakarta dengan Akta No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-8333.HT.01.01TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996 serta Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 8565/1996.

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan terakhir sejalan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III yang mengalihkan 90% saham PTPN V dari milik Negara menjadi milik PTPN III. Perubahan struktur saham ini merubah status Perusahaan dari BUMN menjadi

Anak Perusahaan Holding BUMN Perkebunan dengan PTPN III sebagai *Champion*.

Perubahan tersebut diatas dituangkan dengan Akta No. 26 tanggal 23 Oktober 2014 dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, SH. M.Kn. Notaris di Jakarta Selatan. Dan telah mendapat pengesahan dari Menkumham RI melalui Surat Nomor: AHU-10531.40.20.2014 tanggal 04 November 2014.

Perusahaan per Desember 2014 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas 57.419,60 ha, TBM seluas 17.540,09 ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibitan seluas 127,40 ha dan areal non produktif seluas 517 ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 ha dengan komposisi TM seluas 5.215 ha, TBM seluas 2.898 ha, TB/TU/TK seluas 68 ha dan bibitan seluas 3 ha.

Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton TBS per jam dengan hasil olahan berupa minyak sawit dan inti sawit. Kemudian untuk mengolah lanjut komoditi inti sawit, Perusahaan memiliki 1 unit Pabrik Palm Kernel Oil dengan kapasitas terpasang sebesar 400 ton inti sawit/hari dengan hasil olahan berupa *Palm Kernel Oil*(PKO) dan *Palm Kernel Meal* (PKM).

Pengelolaan areal tanaman saat ini memasuki peralihan dari siklus tanaman pertama (Gen-1) menuju siklus tanaman kedua (Gen-2). Siklus pertama dimulai pada era tahun 1980-an melalui proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, IV dan V di Provinsi Riau. Peralihan dari Gen-1 menuju

Gen-2 telah dimulai sejak tahun 2003 yang ditandai dengan *replanting* areal-areal tanaman usia tua/tua renta yang sudah menurun nilai ekonomis produksinya. Fase peralihan Gen-1 ke Gen-2 ini diperkirakan tuntas pada tahun 2017. Pada saat itulah, seluruh tanaman Perusahaan merupakan tanaman Gen-2 yang diharapkan lebih produktif dibandingkan Gen-1, sebagai buah dari inovasi berlanjut di bidang budidaya tanaman.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

##### Visi

Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan

##### Misi

1. Pengelolaan Agro industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder
2. Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan”
3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan

Sistem Tata Nilai Perusahaan

### **Falsafah**

Setiap insan PT PN V meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan, untuk mencapai kinerja unggul

### **Motto**

**Kita Pekebun Hebat**

### **Nilai-Nilai Perseroan**

**Sinergi, Integritas, Profesional (S I P)**

### **Kompetensi Inti**

**Mengelola Kebun Inti, Plasma dan Kemitraan dalam pemenuhan bahan baku untuk menghasilkan produk yang berkelanjutan dan sesuai harapan pаса**

### **Budaya Perusahaan**

**Jujur Tulus Ikhlas**

#### **4.1.3 Unit Kerja PTPN V**

PTPN V (Persero) Pekanbaru di provinsi Riau mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit kantor pusat; 5 unit bisnis strategis (UBS); 25 unit kebun inti/plasma; 12 pabrik kelapa sawit (PKS); 1 unit pabrik PKO; 4 fasilitas pengolahan karet ; dan 3 rumah sakit. Areal yang dikelola oleh perusahaan seluas 160.745 Ha, yang terdiri dari 86.2129 Ha lahan sendiri/inti dan 74.256 Ha lahan plasma.

1. Strategic Business Unit (SBU) Sei Galuh (SGH)
  - a. Kantor SBU SGH/SGH SBU Office
  - b. Kebun inti/KKPA Sei pagar (SPA)/SPA Estate
  - c. Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate
  - d. Kebun inti/KKPA Sei Garo (SGO)/SGO Estate
  - e. Kebun Tanjung medan (TME)/TME Estate
  - f. Kebun inti tanah putih (TPU)/TPU Estate
  - g. Pabrik kelapa sawit (PKS) SPA/Palm oil Mill (POM) SPA
  - h. PKS Sei Garo/POM SGO
  - i. PKS TPU/POM TPU
  - j. PKS TME/POM TME
2. SBU Tandun (TAN)
  - a. Kantor UBS TAN/SBU TAN Office
  - b. Kebun Sei Kencana I (SKE I)/SKE I Estate
  - c. Kebun Sei Kencana II (SKE II)/SKE II Estate
  - d. Kebun Sei Berlian (SBE)/SBE Estate
  - e. Kebun TAN/TAN Estate
  - f. Kebun Terantam (TER)/TER Estate
  - g. Pengembangan Kebun Inti Sei Tapung (STA)/STA Nucleus Estate  
Development
  - h. Kebun Sei Lindai (SLI)/SLI Estate
  - i. Kebun Tamora (TAM)/TAM Estate

- j. PKS TER/TER POM
- k. PKS TAN/TAN POM
- l. PKO TAN/TAN PKO
- 3. SBU Sei Rokan (SRO)
  - a. Kantor SBU SRO/SBU SRO Office
  - b. Kebun Inti Sei Tapung (STA)/STA Estate
  - c. Kebun Sei Siasam (SSI)/SSI Estate
  - d. Kebun SRO/SRO Estate
  - e. Kebun Sei Intan (SIN)/SIN Estate
  - f. PKS SRO/SRO POM
  - g. PKS SIN/SIN POM
  - h. PKS STA/STA POM
- 4. SBU Lubuk Dalam (LDA)
  - a. Kantor SBU LDA/LDA Office
  - b. Kebun Inti Sei Buatan (SBT)/SBT Estate
  - c. Kebun LDA/LDA Estate
  - d. Kebun Air Molek I (AMO I)/AMO I Estate
  - e. Kebun AMO II/AMO II Estate
  - f. Pengembangan AMO/AMO Estate Development
  - g. PKS SBT/SBT POM
  - h. PKS LDA/LDA POM
  - i. Unit Pabrik Pengolahan Karet Rakyat (PPKR) Bukit Selasih  
(BSE)/BSESmallHolder Factory

j. Pembangunan PKS AMO/AMO POM Development

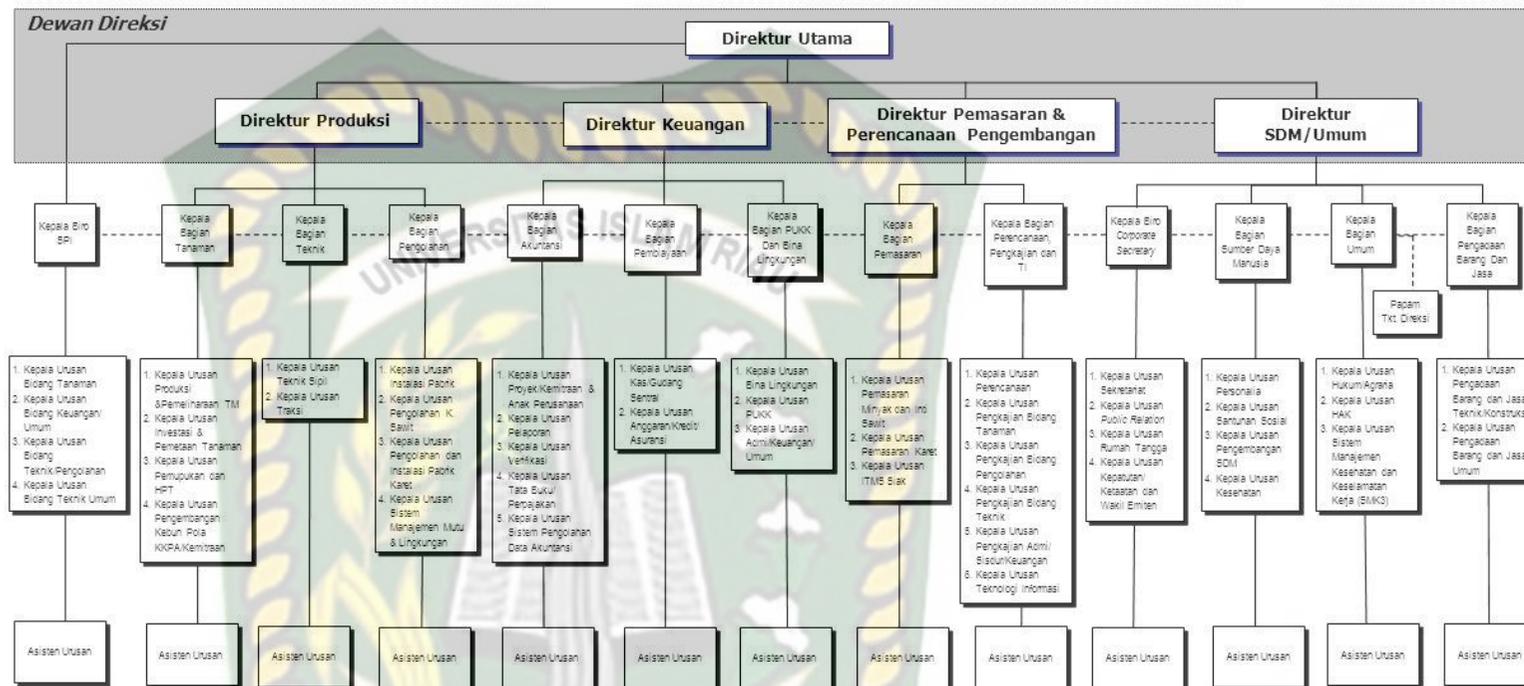
5. SBU Plasma

- a. Kantor SBU Plasma/Plasma SBU Office
- b. Kebun Plasma SBT, LDA/SBT, LDA Plasma Estate
- c. Kebun Plasma STA, SSI, SIN/STA, SSI, SIN Plasma Estate
- d. Kebun Plasma SGO , SPA, TPU/SGO,SPA, TPU Estate
- e. PKS SGH, Kebun Plasma SGH/SGH POM , SGH Plasma Estate

**4.1.4 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi merupakan susunan dan hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan operasionalnya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

## STRUKTUR ORGANISASI KANTOR PUSAT PT PERKEBUNAN NUSANTARA V



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V  
 Direksi,

Irwan Juned  
 Direktur Utama

## 4.2 PTPN V Unit Sei. Galuh

### 4.2.1 Sejarah PTPN V Unit Sei. Galuh

PT. Pekebunan Nusantara V, merupakan Kebun Sei Galuh merupakan salah satu unit usaha dari SBU Sei Galuh yang memiliki komoditi tanaman kelapa sawit dan karet juga mengelola hasil perkebunan dengan memiliki pabrik kelapa sawit yang mengolah buah kelapa sawit atau disebut TBS (Tandan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (*Crude Palm Kernel Oil*) di bawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, Riau. Kebun Sei Galuh dibangun pada tahun 1984 sesuai dengan pencadangan lahan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Riau No. KPTS/185/IV/1984, Tanggal 12 April 1984 seluas 21.490 Ha. Realisasi pembangunan areal seluas 17.035 Ha, sedangkan sisa areal seluas 4.445 Ha lagi dikembalikan ke Pemda Tingkat I Riau sesuai Surat PTP – V Nomor: 05.7aX/548/1992, Tanggal 30 September 1992. Untuk kebun inti sendiri, Kebun Sei Galuh mengelola lahan seluas 2.802,84 Ha sesuai dengan Sertifikat HGU No. 153 tanggal 24 Maret 2001, yang terbagi atas 5 (lima) Afdeling, antara lain :

- a. Afdeling I, II, dan III, Tanaman Kelapa Sawit seluas 1.633 Ha.
- b. Afdeling IV dan V, Tanaman Karet seluas 1.027 Ha.

Sisanya adalah Areal Non Tanaman seluas 142.84 Ha, yang diperuntukkan untuk bangunan Pabrik Kelapa Sawit (PKS), Infrastruktur, dan Fasilitas Umum. PT. Perkebunan Nusantara V, merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi

sejak tanggal 9 april 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V.

#### **4.2.2 Misi dan Visi PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar**

##### **Visi**

“Menjadi perusahaan Agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan”

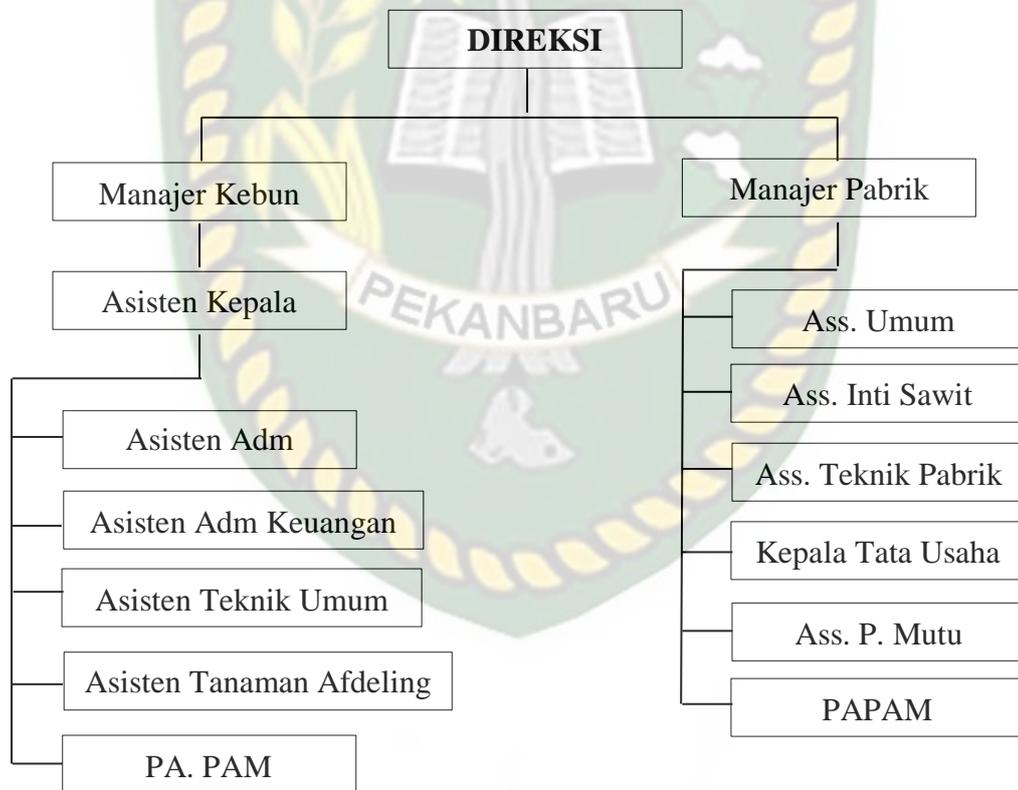
##### **Misi**

- a. Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama Mitra untuk kepentingan stakeholder.
- b. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
- c. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengolahan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

#### **4.2.3 Struktur Organisasi PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar**

Struktur organisasi adalah merupakan hubungan bermacam-macam fungsi dan aktivitas dalam perusahaan organisasi. PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab.Kampar dipimpin oleh seorang manajer yang membawahi beberapa staf yang sesuai dengan bidangnya. Garis dari manajer ke asisten merupakan garis

komando, yang artinya bahwa asisten bertanggung jawab terhadap manajer, sedangkan dari manajer ke perwira pengolahan merupakan garis koordinasi yang artinya bahwa perwira pengaman tidak bertanggung jawab kepada manajer, demikian juga sebaliknya, sedangkan antar asisten merupakan garis koordinasi dimana masing-masing asisten dan setiap asisten mempunyai karyawan bawahan yang bertanggung jawab kepada asisten yang sesuai dengan bidang tugasnya. Untuk lebih jelasnya Struktur Organisasi PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Bag. Administrasi PTPN V Sei. Galuh Tapung Kabupaten Kampar

**Gambar 4.2 Bagan Organisasi PTPN V Sei. Galuh**

Adapun tugas, fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing anggota organisasi yang tergabung didalam organisasi PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar yaitu:

1. Direksi

- a. Memimpin pengelolaan PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar dengan menyusun kebijakan operasional.
- b. Memberikan pembinaan, mengkoordinasikan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan seluruh tugas di PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Menyiapkan kebijakan penyelenggaraan pelaksanaan operasional PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar
- d. Sebagai penanggung jawab umum operasional dan keuangan dan pelayanan.
- e. Mengadakan hubungan koordinasi dengan instansi atau lembaga lain untuk peningkatan dan pengembangan
- f. Memimpin pelaksanaan penyusunan rencana kerja dan anggaran belanja
- g. Memimpin penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengadilan.

2. Manajer Kebun

- a. Menyusun dan melaksanakan kegiatan umum kebun sesuai dengan pedoman dan intruksi kerja dari direksi
- b. Mengkoordinir penyusunan rencana anggaran belanja tahunan perusahaan
- c. Memimpin rapat kerja asisten kebun
- d. Mengatur hubungan bidang masyarakat

e. Bertanggung jawab kepada Direksi

3. Asisten Administrasi Umum

- a. Adminstrasi personalia karyawan pelaksan
- b. Administrasi penerimaan karyawan baru/pemberhentian karyawan
- c. Pengaturan/administrasi perumahan karyawan di emplasmen
- d. Mengelola praktek sekolah taman kanak-kanak (STK, SLTP, Madrasah dan pramuka gudep yang ada di lingkungan perusahaan.
- e. Mengawasi kegiatan posyandu/KB/penimbangan balita
- f. Melayani kegiatan masyarakat untuk beragama dan berolah raga
- g. Membuat Laporan Peristiwa Masalah Umum (LPMU) bulanan dan triwulan yang bersifat rutin maupun insidentil ke kantor direksi
- h. Mengajukan usulan jatah pakaian dinas karyawan pelaksana dan mengusulkan karyawan yang berdinis 25 tahun untuk menerima piagam penghargaan / jubilaris.
- i. Surat menyurat kepada instansi pemerintah dan melayani ketiga yang berurusan dengan perusahaan.
- j. Mengelola administrasi asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan Dana Pensiunan Perkebunan (DAPENBUN)

4. Asisten Teknik Umum:

- a. Merupakan wakil manajer unit memimpin kegiatan tugas di bidang teknik
- b. Meng koordinir tugas-tugas asisten di bidang teknik

5. Asisten Administrasi dan Keuangan:

- a. Merupakan wakil manajer unit memimpin pelaksanaan tugas-tugas di bidang administrasi, keuangan, upah, pergudangan dan laporan-laporan bulanan sesuai dengan pedoman kerja
  - b. Mengkoordinir tugas-tugas administrasi dan gudang
6. Asisten Kepala Tanaman:
- a. Merupakan wakil manajer unit memimpin di bidang tanaman
  - b. Mengkoordinir pelaksanaan tugas asisten tanaman.
  - c. Dalam keadaan tertentu dapat menjabat sebagai manajer unit
  - d. Bertanggung jawab kepada manajer unit
7. Manajer Pabrik

Manajer adalah merupakan tenaga pimpinan pelaksana, mengepal/ menjamin serta mengkoordinasi pekerjaan-pengerjaan dibidang pengolahan pabrik kelapa sawit serta pengendalian mutu sesuai dengan tugas pokoknya, manajer bertanggung jawab atas:

- a. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum yang berada dibawah pengawasannya. Mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja/ pembiayaan periodic setiap bulan.
- b. Menyusun rencana pemeliharaan besar/kecil. Realibilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan/efisiensi dibidang pengolahan teknik pabrik dan pengendalian mutu.

- c. Menyelenggarakan pertemuan sehubungan dengan PAO dengan bagian yang terkait.
  - d. Mendorong perbaikan-perbaikan mutu produksi sesuai dengan tuntutan perubahan pasar.
8. Asisten Teknik Pabrik
- Mempunyai tugas pokok memimpin serta melaksanakan pekerjaan teknik pabrik untuk mendukung kelancaran pengolahan pabrik pada instalasi mekanik maupun instalasi listrik dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan direksi serta arahan manajer PKS. Sesuai dengan tugasnya asisten teknik pabrik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Memberikan bimbingan dan petunjuk kerja karyawan teknik pabrik mengenai tata cara kerja yang dikehendaki perusahaan sesuai dengan anggaran belanja tahunan dan anggaran belanja periodik triwulan untuk hari oleh yang telah ditentukan.
  - b. Menyusun rencana pemeliharaan teknik secara periodik/triwulan sesuai dengan anggaran biaya setahun mengenai pelaksanaannya, baik dilaksanakan tenaga sendiri maupun pemborong.
  - c. Melaksanakan laporan harian, mingguan maupun triwulan terhadap:
    - Pelaksanaan pemeliharaan teknik
    - Kondisi peralatan pabrik
    - Inventaris peralatan pabrik yang aktif dan non aktif.
    - Moting terhadap kejadian/kerusakan instalasi pabrik guna merencanakan kearah kesempurnaan.

– Realisasi biaya pemeliharaan pabrik.

- d. Menjalani kerja sama dengan bagian pengolahan, memberi saran terbaik dalam pengoperasian pabrik.
- e. Secara teknik ikut mengawasi persediaan barang-barang instalasi pabrik digudang.

#### 9. Asisten Inti Sawit

Adapun tugas dan tanggung jawab asisten inti sawit adalah sebagai berikut:

- a. Berkoordinasi dengan asisten teknik dan asisten pengendalian mutu mengenai pengendalian mutu dan kapasitas.
- b. Berkoordinasi dengan asisten umum proses di dalam hal penyediaan bahan baku boiler dan menjaga kadar air, oil losis diampas press.
- c. Melaksanakan dan mengawasi kelansaran operasional pabrik.

#### 10. Kepala tata usaha/Asisten umum

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala tata usaha/asisten umum adalah sebagai berikut:

- a. Manangani bidang-bidang tugas yang menyangkut bidang umum dan SDM, lembaga pondokan lingkungan, koperasi dan humas.
- b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian.
- c. Memeriksa dan menandatangani jurnal pembukuan.
- d. Memeriksa dan melayani permintaan atas barang/bahan gudang.
- e. Mengkoordinir pembuatan DPU gaji kecil dan besar setiap bulan.
- f. Menerima droping dana dari bank dan melaksanakan distribusi dana kebagian masing-masing.

- g. Menyusun dan ikut serta mengawasi masalah-masalah yang berhubungan dengan keamanan.
- h. Memberikan bimbingan kepada personil yang berada dibawahnya.

#### 11. Asisten pengendalian mutu

Adapun tugas dan tanggung jawab asisten pengendalian mutu adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur pekerjaan analisa.
- b. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan analisa dilaboratorium.
- c. Memeriksa dan bertanggung jawab dalam hal permintaan dan penerimaan alat-alat laboratorium dan bahan kimia.
- d. Mengawasi dan mengendalikan laboratorium control dan laboratorium komersil dalam hal pengawasan mutu bahan baku sebelum/sedang pengolahan serta sesudah diolah siap ekspor.
- e. Mengawasi pelaksanaan pengiriman minyak sawit dan inti sawit terutama mengenai mutu, kebersihan tangki truk dan truk inti.

#### 12. Perwira Pengaman

Adapun tugas dan tanggung jawab perwira pengaman adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun jadwal kerja dan satuan pengamanan bersama-sama dengan asisten umum.
- b. Mengawasi orang-orang yang sedang melaksanakan tugas pengamanan.
- c. Melaporkan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakukan kepada asisten umum tentang peristiwa yang terjadi dilapangan menurut skala waktu yang telah ditetapkan.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sampel yang diberikan kuesioner penelitian. Responden penelitian ini terdiri dari yang berjumlah sebanyak 20 responden. Identitas responden dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian data responden pada kuesioner. Adapun data responden yang diisi meliputi usia, jenis kelamin, dan pekerjaan. Hasil rekapitulasinya adalah sebagai berikut.

##### 5.1.1 Usia

Data mengenai usia responden penelitian ini berjumlah 20 responden yang terdiri dari Masyarakat sekitar pabrik perkebunan Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate yang berjumlah sebanyak 20 responden diperoleh dari data responden pada kuesioner penelitian. Hasil rekapitulasinya adalah sebagai berikut.

**Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	3	4
1	17 – 22 Tahun	0	0.00
2	23 – 28 Tahun	0	0.00
3	29 – 34 Tahun	7	35.00
4	35 – 40 Tahun	8	40.00
5	41 – 46 Tahun	4	20.00
6	> 47 Tahun	1	5.00
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Rata-rata responden yang diteliti berusia 23 – 28 tahun, atau terdapat 0 responden (0%) yang berada dalam rentang usia tersebut. Kemudian terdapat 4

responden (20%) yang berusia 41 – 46 tahun, selanjutnya terdapat 0 responden (0%) berusia 17 – 22 tahun. Sedangkan responden yang berusia 29 – 34 tahun dan 35 – 40 tahun, masing-masing hanya terdapat pada 7 orang dan 8 orang responden dari total responden penelitian.

### 5.1.2 Jenis Kelamin

Berdasarkan pengisian data responden pada kuesioner penelitian, diperoleh rekapitulasinya sebagai berikut.

**Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	2	3	4
1	Laki-laki	13	65.00%
2	Perempuan	7	35.00%
	<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Rata-rata responden yang diteliti adalah berjenis kelamin laki-laki. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini adalah 13 orang, atau 65.00% dari total seluruh responden penelitian. Sedangkan responden yang berjenis kelami perempuan adalah 7 orang, atau hanya 35.00% dari total seluruh responden yang diteliti.

### 5.1.3 Pekerjaan

Melalui pengisian data responden dalam kuesioner penelitian, dapat diklasifikasikan dan direkapitulasikan hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan**

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	2	3	4
1	Petani	11	55.00
2	Pegawai Swasta	3	15.00
3	PNS	1	5.00
4	Wiraswasta	2	10.00
5	Pedagang	3	15.00
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil pengisian data responden, dapat diklasifikasikan jenis pekerjaan responden dalam 5 jenis pekerjaan seperti pada tabel V.3 tersebut di atas. Dimana responden yang bekerja sebagai Petani ada 11 orang (55.00%), yang bekerja sebagai Pegawai Swasta ada 3 orang (15.00%), yang bekerja sebagai pegawai PNS ada 1 orang (5.00%), yang sebagai Wirasta ada 2 orang (10.00%), dan Pedagang ada 3 orang (15.00%).

## 5.2 Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh)

Instrumen penelitian berupa wawancara dan kuisioner penelitian disusun sesuai dengan operasional variabel penelitian terkait Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Pt Perkebunan Nusantara Lima (Ptpn V Persero) Kota Pekanbaru) (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh). Indikator dalam penelitian ini adalah Perumusan / perencanaan operasional kegiatan atau proyek, Pengawasan kegiatan/proyek, Penggerakan, Evaluasi dan Pengawasan

Program, dan Evaluasi dan Pengawasan Program. Berikut uraian hasil penelitian berdasarkan indikator.

### 5.2.1 Perumusan / Perencanaan Operasional Kegiatan Atau Proyek

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator perumusan / perencanaan operasional kegiatan atau proyek diketahui hasil sebaran kuesioner pada tabel tanggapan berikut ini.

**Tabel 5.4 Perumusan / Perencanaan Operasional Kegiatan Atau Proyek**

1	Pertanyaan tentang	Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
2		3	4	5	6
1	Apa yang dikerjakan dalam kaitannya rumusan kegiatan yang dilakukan terkait Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH)?	19	1	0	20
2	Siapakah yang mengerjakan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	11	5	4	20
3	Dimanakah letak lokasi pengerjaan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) dilakukan ?	16	3	1	20
4	Bagaimanakah proses pengerjaan	20	0	0	20

Program Tanggung Jawab Sosial  
 Perusahaan Perseroan Terbatas  
 Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V  
 PERSERO) pada unit Strategic

1	2	3	4	5	6
	business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) dilakukan dilakukan ?				
5	Berapa lamakah dikerjakannya Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) dilakukan ?	12	5	3	20
6	Berapakah anggaran yang diberikan perusahaan terkait Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) dilakukan ?	17	3	0	20
	<b>Jumlah</b>	<b>95</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>20</b>
	<b>Rata-rata (%)</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>(100%)</b>
		<b>(80%)</b>	<b>(15%)</b>	<b>(5%)</b>	

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pada indikator perumusan / perencanaan operasional kegiatan atau proyek didominasi oleh jawaban responden Baik sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar 80% kemudian disusul oleh jawaban cukup baik sebanyak 3 orang responden yang memilih dengan persentase sebesar 15% serta jawaban kurang baik hanya sebanyak 1 orang responden dengan persentase sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada indikator perumusan / perencanaan operasional kegiatan atau proyek

berkategori baik dengan jumlah responden sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar 80%.

Jika di bandingkan dengan kondisi di lapangan diketahui bahwa Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) memiliki perumusan atau perencanaan operasional yang berkaitan dengan program tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam hal ini masyarakat adalah sumber dari segala sumberdaya yang dimiliki dan direproduksinya. Para profesional bekerja untuknya pun memiliki tanggung jawab ganda, selain kepada pemilik juga kepada publik. Kesan dan komitmen perusahaan dalam memenuhi tanggung jawab sosialnya merupakan keputusan yang secara sepintas tidak sejalan atau bahkan bertolak belakang dengan tanggung jawab lainnya, terutama tanggung jawab untuk menghasilkan laba sebesar-besarnya. Memberi sumbangan, sebagai salah satu bentuk tanggung jawab sosial, bukan saja terkesan sebagai pekerjaan yang tidak perlu, melainkan juga bisa mengacaukan misi utama perusahaan yakni, mencari keuntungan (Saidi, 2003:16).

Berdasarkan teori di atas diketahui selain perencanaan dalam mendapatkan keuntungan atau laba bagi perusahaan ada perencanaan yang tidak kalah penting yaitu perencanaan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan pabrik sebagai salah satu faktor pendukung dari tercapainya keuntungan atau laba yang di inginkan oleh perusahaan yang dalam hal ini adalah Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH).

### 5.2.2 Pengawasan Kegiatan/Proyek

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator pengawasan kegiatan/proyek diketahui hasil sebaran kuesioner pada tabel tanggapan berikut ini.

**Tabel 5.5 Pengawasan Kegiatan/Proyek**

1	Pertanyaan tentang	Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	2	3	4	5	6
1	Bagaimanakah Program kerja operasional yang disesuaikan dengan perencanaan strategi pada Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	10	6	4	20
2	Apa sajakah pembentukan organisasi dan sumber-sumber yang diperlukan pada pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	14	6	0	20
3	Bagaimanakah pembagian kerja pada pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	19	1	0	20
4	Bagaimanakah pemberian wewenang pada pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima	16	3	1	20

(PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?

1	2	3	4	5	6
5	Bagaimanakah pertanggung jawaban pada pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	12	5	3	20
6	Bagaimanakah koordinasi pada pelaksanaan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	16	4	0	20
	<b>Jumlah</b>	<b>87</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>20</b>
	<b>Rata-rata (%)</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>(100%)</b>
		<b>(75%)</b>	<b>(20%)</b>	<b>(5%)</b>	

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pada pengawasan kegiatan/proyek didominasi oleh jawaban responden Baik sebanyak 15 orang responden dengan persentase sebesar 75% kemudian disusul oleh jawaban cukup baik sebanyak 4 orang responden yang memilih dengan persentase sebesar 20% serta jawaban kurang baik hanya sebanyak 1 orang responden dengan persentase sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada indikator pengawasan kegiatan/proyek berkategori baik dengan jumlah responden sebanyak 15 orang responden dengan persentase sebesar 75%.

Secara teori pengawasan di lakukan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi pada sebuah instansi sebagaimana yang dinyatakan oleh tugas, fungsi dan tanggung jawab didalam organisasi PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar yang menyatakan bahwa manajer melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum yang berada dibawah pengawasannya. Mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja/ pembiayaan periodic setiap bulan.

Dalam hal ini pengawasan yang dimaksud adalah pengawasan yang berkaitan dengan program (CSR) *Corporate Social Responsibility* di PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero).

### 5.2.3 Penggerakan

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator penggerakan diketahui hasil sebaran kuesioner pada tabel tanggapan berikut ini.

**Tabel 5.6 Penggerakan**

1	Pertanyaan tentang	Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	2	3	4	5	6
1	Bagaimanakah kepemimpinan situasional terkait dengan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	13	5	2	20

2	Bagaimanakah sikap dan mental pada Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	15	5	0	20	
3	Bagaimanakah kedisiplinan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	8	10	2	20	
4	Bagaimanakah motivasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	14	6	0	20	
<b>1</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
5	Bagaimanakah komunikasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	11	6	3	20	
6	Bagaimanakah Hubungan baik (human relations) Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	10	7	3	20	
	<b>Jumlah</b>	<b>71</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	
	<b>Rata-rata (%)</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>(100%)</b>	
		<b>(60%)</b>	<b>(30%)</b>	<b>(10%)</b>		

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pada pergerakan didominasi oleh jawaban responden Baik sebanyak 12 orang responden dengan persentase sebesar 60% kemudian disusul oleh jawaban cukup baik sebanyak 6 orang responden yang memilih dengan persentase sebesar 30% serta jawaban kurang baik hanya sebanyak 2 orang responden dengan persentase sebesar 10%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada indikator pergerakan berkategori baik dengan jumlah responden sebanyak 12 orang responden dengan persentase sebesar 60%.

Kebanyakan masih menganggap kegiatan CSR sebagai semacam kebijakan kemurahan hati yang diberikan bisnis bagi masyarakat, dan sumbangan semacam ini hanya tepat dilakukan setelah perusahaan mapan, tumbuh, dan mendapat keuntungan. CSR jenis ini sangat khas dan manfaat yang dihasilkan hanya dirasakan sekali oleh masyarakat dan berdampak sangat terbatas bagi perusahaan. Nyata bahwa manfaat bagi kedua pihak: masyarakat dan perusahaan tidak berkelanjutan (Sri Urip, 2014:3).

Melihat hal tersebut sehingga dibutuhkan adanya gerakan dari penggerak dalam program (CSR) *Corporate Social Responsibility* di PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero) sebab citra baik dan positif akan di dapat oleh perusahaan yang royal terhadap masyarakat sekitarnya melalui program (CSR) *Corporate Social Responsibility*. Secara subjek, penggerak ini dapat bersumber dari perusahaan itu sendiri maupun dari masyarakat yang langsung menagih program (CSR) *Corporate Social Responsibility* tersebut.

#### **5.2.4 Evaluasi dan Pengawasan Program**

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator evaluasi dan pengawasan program diketahui hasil sebaran kuesioner pada tabel tanggapan berikut ini.

**Tabel 5.7 Evaluasi Dan Pengawasan Program**

1	Pertanyaan tentang	Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
2		3	4	5	6
1	Bagaimanakah menetapkan ukuran (standarisasi) disesuaikan dengan perencanaan strategi pada Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	17	3	0	20
2	Bagaimanakah mengadakan evaluasi dan penilaian pada Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima	18	0	2	20
1	(PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?				
3	Bagaimanakah melakukan koreksi dan perbaikan segera mungkin dari penyimpangan aparatue pada Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	14	4	2	20
<b>Jumlah</b>		<b>49</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>Rata-rata (%)</b>		<b>16</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>(100%)</b>

(80%) (15%) (5%)

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pada evaluasi dan Pengawasan Program didominasi oleh jawaban responden Baik sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar 80% kemudian disusul oleh jawaban cukup baik sebanyak 3 orang responden yang memilih dengan persentase sebesar 15% serta jawaban kurang baik hanya sebanyak 1 orang responden dengan persentase sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada indikator pergerakan berkategori baik dengan jumlah responden sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar 80%.

Menurut Agustino (2014: 175), evaluasi ditujukan untuk melihat sebab-sebab kegagalan suatu kebijakan dan untuk mengetahui apakah kebijakan yang telah dirumuskan dan dilaksanakan dapat menghasilkan dampak yang diinginkan. Evaluasi biasanya ditujukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakan publik guna dipertanggungjawabkan kepada konstituennya. Sejauh mana tujuan dicapai serta untuk melihat sejauhmana kesenjangan antara harapan dengan kenyataan.

Evaluasi dalam hal program (CSR) *Corporate Social Responsibility* sangat penting disebabkan oleh rentannya dalam pengelolaan keuangan serta ketepatan sasaran program dengan kondisi kebutuhan masyarakat sehingga sesuai dengan program Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH).

### 5.2.5 Outcome

Berdasarkan hasil olahan data peneliti pada indikator outcome diketahui hasil sebaran kuesioner pada tabel tanggapan berikut ini.

**Tabel 5.8 Outcome**

1	Pertanyaan tentang	Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
2		3	4	5	6
1	Bagaimanakah manfaat Program / Proyek Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	18	0	2	20
2	Bagaimanakah Dampak Program / Proyek Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) ?	15	0	5	20
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
	<b>Rata-rata (%)</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>(100%)</b>
		<b>(80%)</b>	<b>(0%)</b>	<b>(20%)</b>	

Sumber: Hasil Olahan Data Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pada outcome didominasi oleh jawaban responden Baik sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar 80% kemudian disusul oleh jawaban cukup baik sebanyak 0 orang responden yang memilih dengan persentase sebesar 0% serta jawaban kurang baik hanya sebanyak 4 orang responden dengan persentase sebesar 20%.

Ketika kita berbicara tentang *outcome* dalam program (CSR) *Corporate Social Responsibility*, maka sedikitnya mengharuskan kita untuk mengetahui apa yang ingin kita selesaikan dengan program (CSR) *Corporate Social Responsibility* yang dikeluarkan (objektivitas kebijakan), bagaimana usaha kita untuk melaksanakannya (program), dan bila ada, apa yang kita kerjakan terhadap hasil yang dicapai objeknya (dampak atau hasil dan hubungannya dengan kebijakan itu). Merupakan hal yang wajar apabila dalam mengukur keberhasilan, kita perlu menentukan tidak hanya beberapa perubahan pada kondisi kehidupan yang terjadi sesungguhnya, seperti pengurangan jumlah pengangguran, tetapi juga sudah menjadi kewajiban para *decision makers* untuk melihat dampak dari formulasi kebijakan yang diimplementasikan (Agustino, 2014: 191). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada indikator pergerakan berkategori baik dengan jumlah responden sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar 20%.

Selain menggunakan penyebaran kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara terhadap informan yang berkaitan dengan Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V Persero) Di Kota Pekanbaru yaitu Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH), Kantor SBU SGH/SGH SBU Office, dan Kepala Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate. Berdasarkan hasil wawancara di ketahui bahwa Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) menerima usulan bantuan dari masyarakat sebagaimana hasil wawancara berikut:

“7 kebun 1 pabrik menerima usulan bantuan dari masyarakat sekitar kebun. Sarana prasarana untuk Masjid, Mushala, MDA, TK, sekolah-

sekolah SD SMP SMA. Tapi dasarnya ada proposal. Prinsipnya membantu berupa fisik. Nanti diakumulasikan bentuk dana, dana itu akan disalurkan sesuai proposal. Contohnya: harus ada rekomendasi dari desa. Adanya susunan pengurus, harus ada re katas nama bantuan” (Wawancara dengan Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH), Senin, 11 November 2019)

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) secara umum menerima usulan bantuan tentang hal-hal yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam hal fasilitas maupun pemberdayaan.

Hal senada juga disampaikan oleh Kantor SBU SGH/SGH SBU Office sebagaimana hasil wawancara berikut:

“Semua sudah ada di perencanaan dan disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan di lapangan misalnya kami punya program ekonomi kemudian kami lihat kondisi di lapangan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat misalnya kami beri program workshop tentang keterampilan membuat ini dan itu yang bisa mereka jual dan mereka gunakan untuk menambah penghasilan keluarga mereka” (Wawancara dengan Kantor SBU SGH/SGH SBU Office, Selasa, 12 November 2019)

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa program pemberdayaan masyarakat sekitar yang dilakukan oleh PTPN V telah menggunakan perencanaan sebelumnya sehingga segala program telah dibentuk secara terstruktur dengan menggunakan perencanaan matang dan pengamatan di lapangan.

Selain dari sisi perencanaan yang matang, program tanggung jawab sosial perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru juga menggunakan anggaran-anggaran dana yang telah di bentuk tiap tahunnya. Sehingga masalah dana tanggung jawab sosial tidak menjadi kendala oleh pihak PTPN V. sebagaimana hasil wawancara berikut:

“Untuk anggarannya sudah kami atur tersendiri, itu sudah ada dibagian keuangan kami. Jadi di awal tahun biasanya sudah kami atur dari awal tahun dan selebihnya adanya menjalankannya saja” (Wawancara dengan Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH), Senin, 11 November 2019)

Berdasarkan hasil wawancara di atas terlihat bahwa program tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh PTPN V telah mengalokasikan dana tersendiri untuk melaksanakan program-program tanggung jawab sosialnya pada tiap tahunnya dalam rapat anggaran rumah tangga PTPN V itu sendiri. Dengan adanya anggaran dana tersendiri ini membuktikan bahwa adanya keseriusan PTPN V terhadap tanggung jawab sosialnya kepada masyarakat sekitar.

Program-program tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh PTPN V memiliki orang yang memiliki tanggung jawab dan wewenang terhadap tanggung jawab sosialnya sebagaimana hasil wawancara berikut:

“Masalah wewenang tetap saya yang menjadi Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) dan Kepala Desa selaku penanggung jawab dari pihak perusahaan dan pihak pemerintah desa.” (Wawancara dengan Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH), Senin, 11 November 2019)

Berdasarkan hasil wawancara di atas terlihat bahwa dalam tanggung jawab sosial kepada masyarakat sekitar PTPN V cabang sungai Galuh memiliki penanggung jawab serta yang berwenang atas hal itu adalah Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) dari sisi PTPN V serta kepada desa dari sisi pemerintah desa. Sehingga dalam hal ini program-program tanggung jawab tersebut menjadi lebih kokoh dalam pelaksanaannya.

Program-program tanggung jawab sosial diharapkan dapat memberikan efek positif terhadap kehidupan masyarakat yang ada di sekitar pabrik dalam hal ini

adalah PTPN V. program tanggung jawab yang dilakukan oleh PTPN V juga diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar sebagaimana hasil wawancara berikut;

“Dampaknya lebih bersifat positif. Misalnya sumbangan pendidikan. Dampaknya adalah lancarnya proses pendidikan di desa sekitar baik dari pengadaan buku maupun gaji para guru honor dan pembangunan ruang kelas yang tadinya papan dan rentan rubuh itu kami ganti dengan permanen sehingga anak-anak yang belajar jadi aman dan nyaman” (Wawancara dengan Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH), Senin, 11 November 2019)

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa program-program tanggung jawab sosial telah memberikan dampak yang positif bagi masyarakat sekitar PTPN V. hal ini terlihat bahwa adanya kelancaran proses pembelajaran sekolah dari segi adanya pemberian dana bantuan pendidikan yang digunakan pihak sekolah untuk membayar gaji guru honor. Selain itu pembangunan ruang kelas yang layak dapat memberikan keamanan dan kenyamanan siswa-siswi belajar.

Hal senada juga diberikan oleh Kepala Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate sebagaimana hasil wawancara berikut:

“Dampaknya ya bagus dan positif bagi masyarakat ya istilahnya berguna bagi masyarakat” (Wawancara dengan Kepala Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH Estate, Selasa, 12 November 2019)

Berdasarkan hasil wawancara diatas terlihat bahwa program-program tanggung jawab sosial PTPN V telah memberikan dampak yang positif dan baik serta berguna bagi kehidupan di masyarakat sekitar PTPN V.

### 5.3 Pembahasan

Secara keseluruhan hasil sebaran tentang Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh) dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

**Tabel 5.9 Rekapitulasi Sebaran Kuesioner Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh) Tanggapan Responden**

1	2	Tanggapan Responden			6
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	2	3	4	5	6
1	Perumusan / Perencanaan Operasional Kegiatan Atau Proyek	16	3	1	20
2	Pengawasan Kegiatan/Proyek	15	4	1	20
3	Penggerakan	12	6	2	20
4	Evaluasi dan Pengawasan Program	16	3	1	20
5	<i>Outcome</i>	16	0	4	
	<b>Jumlah</b>	75	16	9	
	<b>Rata-rata (%)</b>	15	3	2	100 %
		(75%)	(15%)	(10%)	

**Sumber: Olahan Data 2019**

Berdasarkan hasil wawancara di atas terlihat bahwa pada indikator perumusan / perencanaan operasional kegiatan atau proyek didominasi oleh jawaban responden Baik sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar

80% kemudian disusul oleh jawaban cukup baik sebanyak 3 orang responden yang memilih dengan persentase sebesar 15% serta jawaban kurang baik hanya sebanyak 1 orang responden dengan persentase sebesar 5%.

Jika di bandingkan dengan kondisi di lapangan diketahui bahwa Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH) memiliki perumusan atau perencanaan operasional yang berkaitan dengan program tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam hal ini masyarakat adalah sumber dari segala sumberdaya yang dimiliki dan direproduksinya. Para profesional bekerja untuknya pun memiliki tanggung jawab ganda, selain kepada pemilik juga kepada publik. Kesan dan komitmen perusahaan dalam memenuhi tanggung jawab sosialnya merupakan keputusan yang secara sepintas tidak sejalan atau bahkan bertolak belakang dengan tanggung jawab lainnya, terutama tanggung jawab untuk menghasilkan laba sebesar-besarnya. Memberi sumbangan, sebagai salah satu bentuk tanggung jawab sosial, bukan saja terkesan sebagai pekerjaan yang tidak perlu, melainkan juga bisa mengacaukan misi utama perusahaan yakni, mencari keuntungan (Saidi, 2003:16).

Berdasarkan teori di atas diketahui selain perencanaan dalam mendapatkan keuntungan atau laba bagi perusahaan ada perencanaan yang tidak kalah penting yaitu perencanaan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan pabrik sebagai salah satu faktor pendukung dari tercapainya keuntungan atau laba yang di inginkan oleh perusahaan yang dalam hal ini adalah Perseroan Terbatas Perkebunan

Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH).

Pada pengawasan kegiatan/proyek didominasi oleh jawaban responden Baik sebanyak 15 orang responden dengan persentase sebesar 75% kemudian disusul oleh jawaban cukup baik sebanyak 4 orang responden yang memilih dengan persentase sebesar 20% serta jawaban kurang baik hanya sebanyak 1 orang responden dengan persentase sebesar 5%.

Secara teori pengawasan di lakukan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi pada sebuah instansi sebagaimana yang dinyatakan oleh tugas, fungsi dan tanggung jawab didalam organisasi PTPN V Sei. Galuh Tapung Kab. Kampar yang menyatakan bahwa manajer melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum yang berada dibawah pengawasannya. Mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja/ pembiayaan periodic setiap bulan. Dalam hal ini pengawasan yang dimaksud adalah pengawasan yang berkaitan dengan program (CSR) *Corporate Social Responsibility* di PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero).

Pada penggerakan didominasi oleh jawaban responden Baik sebanyak 12 orang responden dengan persentase sebesar 60% kemudian disusul oleh jawaban cukup baik sebanyak 6 orang responden yang memilih dengan persentase sebesar 30% serta jawaban kurang baik hanya sebanyak 2 orang responden dengan persentase sebesar 10%.

Kebanyakan masih menganggap kegiatan CSR sebagai semacam kebijakan kemurahan hati yang diberikan bisnis bagi masyarakat, dan sumbangan semacam ini hanya tepat dilakukan setelah perusahaan mapan, tumbuh, dan mendapat keuntungan. CSR jenis ini sangat khas dan manfaat yang dihasilkan hanya dirasakan sekali oleh masyarakat dan berdampak sangat terbatas bagi perusahaan. Nyata bahwa manfaat bagi kedua pihak: masyarakat dan perusahaan tidak berkelanjutan (Sri Urip, 2014:3).

Melihat hal tersebut sehingga dibutuhkan adanya gerakan dari penggerak dalam program (CSR) *Corporate Social Responsibility* di PT. Perkebunan Nusantara V / PTPN V (Persero) sebab citra baik dan positif akan di dapat oleh perusahaan yang royal terhadap masyarakat sekitarnya melalui program (CSR) *Corporate Social Responsibility*. Secara subjek, penggerak ini dapat bersumber dari perusahaan itu sendiri maupun dari masyarakat yang langsung menagih program (CSR) *Corporate Social Responsibility* tersebut.

Pada evaluasi dan Pengawasan Program didominasi oleh jawaban responden Baik sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar 80% kemudian disusul oleh jawaban cukup baik sebanyak 3 orang responden yang memilih dengan persentase sebesar 15% serta jawaban kurang baik hanya sebanyak 1 orang responden dengan persentase sebesar 5%.

Menurut Agustino (2014: 175), evaluasi ditujukan untuk melihat sebab-sebab kegagalan suatu kebijakan dan untuk mengetahui apakah kebijakan yang telah dirumuskan dan dilaksanakan dapat menghasilkan dampak yang diinginkan. Evaluasi biasanya ditujukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakan

publik guna dipertanggungjawabkan kepada konstituennya. Sejauh mana tujuan dicapai serta untuk melihat sejauhmana kesenjangan antara harapan dengan kenyataan.

Evaluasi dalam hal program (CSR) *Corporate Social Responsibility* sangat penting disebabkan oleh rentannya dalam pengelolaan keuangan serta ketepatan sasaran program dengan kondisi kebutuhan masyarakat sehingga sesuai dengan program Perusahaan Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Lima (PTPN V PERSERO) pada unit Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH).

Pada *outcome* didominasi oleh jawaban responden Baik sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar 80% kemudian disusul oleh jawaban cukup baik sebanyak 0 orang responden yang memilih dengan persentase sebesar 0% serta jawaban kurang baik hanya sebanyak 4 orang responden dengan persentase sebesar 20%.

Ketika kita berbicara tentang *outcome* dalam program (CSR) *Corporate Social Responsibility*, maka sedikitnya mengharuskan kita untuk mengetahui apa yang ingin kita selesaikan dengan program (CSR) *Corporate Social Responsibility* yang dikeluarkan (objektivitas kebijakan), bagaimana usaha kita untuk melkasanakannya (program), dan bila ada, apa yang kita kerjakan terhadap hasil yang dicapai objeknya (dampak atau hasil dan hubungannya dengan kebijakan itu). Merupakan hal yang wajar apabila dalam mengukur keberhasilan, kita perlu menentukan tidak hanya beberapa perubahan pada kondisi kehidupan yang terjadi sesungguhnya, seperti pengurangan jumlah pengangguran, tetapi juga sudah menjadi kewajiban para *decision makers* untuk melihat dampak dari formulasi

kebijakan yang diimplementasikan (Agustino, 2014: 191). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada indikator pergerakan berkategori baik dengan jumlah responden sebanyak 16 orang responden dengan persentase sebesar 20%.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru dapat dikatakan baik dengan persentase sebesar 75%. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keseriusan PTPN V terhadap tanggung jawab sosial yang terlihat pada hasil wawancara berikut:

“Untuk anggarannya sudah kami atur tersendiri, itu sudah ada dibagian keuangan kami. Jadi di awal tahun biasanya sudah kami atur dari awal tahun dan selebihnya adanya menjalankannya saja” (Wawancara dengan Kepala Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH), Senin, 11 November 2019)

Berdasarkan hasil wawancara di atas terlihat bahwa program tanggung jawab sosial yang dilakukan oleh PTPN V telah mengalokasikan dana tersendiri untuk melaksanakan program-program tanggung jawab sosialnya pada tiap tahunnya dalam rapat anggaran rumah tangga PTPN V itu sendiri. Dengan adanya anggaran dana tersendiri ini membuktikan bahwa adanya keseriusan PTPN V terhadap tanggung jawab sosialnya kepada masyarakat sekitar.

Secara keseluruhan penyebaran kuesioner di atas mendapatkan skor akhir sebesar 75% dikarenakan secara umum PTPN V telah melaksanakan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru. Disisi lain PTPN V masih memiliki kelemahan dari pelaksanaan yaitu karena masih kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada masyarakat terkait dengan program-program perusahaan yang dapat mensejahterakan masyarakat

sekitar perusahaan. Kemudian kurangnya pembinaan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat perusahaan. Serta masih banyaknya pengangguran pada masyarakat sekitar perusahaan yang merupakan daerah serapan tenaga kerja oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang di himpun peneliti diketahui bahwa adanya realisasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh) sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 5.10. Realisasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Unit Sei Galuh**

No	Jenis	Proposal	Nomor Proposal	Alamat	Perihal	Diusulkan Jumlah (Rp)
1	2	3	4	5	6	7
1	Sarana Ibadah	Masjid Raya Darul Muttaqin	03/PMRDM-PC/I/2018	Jl.Garuda sakti KM 26	Pembangunan Masjid	20,000,000
2		Musholla Darul Mu'arif	01/PC/I/2018	Jl.Poros Pekanbaru Pantaicermin Kec.Tapung	Rahab Musholla	15,000,000
3		Masjid Sholihin	451.2/Kessos/16	Jl.Kampung lama Desa Pantaicermin	Rehab Masjid	20,000,000
4		Musholla Al-Barokah	01/AI-Barokah/VI/2018	Jl.Melur VIII Desa pancuran gading	Pembangunan Musholla	10,000,000
5		Masjid At Taqwa	05/P/TA'MIR/I/2019	Jl.Anggrek III Desa Sari Galuh Kec.Tapung	Pembangunan atap aula masjid	10,000,000
6		Musholla Babul Ikhsan	198/PG-TP/V/2018	Jl.Poros Pancuran gading No 01	Musholla Babul Ikhsan	10,000,000
9		Masjid Al-A'rof	04/PM-RJ/IV/2018	Desa Rimba Jaya	Masjid Al-A'rof	10,000,000
11		Masjid Nurul Iman	022/MSJD/NI/KL/X/2018	Jl.Tuanku Tambusai Dusun I Kualu	Masjid Nurul Iman	10,000,000
12		Musholla Al-Hidayah	14 Februari 2018	Desa Bencah kelubi RT/RW 11/05	Musholla Al-Hidayah	10,000,000

13	Musholla Darul Ikhlas	452.2/MDI/2018	Dusun II Pulau Duit Desa Kemang Indah	Musholla Darul Ikhlas	10,000,000
14	Masjid Al-Ikhlas	01/AI-Ikhlas/III/2018	Jl.Melon Bencah Limbat Kec.Siak Hulu	Masjid Al-Ikhlas	10,000,000
16	Masjid Taqwa Muhammadiyah	12/5/2018	Dusun kampung godang desa tambang	Masjid Taqwa Muhammadiyah	10,000,000
17	Sarana UPTD Prasarana Puskesmas Tapung II	445/PUSK-TPG II/2018/2426	Jl.Syekh Said Abdurahman No.2 Pantai Cermin	Bantuan Sar/Pra Puskesmas	10,000,000
18	MDTA Bahrul Ulum	01/PPMDTA/X/2018	Dusun IV RT/RW 031/010 Desa Pantai cermin	Pembuatan atap	10,000,000
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
20	SMK N 1 Tapung	3 Juli 2017	Kec.Tapung Kab.Kampar	Pembangunan pagar & toilet	10,000,000
21	SMPN 4 Tapung	02/SMPN 4/TP/VII/2018	Jl.Sekolah Desa Pantai Cermin Kec.Tapung	Pembangunan SMP	20,000,000
22	Ponpes Nur Hidayah	002/PP.NH/BK/VK II/2018	Kampung Bukit Bencah Ketari Desa Bencah Kelubi	Pembangunan MDA	10,000,000
23	TK Makarti Mukti Tama	077/TK-MMT/VII/2018	Desa Pancuran Gading Tapung	Kec.Pemb.Gedung asrama putra/putri	10,000,000
24	Madrasah Istiqomah	421/.MI-BK/2018/010	JL.Garuda Sakti Km 18 Desa Bencah Kelubi	Bantuan meja dan kursi	10,000,000
25	MTs Al Muhajirin	421/Prop/MTs-PG/0191/2018	Jl.Melur I Desa Pancuran Gading Kec.Tapung	Mutu Pendidikan TK	10,000,000
26	PDTA Ar Royhan	141/PEM-Des/BK/I/2018	Jl.Garuda Sakti Psr Minggu Ds Bencah Kelubi Kec.Tapung	Pembangunan Pagar Madrasah	10,000,000
28	KUD Subur Makmur	99/SPM/KUD.S M/III/2019	Desa Rimba Jaya Kec Pagaran Tapah	Perehapan Jamban	10,000,000

Sumber: Arsip PTPN V Persero Unit Sei Galuh, 2019

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan tujuan penelitian, maka diketahui bahwa pada sebaran Kuesioner kepada masyarakat sekitar PTPN V cabang Sei Galuh tentang Implementasi Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru (Studi Kasus PT PTPN V Unit Sei Galuh) baik dengan persentase sebesar 75% dikarenakan secara umum PTPN V telah melaksanakan Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan PTPN V Persero Kota Pekanbaru. Disisi lain PTPN V masih memiliki kelemahan dari pelaksanaan yaitu karena masih kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada masyarakat terkait dengan program-program perusahaan yang dapat mensejahterakan masyarakat sekitar perusahaan. Kemudian kurangnya pembinaan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat perusahaan. Serta masih banyaknya pengangguran pada masyarakat sekitar perusahaan yang merupakan daerah serapan tenaga kerja oleh perusahaan.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada PTPN V Unit Sei Galuh agar mempertahankan dan tetap berkomitmen program-program tanggung jawab sosial yang telah ada.

2. Kepada pemerintah desa agar menjaga program-program yang telah diberikan oleh PTPN V untuk kepentingan bersama



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. 2016. Analisis Kebijakan dari Formulasi ke. Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara*
- Abdurrahman, B. 2005. Regional Management and Regional Marketing. Semarang: Ikatan Ahli Perencanaan Indonesia.*
- Agustino, Leo. 2014. Dasar-dasar Kebijakan Publik. Alfabeta: Bandung.*
- Bernays. 2010. Public Relation. Jakarta: Panitia Penerbit. Cutlip & Center.*
- Broom, Glenn. M., Dozier, David. M. 2002. Using Research in Public Relations: Application to Program Management. New Jersey: Prentice*
- Broom, Glen. M. 2009. Effective Public Relations, Ed. 9. Jakarta : Kencana*
- Fathoni, Abdurrahmat. 2008. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta*
- Hamim, Sufian. 2005. Administrasi Organisasi dan Manajemen. Pekanbaru: UIRPress*
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE*
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara*
- Untung, Hendrik Budi. 2008. Corporate Social Responsibility. Jakarta: Sinar. Grafika.*
- Johnson, D. W., Johnson, R. T. dan D. Jonassen (Ed.). 2006. Cooperation and the use of technology. Handbook of research for educational communications and technology. London: MacMillan.*
- Moejiono, Imam. 2002. Kepemimpinan dan Keorganisasian. Yogyakarta: UII Pres*
- Pasolong, Harbani. 2017. Teori Administrasi Publik. Bandung : CV. Alfabeta*
- Prastowo, Joko & Huda, Miftahul. 2011. Corporate Social Responsibility, Kunci Meraih Kemuliaan Bisnis. Yogyakarta: Samudera Biru.*
- Riant Nugroho. 2006. Kebijakan Publik untuk Negara-Negara. Berkembang. Jakarta: PT Elex Media Komputindo*

Saidi, Zaim. 2003. *Sumbangan Sosial Perusahaan*. Jakarta : PIRAC dan Ford Foundation

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Sri Urip. 2014. *Strategi CSR: Tanggung Jawab Perusahaan untuk Peningkatan Daya Saing Perusahaan di Pasar Negara Berkembang*. Penerbit Lentera Hati : Tangerang

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga

Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Wibisono, Yusuf. 2007. *Membedah Konsep & Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility)*. Jakarta: PT Gramedia

[www.antrounair.wordpress.com,2009](http://www.antrounair.wordpress.com,2009)