

Model Kolaborasi Dalam Pelaksanaan Program CSR Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)

Dika Hanjaya Anwar
Sasmito Jati Utama
M. Husni Thamrin
Universitas Hang Tuah

Abstract

This research is a collaborative model in the implementation of the community development program of green village in Jagir Wonokromo. The purpose of this study is to describe the Collaborative Model in the implementation of PKBL CSR program between PT Pertamina (Persero) MOR V Surabaya and Jagir Wonokromo Green Village in Surabaya. It applies Agranoff and Mc Guire's theories which propose six collaboration models, namely a) Jurisdiction-Based Model b) Abstinence Model c) Top-Down Model d) Donor-Recipient Model e) Reactive Model f) Contented Model. The study uses descriptive qualitative method and the aim is to find out the collaboration model in the implementation of cooperation between PT Pertamina (Persero) and green village in Jagir Wonokromo for the distribution of environmental assistance. Data collection is obtained through observation, interview, and documentation. The results indicate that the collaboration model in the Green Village environmental assistance distribution is included in the Top-Down Model.

Keywords: Collaborative Model, Corporate Social Responsibility (CSR)

I. PENDAHULUAN

Pembangunan bidang ekonomi di Indonesia berjalan setelah kemerdekaan dengan dasar-dasar pengelolaan perekonomian Negara yang diatur dalam pasal 33 ayat (1) hasil amandemen IV UUD 1945 disebutkan “perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”. Hal tersebut telah memberikan perubahan dalam masyarakat Indonesia pada roda pembangunan ekonomi. Adanya dukungan dalam suatu undang-undang yang mengatur tentang Perseroan Terbatas yaitu Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 yang menggantikan UU Perseroan Terbatas No. 1 Tahun 1995 yang diharapkan mampu menjamin terselenggaranya iklim usaha yang kondusif, dimana Perseroan Terbatas sebagai suatu pilar pembangunan perekonomian perlu diberikan landasan hukum untuk lebih memacu pembangunan nasional.

Hal ini juga berhubungan dengan keberadaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai salah satu pilar perekonomian Indonesia didasarkan kepada penggarisan UUD 1945, disamping keberadaan usaha swasta dan koperasi. Keterlibatan Negara dalam kegiatan tersebut pada dasarnya merupakan pencerminan dari substansi pasal 33 UUD 1945 ayat (2), yang menyatakan bahwa “cabang-cabang produksi yang penting bagi Negara dan yang menguasai hajat hidup

orang banyak dikuasai oleh Negara”. Sedangkan di ayat (3) menyatakan “bumi, air, dan kekayaan yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”. Salah satu perwujudan yang sejalan dengan penerapan *Good Corporate Governance* sebagai pilar utama kesuksesan dalam bisnis maupun untuk perkembangan sebuah perusahaan kearah yang lebih baik, perlu memperhatikan pedoman-pedoman untuk ditanggapi secara serius. Dimana aspek Responsibility atau pertanggungjawaban sebuah perusahaan terhadap kesejahteraan masyarakat di sekitar menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam pelaksanaan GCG oleh perusahaan, maka hal ini terus mendorong pergerakan atau pelaksanaan CSR (*Corporate Social Responsibility*) yang pada akhirnya akan sangat banyak bermanfaat bagi kepentingan pembangunan masyarakat pada umumnya, dan pembangunan masyarakat setempat pada khususnya. Pada akhirnya juga akan mendorong pembangunan yang berkelanjutan (*sustainable development*). Payung hukum BUMN dalam menjalankan CSR adalah Program Kemitraan Bina Lingkungan (PKBL). UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 2 menyebutkan salah satu maksud dan tujuan turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat. Wujud dari pelaksanaan pasal 2 UU No. 19 Tahun 2003 tersebut adalah dilaksanakannya PKBL oleh seluruh BUMN. Dari perspektif bisnis, PKBL merupakan wujud kepedulian sosial terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya atau lebih dikenal dengan CSR. Dalam penyaluran program PKBL di wilayah kerja PT Pertamina MOR V yaitu JATIM (Jawa Timur) dan BALINUS (Bali & Nusa Tenggara) memang bukan sesuatu yang mudah dalam pelaksanaannya.

Ada salah satu tempat yang menjadi kampung binaan terbaik PT Pertamina (Persero) MOR V yaitu Kampung Hijau Jagir Wonokromo RW 04 (www.pertamina.com/csr-news). Dulunya, kampung ini sangat jauh dari kata bersih. Banyak sampah-sampah berserakan dan sangat jarang dijumpai pepohonan atau tanaman hijau. Hal ini lantaran kurangnya kepedulian warga sekitar akan lingkungan sehingga kurang terawat. Melihat keadaan tersebut, Pertamina turun tangan untuk menjalankan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) dengan menjadikan kampung-kampung binaan yang kemudian dinamakan dengan Kampung Hijau. Sekitar 1.000 tanaman produktif dan pohon lindung yang dikelola warga. Sekarang kampung tersebut mengalami perubahan yang jauh lebih baik. Tanaman hijau mulai menghiasi di setiap sudut kampung dan banyak tumbuh dalam pot yang digantungkan pada tembok-tembok yang kosong serta dilengkapi dengan sarana penyiraman air yang ditata sedemikian rupa. Pertamina berharap Kampung Hijau ini dapat menjadi awal kemandirian kawasan atau kampung yang nantinya akan terus berkembang.

Kampung Hijau semakin menunjukkan perkembangan yang baik setelah menjadi desa binaan Pertamina. Tidak hanya memperbaiki lingkungan, Pertamina memberikan sejumlah bantuan sebagai bentuk partisipasi dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat setempat. Bantuan senilai Rp299 juta diberikan untuk renovasi gedung sekolah Madrasah Ibtidaiyah (MI) Persmin Jagir. Renovasi dilakukan untuk memacu semangat belajar para murid sekolah tersebut. Dari fenomena

tersebut menarik untuk membahas dan mengetahui bagaimana Kampung Hijau Jagir Wonokromo RW 04 berkolaborasi dalam pelaksanaan program CSR PKBL PT Pertamina (Persero) sampai menjadi kampung binaan terbaik (www.pertamina.com/csr-news). Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana model kolaborasi penyaluran bantuan lingkungan dalam program CSR PKBL antara PT Pertamina (Persero) MOR V Surabaya dengan Kampung Hijau Jagir Wonokromo RW 04 Kota Surabaya. Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui Model Kolaborasi dalam pelaksanaan penyaluran bantuan bina lingkungan program CSR PKBL antara PT Pertamina (Persero) MOR V Surabaya dengan Kampung Hijau Jagir Wonokromo RW 04 Kota Surabaya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode penelitian kualitatif. Peneliti harus memberikan penjelasan mengenai analisis Model Kolaborasi dalam pelaksanaan penyaluran bantuan bina lingkungan program CSR PKBL antara PT Pertamina (Persero) MOR V Surabaya dengan Kampung Hijau Jagir Wonokromo RW 04 Kota Surabaya. Secara sederhana dapat dinyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati Moleong (2007). Penelitian ini berlokasi di Kantor PT Pertamina (Persero) MOR V di Jl. Jagir Wonokromo No. 88, Jagir, Wonokromo, Kota Surabaya. Teknik pengumpulan data adalah cara atau strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan (Moleong, 2005:58). Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik penarikan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara purposive yaitu teknik penentuan informan sebagai sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tau tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2008). Adapun informan dalam penelitian ini adalah: (1) Informan kunci yaitu Kepala Bidang SME & SR PT Pertamina (Persero) MOR V. (2) Informan pendukung yaitu a. Karyawan bidang SME & SR PT Pertamina (Persero) MOR V, b. Ketua RW 04 Kelurahan Jagir Kota Surabaya. Analisis data menurut (Sugiyono, 2014) adalah proses menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Pengelolaan data dalam penelitian ini dilakukan dengan 3 tahap yaitu: (1) Reduksi data, (2) Data Display, (3) *Conclusion Drawing / Verivication* (Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014)).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini ditinjau dari teoritis yang digunakan oleh penulis yaitu menurut Antonio Bar Cendon (1999) mengenai akuntabilitas administratif dan akuntabilitas profesional untuk digunakan sebagai acuan dalam menganalisis teori yang digunakan penulis.

Basis Prinsip Operasional

Analisis terhadap indikator basis prinsip operasional dengan sub indikator legalitas dan prosedur sebagai karakter akuntabilitas administratif menunjukkan bahwa PP46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai aturan utama dalam pelaksanaan SKP. Indikator basis prinsip operasional dengan sub indikator aturan teknis dan praktis sesuai bidang profesi yaitu Perka BKN 1/2013, Perka BKN 3/2016, dan Permenpan RB. Hasil kajian lapangan menunjukkan bahwa, berdasar indikator basis prinsip operasional, Pelaksanaan SKP di Kanreg II BKN Surabaya memiliki tipe akuntabilitas administratif dan akuntabilitas profesional yang didukung dengan adanya legalitas dan prosedur serta keberadaan aturan teknis dan praktis sebagai pedoman sesuai dengan bidang profesi apartur sipil negara.

Akuntabilitas internal

Analisis terhadap indikator akuntabilitas internal dengan sub indikator otoritas politik yang lebih tinggi sebagai karakter akuntabilitas administratif dalam pelaksanaan SKP adalah pejabat penilai. Lebih lanjut telaah terhadap otoritas lembaga administratif sebagai karakter akuntabilitas administratif dan akuntabilitas profesional dalam pelaksanaan SKP adalah Badan Kepegawaian Negara. Hasil kajian lapangan menunjukkan bahwa, berdasar indikator akuntabilitas internal, Pelaksanaan SKP di Kanreg II BKN Surabaya memiliki tipe akuntabilitas administratif yang didukung dengan adanya otoritas politik yang lebih tinggi, dan otoritas lembaga administratif yang lebih tinggi.

Akuntabilitas Eksternal

Analisis terhadap indikator akuntabilitas eksternal dengan sub indikator pengawasan dan pengendalian oleh lembaga eksternal sebagai karakter akuntabilitas administratif dan akuntabilitas profesional dalam pelaksanaan SKP adalah inspektorat. Hasil kajian lapangan menunjukkan bahwa, berdasar indikator akuntabilitas eksternal, pelaksanaan SKP di Kanreg II BKN Surabaya memiliki tipe akuntabilitas profesional yang didukung dengan adanya pengawasan dan pengendalian oleh lembaga eksternal.

Subyek Urusan

Analisis terhadap indikator subyek urusan dengan sub indikator eksistensi bentuk dan prosedur sebagai karakter akuntabilitas administratif dalam pelaksanaan SKP menunjukkan PP 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Lebih lanjut telaah sub indikator aturan profesi dan petunjuk teknis yang dijalankan sebagai karakter akuntabilitas profesional dalam pelaksanaan SKP adalah Perka BKN 1/2013, Perka BKN 3/2016, dan Permenpan RB. Analisis terhadap sub indikator hasil kinerja sesuai bidang sebagai karakter akuntabilitas profesional dalam pelaksanaan SKP adalah bidang pekerjaan,

bidang pengangkatan dan penempatan, bidang pengembangan, bidang penghargaan dan bidang disiplin.

Hasil kajian lapangan menunjukkan bahwa, berdasar indikator subyek urusan, Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai di Kanreg II BKN Surabaya memiliki tipe akuntabilitas administratif dan akuntabilitas professional yang didukung dengan adanya bentuk prosedur, aturan profesi dan petunjuk teknis yang dijalankan serta hasil dari kinerja sesuai bidang.

Kriteria

Analisis terhadap indikator kriteria dengan sub indikator kesesuaian dengan aturan dan prosedur yang ditetapkan sebagai karakter akuntabilitas administratif dalam pelaksanaan SKP adalah PP 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Analisis terhadap sub indikator kesesuaian dengan aturan dan petunjuk teknis yang ditetapkan sebagai karakter akuntabilitas profesional dalam pelaksanaan SKP menunjukkan bahwa pelaksanaan SKP di Kanreg II BKN Surabaya sudah sesuai dengan aturan dan petunjuk teknis yaitu Perka BKN 1/2013, Perka 3/2016, dan Permanpan RB. Hasil kajian lapangan menunjukkan bahwa, berdasar indikator kriteria, Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai di Kanreg II BKN Surabaya memiliki tipe akuntabilitas administratif dan akuntabilitas professional yang didukung adanya kesesuaian dengan aturan dan prosedur yang ditetapkan dan kesesuaian dengan aturan petunjuk teknis yang ditetapkan.

Mekanisme

Analisis terhadap indikator mekanisme dengan sub indikator pengawasan eksternal dan mekanisme pengendalian sebagai karakter akuntabilitas administratif dan akuntabilitas profesional dalam pelaksanaan SKP adalah inspektorat. Analisis terhadap indikator mekanisme dengan sub indikator administrasi komplain sebagai karakter akuntabilitas administratif dalam pelaksanaan SKP adalah administrasi komplain dalam Validasi Standar Teknis Kegiatan SKP diatur dalam Perka BKN 3/2016. Administrasi komplain dalam hasil penilaian prestasi kerja diatur dalam PP 46/2011 dan Perka BKN 1/2013. Analisis terhadap indikator mekanisme dengan sub indikator prosedur hukum sebagai karakter akuntabilitas dalam pelaksanaan SKP adalah PP 46/2011, Perka BKN 3/2016, Perka BKN 1/2011. Lebih lanjut analisis terhadap sub indikator pengawasan internal dan mekanisme pengendalian sebagai karakter akuntabilitas profesional dalam pelaksanaan SKP adalah pejabat penilai dan TIM PSTK SKP. Hasil kajian lapangan menunjukkan bahwa, berdasar indikator mekanisme, pelaksanaan SKP di Kanreg II BKN Surabaya memiliki tipe akuntabilitas administrasi didukung dengan adanya administrasi komplain dan prosedur hukum, dan pengawasan internal dan mekanisme pengendalian.

Konsekuensi

Analisis terhadap indikator konsekuensi dengan sub indikator sanksi atau penghargaan terhadap pejabat pelaksana sebagai karakter akuntabilitas administratif dan profesional adalah apabila pencapaian SKP pada akhir tahun hanya 25% - 50% maka ASN tersebut akan dijatuhi hukuman disiplin sedang meliputi: a) penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, b) Penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun, c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah satu tahun. Apabila pencapaian SKP pada akhir

tahun kurang 25% maka ASN tersebut akan dijatuhi hukuman disiplin berat meliputi: a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah tiga tahun b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, c) pembebasan dari jabatan, e) pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri sebagai ASN, f) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai ASN. Analisis terhadap indikator konsekuensi dengan sub indikator perbaikan tindakan administratif sebagai karakter akuntabilitas administratif dalam pelaksanaan SKP adalah pembinaan berupa diklat. Hasil kajian lapangan menunjukkan bahwa, berdasar indikator konsekuensi, pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai di Kanreg II BKN Surabaya memiliki tipe akuntabilitas administratif dan akuntabilitas profesional yang didukung dengan adanya sanksi dan penghargaan kepada pejabat pelaksana dan perbaikan tindakan administratif.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan yang dilakukan penulis terhadap analisis akuntabilitas administratif dan profesional dalam pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya, penulis mengambil kesimpulan untuk tipe akuntabilitas lebih dominan tipe akuntabilitas administratif dan profesional yang ditunjukkan pada indikator basis prinsip operasional, subyek urusan, kriteria dan mekanisme. Kedua dilihat dari sub indikator, tipe akuntabilitas yang dominan adalah akuntabilitas administratif yang memiliki 11 (Sebelas) karakteristik sedangkan akuntabilitas profesional memiliki 9 (Sembilan) karakteristik. Ketiga, hasil tersebut tidak terlepas dari keberadaan faktor pendukung kesesuaian akuntabilitas administratif dan profesional yaitu regulasi, pengawasan, sistem aplikasi, uraian tugas pokok dan fungsi yang jelas, pemberian penghargaan dan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

Azhari. 2011. *Mereformasi Birokrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bar Cendon, Antonio. 1999. *Accountability and Public Administration: Concepts, Dimensions, Developments, Conference Proceedings, Openness and Transparency in Governance: Challenges and Opportunities*, Maastricht. The Netherlands.

Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Penerbit Erlangga, Ciaracas – Jakarta.

J. Moleong, Lexy. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Miles, Matthew dan Huberman, A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.

Prasojo, E., dan Kurniawan, Teguh. 2008. *Reformasi Birokrasi dan Good Governance: Kasus Best Practices dari Sejumlah Daerah di Indonesia*. Prosiding pada 5 th International Symposium of Jurnal Antropologi Indonesia, Banjarmasin.

Republik Indonesia, 1945. Undang – Undang Dasar.

Republik Indonesia. 2003. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 66 Tahun 2003 tentang “Jabatan Fungsional Pranata Komputer dan Angka Kreditnya”.

Republik Indonesia. 2006 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2006 tentang “Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan Angka Kreditnya”.

Republik Indonesia. 2008. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 tentang “Pedoman Umum Reformasi Birokrasi Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara”.

Republik Indonesia. 2011. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2011 tentang “Pedoman Penyusunan dan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara”.

Republik Indonesia. 2011. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang “Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil”.

Republik Indonesia. 2012. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang "Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian dan Angka Kreditnya".

Republik Indonesia. 2013. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang "Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil".

Republik Indonesia. 2014. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang "Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara".

Republik Indonesia. 2014. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2014 tentang "Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat dan Angka Kreditnya".

Republik Indonesia. 2014. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2014 tentang "Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya".

Republik Indonesia. 2016. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2016 tentang "Pedoman Penyusunan Standar Teknis Kegiatan Sasaran Kerja Pegawai".

Republik Indonesia. 2017. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2017 tentang "Pelaksanaan Tugas Jabatan Fungsional Arsiparis".

Republik Indonesia. 2017. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017 tentang "Manajemen Pegawai Negeri Sipil".