DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/wanargi

ANALISIS KINERJA YAN HC SURABAYA BIDANG *HUMAN RESAURCES* PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA TIMUR

Ahmad Bima Firnanda *[1]
Oka Warmana [2]

[1,2] Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
*e-mail: 21012010403@student.upnjatim.ac.id

Abstrak

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk memahami proses jaminan kesehatan PT PLN dan berkontribusi dalam melaksanakan input monitoring tagihan kesehatan pegawai dan pensiunan pada PT PLN di website FIT dengan mengembangkan keterampilan mencocokan dokumen vendor yang ingin bekerjasama maupun memperpanjang kontrak dengan melalui pelatihan dan pengalaman langsung, dan diarahkan langsung dengan Assesment Yan HC Surabaya dalam melakukan mengecekan dan memberikan total skor akhir, dengan menyelesaikan input tagihan hingga arsip dokumen tagihan mencapai hasil yang memuaskan dan bisa membangun jejaring profesional dengan anggota tim maupun rekan kerja. Pemberkasan tagihan kesehatan yang dikelolah HCMS PLN Jatim merupakan divisi yang memiliki tugas dalam hal administrasi yang melibatkan pengumpulan, pengorganisasian, dan pengarsipan dokumen terkait tagihan dan klaim pembayaran atas pelayanan kesehatan yang sebelumnya telah dilakukan oleh vendor kesehatan. Vendor kesehatan yang terkait yaitu rumah sakit, apotik, dan klinik.

***Kata kunci**: Input Monitoring Tagihan Kesehatan PT PLN (persero)*

Abstract

Purpose – This research aims to understand the PT PLN health insurance process and contribute to implementing monitoring input for employee and retiree health bills at PT PLN on the FIT website by developing skills in matching documents woth vendors who want to help or extend contacts through direct training and experience, and directed directly by Assement Yan HC Surabaya in checking and providing a final total score, by completing bill input until the bill documen archive achieves satisfactory result and can build a professional network with team members and colleagues. Filing of health bills managed by HCMS PLN East Java is a dicision that has administrative duties which involve collecting, organizing and archiving documents related to bills and payment claims for health services that have previously been carried out by health vendors. Related health vendors are hospitals, pharmacies and clinics.

***Keywords**: Health Bill Monitoring Input PT PLN (persero)*

PENDAHULUAN

PT PLN (persero) unit induk distribusi Jawa Timur yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditunjuk sebagai Pemegang Izin Usaha Milik Negara (PIUKU) melalui undang-undang Nomer 30 tahun 2009. Pendirian PT PLN (persero) Distribusi Jawa Timur diawali pada tanggal 23 Oktober 1973, berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomer 054/DIR/73, nama PLN eksploitasi diubah menjadi PLN Distribusi / pembangkitan 1, kemudian berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor 012/DIR/1976 tanggal 25 Februari 1976 diubah menjadi PLN Distribusi Jawa Timur dengan tugas mengelolah pendistribusian tenaga listrik di Jl. Embong Trengguli 19-21 Surabaya ini bergerak dalam bidang distribusi dan penjualan tenaga listrik. Faktor-Faktor yang menjadi kunci sukses antara lain:

a. Distribusi yang efisien, handal dan berkualitas
b. Pelayanan sebelum menjadi pelanggan kemudahan, kecepatan, dan kepstian pelayanan
c. Pelayanan saat menjadi pelanggan *(respon tme dan recorvery time)*

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/wanargi

Wilayah usaha PT PLN (persero) distribusi Jawa Timur dibagi menjadi beberapa daerah pelayanan yang melayani wilayah administrasi provinsi Jawa Timur diantaranya sebagai berikut:

1. Area pelayanan & jaringan Surabaya Selatan
2. Area pelayanan & jaringan Surabaya Utara
3. Area pelayanan & jaringan Surabaya Barat

Ketiga area pelayanan tersebut di atas melayani Kota Surabaya

a. Area pelayanan & jaringan Malang melayani Kota Malang, Kota Batu dan Kabupaten Malang.
b. Area pelayanan & jaringan Pasuruan melayani Kota Pasuruan, Kota Probolinggo, Kabupaten Pasuruan dan Kabupaten probolinggo
c. Area pelayanan & jaringan Kediri melayani Kota Kediri, Kota Blitar, Kabupaten Kediri, Kabupaten Tulungagung, dan Kabupaten Blitar
d. Area pelayanan & jaringan Mojokerto melayani Kota Mojokerto, Kabupaten Jombang, Kabupaten Nganjuk, dan Kabupaten Mojokerto
e. Area pelayanan & jaringan Madiun melayani Kota Madiun, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ngawi dan Kabupaten Madiun
f. Area pelayanan & jaringan Jember melayani Kabupaten Jember dan Kabupaten Lumajang
g. Area pelayanan & jaringan Bojonegoro melayani Kabupaten Bojonegoro, Kabupaten Lamongan dan Kabupaten Tuban
h. Area pelayanan & jaringan Banyuwangi melayani Kabupaten Banyuwangi
i. Area pelayanan & jaringan Pamekasan melayani Kabupaten Pamekasan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Sumenep dan Kabupaten Bangkalan
j. Area pelayanan & jaringan Situbondo melayani Kabupaten Situbondo dan Kabupaten Bondowoso
k. Area pelayanan & jaringan Gresik melayani Kabupaten Gresik sampai Kecamatan Bawean
l. Area pelayanan & jaringan Sidoarjo melayani Kabupaten Sidoarjo
m. Area pelayanan & jaringan Ponorogo melayani Kabupaten Ponorogo
n. Area pelayanan & jaringan Trenggalek melayani Kabupaten Trenggalek dan Kabupaten Pacitan

Sisi Utara wilayahnya berbatasan dengan Laut Jawa, Selatan dengan Samudra Indonesia, Timur dengan Selat bali/Provinsi Bali dan Barat dengan Provinsi Jawa Tengah dengan 29 Kabupaten, 9 Kota, 658 Kecamatan, 8.497 desa

Pada sumber daya manusia di PT. PLN (persero) dibagi menjadi 3 bagian yaitu HTD (*Human Talent Development*), HST (*Human Startegic*), dan Yan HC (*Pelayanan Human Capital*). Ketiga devisi tersebut memiliki tanggung jawab dan tugas yang berbeda-beda. Dan secara garis besar HTD berwenang mengelolah pengembangan pegawai, dan bertanggung jawab atas rancangan serta pelaksanaan rekrutment dan memberikan pelatihan pada calon pegawai maupun pegawai untuk meningkatkan kemampuan para pegawai. Sedangkan HST bertanggung jawab merancang langkah-langkah atau menentukan metode efektif apa yang perlu dilakukan oleh perusahaan demi menunjang tujuannya dengan mengelolah sumber daya manusia, dan selain itu HST mendukung tujuan perusahaan PT. PLN dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Lalu, Yan HC memiliki tugas lebih banyak di bidang administrasi yang berhubungan dengan restitusi kesehatan para pegawai maupun pensiunan, tagihan kesehatan pada rumah sakit, mengatur kerjsama faskes, kerjasama dokter dan kerjasama apotik.

Yan HC Surabaya bertanggung jawab mengenai pelayanan kesehatan pegawai maupun pensiunan PT. PLN, dengan total 2.000 pegawai dan 8.000 pensiunan. Terdapat beberapa benefit yang didapatkan pegawai maupun pensiunan. Pensiunan dibagi menjadi 4 kategori yaitu, pensiunan meninggal, pensiun karena uzur, pensiun PHK, dan pensiun dini. Terkait pensiun dini dibagi menjadi dua yaitu pensiun dini normal adalah

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/wanargi

pensiun oleh pegawai pegawai berusia 50 tahun, dan pensiun dini wajib adalah pegawai tidak harus berusia 50 tahun namun penilaian talenta yang didapatkan adalah "perlu perhatian" sebanyak 3x.

Pelaksanaan magang kerja dilakukan di Bidang Yan HC PT PLN (persero) unit induk distribusi Jawa Timur Timur yang merupakan salah satu bidang pekerjaan yang mengurus terkait *Human Resaurce*. Tugas dari devisi Yan HC Surabaya berdasarkan hasil pengamatan saya sebagai penulis sejak melaksanakan magang pada devisi tersebut:

1. Memproses Tagihan faskes pegawai terhadap rumah sakit, dokter, apotik, dan lab pada situs web PLN Fit, dengan memasukan nomer invoice pada web, setelah muncul tagihan lalu mencocokan nominal, bank account, dan vendor, soft file dengan hard file. Jika sesuai tagihan akan dilakukan proses lanjutan sesuai keterangan.
2. Menjalin kerjsama maupun memperpanjang kontrak vendor fasilitas kesehatan pada PT. PLN, Yan HC ini biasanya mendapatkan surat penawaran kerja sama maupun surat memperpanjang kontrak dari vendor, seperti rumah sakit, dokter, apotik dan lab. Setelah itu, Yan HC membalas melalui email dan meminta vendor untuk mengirimkan dokumen-dokumen yang sudah ditentukan oleh Yan HC. Seperti, company profile, surat perjanjian, Scan NPWP badan usaha, jika Yan HC membutuhkan atau mampu menjalin kerja sama dengan vendor tersebut. Berkaitan dengan ini, saat ini vendor yang diprioritaskan untuk menjalin kerja sama dalam hal pelayanan kesehatan adalah vendor dengan domisili yang belum terdapat kerja sama dengan Yan HC PT. PLN.
3. Mengelolah restitusi kesehatan pegawai maupun pensiunan sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh PT. PLN dengan mengirim bukti-bukti dari faskes, jika sesuai akan dilakukan proses lanjutan sesuai prosedur. Batas cair adalah 1 minggu, jika hingga 1 minggu belum cair, maka ada kejanggalan sehingga perlu adanya tindakan lanjutan.
4. Menangani kerja pegawai dan persiapan pensiun, memelihara catatan kehadiran, cuti, dan absensi pegawai. Memproses pengajuan beasiswa anak dari pegawai maupun pensiunan dengan persyaratan yang sudah ditentukan oleh PT. PLN, serta mengelolah arsip dan dokumen yang terkait dengan pegawai maupun pensiunan termaksud data pribadi maupun catatan kinerja.
5. Mengelolah remunerasi atau intensif pegawai. Dalam hal ini Yan HC membantu untuk mengelolah pegawai yang berhak mendapatkan remunisi, namun pembayaran dilakukan oleh divi terkait yaitu devisi pembendaharaan PT. PLN (persero), tidak semua jenis remunenasi dikelolah Yan HC.

METODE

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah penulis lakukan dalam menganalisis berkas tagihan kesehatan pada Yan HC PT PLN (persero) distribusi Jawa Timur dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dalam proses input tagihan kesehatan dapat dilakukan dengan beberapa syarat yaitu data tidak terdaftar namun terdapat pada berkas arsip dengan data yang memiliki perbedaan antara berkas hard file dengan data soft file yang ada pada *website* PLN FIT.
2. Faktor-Faktor permasalahan berkas tagihan disebebkan kesalahan oleh vendor maupun apln sehingga data tidak muncul di sitem. Berkas terselip, berkas hilang, berkas tidak muncul, berkas ditolak ini juga menjadi faktor permasalahan pada tagihan, sehingga akan menghambat pegawai dalam melakukan penginputan.
3. Alat input monitoring tagihan diistilahkan dengan FIT PLN dimana website ini disediakan oleh APLN pusat untuk memproses tagihan kesehatan para pegawai dan memastikan jika tagihan yang diterima oleh HC menunggu verifikasi untuk ke langkah pembayaran oleh bagian keuangan, dengan adanya website ini tujuannya untuk mempermudah pengecekan status tagihan, dan juga dengan adanya website ini juga bertujuan untuk mengetahui berkas tagihan yang ditolak dikarenakan bermasalah, dalam proses percepatan ke dalam komputer kemajuan perangkat input ini sangat membantu, tanpa banyak menggunakan manual.
1. Memahami proses jaminan kesehatan PT. PLN dan berkontribusi dalam melaksanakan input monitoring tagihan kesehatan pegawai dan pensiunan PT. PLN di Web FIT PT. PLN

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/wanargi

2. Mengembangkan keterampilan mencocokan dokumen vendor yang ingin bekerjasama maupun memperpanjang kontrak dengan melalui pelatihan dan pengalaman langsung, dan diarahkan langsung dengan Assesment Yan HC Surabaya dalam melakukan mengecekan dan memberikan total skor akhir untuk mengetahui kelayakan direkomendasikan atau tidak.
3. Menyelesaikan input tagihan hingga arsip dokumen tagihan dan mencapai hasil yang memuaskan.
4. Membangun jejaring profesional dengan anggota tim dan rekan kerja.

Mengelolah remunerasi atau intensif pegawai. Dalam hal ini Yan HC membantu untuk mengelolah pegawai yang berhak mendapatkan remunisi, namun pembayaran dilakukan oleh divi terkait yaitu devisi pembendaharaan PT. PLN (persero), tidak semua jenis remunisi dikelolah Yan HC. Ada beberapa remunisi yang dikelolah:

a. BHRK (bantuan hari raya keagamaan), dengan nominal yang sudah ditentukan oleh PT. PLN sebesar 2.000.000 masing-masing pensiunan.
b. BPRP (bantuan pinjaman pembelian rumah dan perawatan pegawai), program ini hanya berlaku bagi yang sudah menikah dengan sesama pegawai PT. PLN dengan ketentuan mendapatkan program ini pegawai dengan minimal 5 tahun kerja tanpa skorsing, dipenjara dan cuti diluar tanggungan. Biaya program ini sesuai ketentuan sebesar 15 x P1 (gaji pokok) yang dapat dicicil waktu yang sudah ditentukan yaitu, selama 10 tahun tanpa bunga. Pemberian program ini dengan dilakukan membuat rangking pegawai yang berhak mengajukan program ini. Rangking tersebut diurutkan dengan acuan grade, jumlah pegawai, dan talenta. Setelah memiliki data rangking, jumlah tersebut disesuaikan dengan anggaran yang sudah ditetapkan oleh PT. PLN. Jika pegawai yang tidak dapat rangking maka dinyatakan gagal untuk mendapatkan program ini, dan bisa pengajuan kembali ditahun depan.
c. Tambahan P2: Remunisi untuk para pegawai kerja piket maupun PDKP (pekerjaan dalam keadaan bertegangan) yang terkait dengan pemeliharaan.
d. BFSR (bantuan fasilitas sewa rumah), program ini hanya diperuntukkan General Manager dan Senior Manager karena memiliki peran penting perusahaan dan memiliki taggung jawab yang besar.
e. BFKO (bantuan fasilitas kendaraan operasional), program ini dengan pembagian pembayaran 50% pegawai dan 50% perusahaan, khusus untuk pemimpin unit seperti manajer up3 dengan ketentuan maksimal 1000-1500 cc. kendaraan akan menjadi hak milik meskipun dinyatakan sudah pensiun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen kearsipan pada hilangnya berkas tagihan kesehatan

Menurut *Odgers* pada uku badri Munir Sukoco dengan mendefiniskan manejemen kearsipan sebagai pengawasan, penyimpanan serta pengamanan pada dokumen. Menurut *chermon* manajemen kearsipan juga merupakan proses efisiensi administrasi suatu organisasi/instansi pengelolahan dan pembuatan dokumen (Masfufah, 2018). Bisa disimpulkan bahwa sebuah instansi maupun organisasi melakukan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang sudah dirancang. Pembuatan pengelolahan dan juga pengevaluasian tentang dokumen/arisp (Masfufah, 2018).

Komunikasi merupakan hal yang penting dalam dalam bekerjasama terkait dokumen berkas tagihan. Komunikasi terjadi antara instansi Yan HC dengan mitra provider kesehatan terkait. Koordinasi juga penting dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui pengiriman dokumen berkas tagihan agar tidak terjadi kekeliruan oleh pihak Yan HC dan provider kesehatan terkait.

Manfaat yang diperoleh dari koordinasi sangat beragam salah satunya adalah penanganan dokumen yang terselip. Koordinasi yang terjadi membantu pihak Yan HC dapat memproses ulang berkas tagihan yang terselip ataupun hilang. Kolaborasi yang dilakukan digunakan untuk memverifikasi dan menyelesaikan masalah tagihan kesehatan pegawai sehingga dapat mengelolah ulang tagihan yang baru.

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/wanargi

Dengan berkembangnya teknologi saat ini, Yan HC mempunyai solusi untuk menangani hilangnya berkas tagihan kesehatan. Dengan melakukan pengecekan riwayat pengiriman provider dengan memastikan berkas tagihan sudah dikirim. Jika tidak ada maka akan meminta ulang ke provider untuk mengirimkan kembali berkas tagihan ke Yan HC. Tentunya juga menggunakan bantuan teknologi yaitu website fit pln.

Website Fit pln adalah website yang digunakan oleh Yan HC untuk membantu penginputan berkas tagihan, pengecekan status tagihan, pengajuan restitusi pegawai. Website fit pln ini juga berperan penting dalam melakukan percepatan kerja karena semua proses akan melibatkan wesbite tersebut. Untuk kehilangan berkas tagihan ini juga menghambat Yan HC melakukan penginputan. Prosedur meminta mengirimkan ulang yang pertama melakukan pengecekan diwebsite fit memastikan berkas tagihan kesehatan sudah terverifikasi dengan melakukan koordinasi dengan Pic faskes. Pic faskes juga terlibat dalam melakukan pembuatan berkas tagihan kesehatan, karena Yan HC akan menghubungi dan koordinasi dengan Pic terkait permasalahan tagihan yang terjadi.

Transformasi digital pada penyebab tagihan ditolak

Transformasi digital dapat diartikan sebagai integrasi teknologi digital ke dalam semua aspek dan operasi organisasi, yang pada gilirannya mengarah pada perubahan infrastuktur dalam cara organisasi dioperasikan dan memberi nilai kepada pelanggannya (McGrath & Maiye, 2010). Secara fundamental mengubah operasi bisnis, produk, dan proses yang dalam beberapa kasus mengarah ke model bisnis yang benar-banar baru. Organisasi ataupun perusahaan terlepas dari jenis dan ukurannya, perlu dipersiapkan untuk menyesuaikan ataupun menganti proses bisnis yang dimiliki dengan yang baru, yang belum tentu membuat mereka nyaman.

Pengecekan data pegawai juga hal yang penting dalam melakukan input monitoring tagihan ini. Pengecekan data pegawai juga harus dilakukan faskes yang bertujuan untuk menyamakan data pegawai dengan data provider kesehatan. Kesalahan nomer induk pegawai (NIP), biasanya terjadi ketidak sesuaian dengan data pegawai.

Data base Yan HC juga berpengaruh, jika di data base Yan HC belum dilakukan penginputan ke pusat juga akan mengakibatkan ditolak nya berkas tagihan. Kesalahan selanjutnya biasanya terjadi perbedaan kode anak juga berpengaruh ditolaknya berkas tagihan, pihak provider harus melakukan pengecekan pajak dan kode vendor. Memastikan jika kode vendor belum dikirim ke unit lain. Dari Uid Jatim, Uit Jbtb dan Up3.

Yan HC melakukan prosedur yang sudah ditetapkan tetapi ada perbedaan dan disesuaikan jenis penolakan berkas tagihan tersebut. Dari pihak Yan HC menangani permasalahan tersebut tidak perlu menhubungi vendor untuk melakukan pengiriman ulang berkas tagihan ke Yan HC. Yan HC akan melakukan penginputan manual dengan menganti permasalahan yang ada. Seperti kesalahan kode anak, nomer induk pegawai (NIP) dll, sehingga berkas tagihan akan bisa terproses sesuai prosedur yang ada.

Mengembangkan prosedur sesuai SOP untuk memverfikasi dokumen yang baru. Berkas tagihan kesehatan yang baru memerlukan kevalidan data sebelum dilakukan penginputan ke wesbite fit pln. Verifikasi dokumen juga dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan tagihan. Hal ini bertujuan untuk mempercepat proses verifikasi atas kevalidan dokumen agar tidak terjadi penolakan oleh sistem.

Monitoring data tidak muncul

Menurut Dr. Harry Hikmat (2010), monitoring adalah proses pengumpulan dan analisis informasi berdasakan indikator yang ditetapkan scara sistematis dan berkelanjutan tentang kegiatan atau program sehingga dapat dilakukan tindakan koreksi untuk penyempurnaan program atau kegiatan tersebut. Monitoring adalah pemantuan yang dapat dijelaskan sebagai kesadaran tentang apa yang ingin diketahui, pemantauan berkadar tingkat tinggi dilakukan agar dapat membuat pengukuran melalui waktu yang menunjukan pergerakan ke arah tujuan dan kecenderungan bahwa pengukuran dan evaluasi yang diselesiakan berulang dari waktu kewaktu

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/wanargi

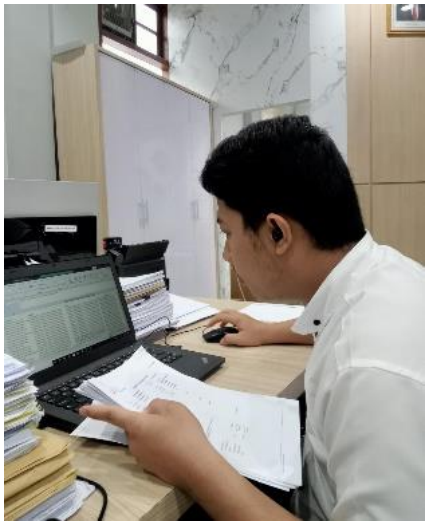
Pemantauan umumnya dilakukan untuk tujuan tertentu, untuk memeriksa terhadap proses berikut objek atau untuk mengevaluasi kondisi atau kemajuan menuju tujuan hasil manajemen atas efek tinfakan dari beberapa jenis antara lain tindakan untuk mempertahankan manajemen ang sedang berjalan. Monitoring adalah proses rutin pengumpulan data dan pengukuran atas objektif program. Memantau peubahan yang berfokus pada proses dan keluaran Hikmat.

Peningkatan verifikasi dokumen juga memiliki berbagai macam manfaat, dengan melakukan peningkatan verifikasi dokumen maka akurasi data yang akan diperoleh mendapatkan ketelitian sehingga menggurangi kesalahan penulisan nomer invoice. Dengan melakukan pengecekan history dan memasukan nomer invoice berkas tagihan kesehatan, memilih rentang tahun setelah itu kode akan muncul di sistem. Jika muncul angka 200 maka artinya data tersebut terproses, jika muncul angka 300 artinya berkas tagihan ditolak, dan jika muncul angka 400 data sudah terupload dari pusat.

Data tidak muncul juga mengambat Yan HC melakukan proses penginputan, maka dari Yan HC menyendirikan berkas tagihan yang tidak muncul diwebsite fit pln lalu akan melakukan penginputan manual sesuai prosedur yang sudah diterapkan. Vendor juga harus melakukan pengecekan ulang berkas tagihan. Dengan melakukan monitoring dapat mengetahui kevalidan data, selain itu dengan monitoring dapat mendeteksi kesalahan dan ketidaksesuaian berkas tagihan kesehatan. Monitoring yang teratur pada penanganan tagihan mampu mengidentifikasi kesalahan entri data atau ientifikasi pelanggaran kebijakan yang dapat mempengaruhi keakuratan dan kebenaran berkas tagihan kesehatan.

Implementasi pada Yan HC PT, PLN pengelolaan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dengan cara:

1. Pengecekkan berkas secara berkala ditampilan website Fit PLN yang meliputi:
a. Pengumpulan berkas tagihan
b. Berkas tagihan dilakukan pengecekkan yang disesuaikan dengan data yang terdapat pada website FIT PLN
c. Data yang telah dilakukan pengecekkan lalu dikelompokkan tiap mitra kesehatan
d. Data diubah status apabila memiliki kecocokan antara berkas *hard file* dengan data yang terdapat di website
e. Berkas tagihan yang tidak terdaftar atau ditolak akan dilakukan *scanning* menggunakan mesin scan lalu disimpan pada komputer, untuk menghindari berkas terselip
f. Berkas yang telah dilakukan scanning ataupun tidak disimpan pada lemari rekap
g. Berkas dilakukan pengcekan ulang



Gambar 1. Input Monitoring Tagihan

2. Pengawalan *Medical Checkup* Pegawai

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/wanargi

Medical Checkup, atau pemeriksaan kesehatan adalah salah satu program Yan HC untuk melakukan proses evaluasi kesehatan pegawai oleh tenaga medis untuk menilai kesehatan para pegawai. Tujuan dari medical checkup dapat bervariasi, mulai dari mendeteksi penyakit secara dini hingga mengevaluasi kesehatan secara umum. Kegiatan ini dilakukan PT PLN (persero) di setiap akhir tahun, guna untuk memastikan kesehatan pegawai. Berikut adalah

Kegiatan *Medical Check up* dilakukan diseluruh area pelayanan di seluruh Jawa Timur. Berikut adalah are pelayanan yang ada di Jawa Timur:

a. Area pelayanan & jaringan Malang melayani Kota Malang, Kota Batu dan Kabupaten Malang.
b. Area pelayanan & jaringan Pasuruan melayani Kota Pasuruan, Kota Probolinggo, Kabupaten Pasuruan dan Kabupaten probolinggo
c. Area pelayanan & jaringan Kediri melayani Kota Kediri, Kota Blitar, Kabupaten Kediri, Kabupaten Tulungagung, dan Kabupaten Blitar
d. Area pelayanan & jaringan Mojokerto melayani Kota Mojokerto, Kabupaten Jombang, Kabupaten Nganjuk, dan Kabupaten Mojokerto
e. Area pelayanan & jaringan Madiun melayani Kota Madiun, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ngawi dan Kabupaten Madiun
f. Area pelayanan & jaringan Jember melayani Kabupaten Jember dan Kabupaten Lumajang
g. Area pelayanan & jaringan Bojonegoro melayani Kabupaten Bojonegoro, Kabupaten Lamongan dan Kabupaten Tuban
h. Area pelayanan & jaringan Banyuwangi melayani Kabupaten Banyuwangi
i. Area pelayanan & jaringan Pamekasan melayani Kabupaten Pamekasan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Sumenep dan Kabupaten Bangkalan
j. Area pelayanan & jaringan Situbondo melayani Kabupaten Situbondo dan Kabupaten Bondowoso
k. Area pelayanan & jaringan Gresik melayani Kabupaten Gresik sampai Kecamatan Bawean
l. Area pelayanan & jaringan Sidoarjo melayani Kabupaten Sidoarjo
m. Area pelayanan & jaringan Ponorogo melayani Kabupaten Ponorogo
n. Area pelayanan & jaringan Trenggalek melayani Kabupaten Trenggalek dan Kabupaten Pacitan

Penulis berkontribusi untuk mengikuti pengawalan *Medical Check-up* di Up3 Sidoarjo, Up3 Gresik dan Up 3 Surabaya Utara, guna memastikan *Medical Check-up* berjalan dengan lancar dan sesuai prosedur yang sudah diterapkan. Penulis juga berkesempatan untuk mendata fasilitas dan pegawai yang akan melakukan *Medical Check-up*. Pemantuan dari website juga dilakukan agar mengetahui *update* data terbaru terkait kehadiran pegawai.

Penulis juga berkesempatan untuk mendata dan mengcek dokumen hasil *Medical Check-up*, memastikan dokumen yang akan diberikan ke pegawai sesuai dengan. Menginput tanggal penerima di *spreadsheet* daftar pegawai yang mengikuti *Medical Chek-up.* Kegiatan ini diikuti oleh pegawai yang mempunyai jabatan tinggi di PT PLN (persero) Jawa Timur dan juga pegawai yang sudah berumur diatas 50 Tahun.

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/wanargi

Gambar 2. Mendata Kelengkapan Fasilitas

3. Mengelolah remunerasi atau intensif pegawai.

Dalam hal ini Yan HC membantu untuk mengelolah pegawai yang berhak mendapatkan remunisi, namun pembayaran dilakukan oleh divi terkait yaitu devisi pembendaharaan PT. PLN (persero), tidak semua jenis remunisi dikelolah Yan HC Ada beberapa remunisi yang dikelolah:

1. BHRK (bantuan hari raya keagamaan), dengan nominal yang sudah ditentukan oleh PT. PLN sebesar 2.000.000 masing-masing pensiunan.
2. BPRP (bantuan pinjaman pembelian rumah dan perawatan pegawai), program ini hanya berlaku bagi yang sudah menikah dengan sesama pegawai PT. PLN dengan ketentuan mendapatkan program ini pegawai dengan minimal 5 tahun kerja tanpa skorsing, dipenjara dan cuti diluar tanggungan. Biaya program ini sesuai ketentuan sebesar 15 x P1 (gaji pokok) yang dapat dicicil waktu yang sudah ditentukan yaitu, selama 10 tahun tanpa bunga. Pemberian program ini dengan dilakukan membuat rangking pegawai yang berhak mengajukan program ini. Rangking tersebut diurutkan dengan acuan grade, jumlah pegawai, dan talenta. Setelah memiliki data rangking, jumlah tersebut disesuaikan dengan anggaran yang sudah ditetapkan oleh PT. PLN. Jika pegawai yang tidak dapat rangking maka dinyatakan gagal untuk mendapatkan program ini, dan bisa pengajuan kembali ditahun depan.
3. Tambahan P2: Remunisi untuk para pegawai kerja piket maupun PDKP (pekerjaan dalam keadaan bertegangan) yang terkait dengan pemeliharaan.
4. BFSR (bantuan fasilitas sewa rumah), program ini hanya diperuntukkan General Manager dan Senior Manager karena memiliki peran penting perusahaan dan memiliki taggung jawab yang besar.
5. BFKO (bantuan fasilitas kendaraan operasional), program ini dengan pembagian pembayaran 50% pegawai dan 50% perusahaan, khusus untuk pemimpin unit seperti manajer up3 dengan ketentuan maksimal 1000-1500 cc. kendaraan akan menjadi hak milik meskipun dinyatakan sudah pensiun.

DOI: https://doi.org/XX..XXXXX/wanargi

Gambar 3. Pembagian Sertifikat Purna Karya

KESIMPULAN

Beberapa hal yang dapat disimpulkan dalam melakukan Pengabdian Masyarakat ini adalah: Yan HC terbantu dengan adanya penulis dan mempercepat kinerja pegawai Yan HC. Keterampilan pegawai memanfaatkan media canva untuk membuat flayer Kesehatan diterapkan. Secara keseluruhan pegawai merasa sangat puas dengan adanya kegiatan Magang yang dilaksanakan mahasiswa UPN "Veteran" Jawa Timur.

DAFTAR PUTAKA

Masfufah, P. A. (2018). Implementasi manajemen kearsipan dalam meningkatkan kualitas pelayanan adminsitrasi pada seksi pendidikan madrasah. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699

McGrath, K., & Maiye, A. (2010). The role of institutions in ICT innovation: Learningfrom interventions in a Nigerian e-government initiative. Information Technologyfor Development

Dr. Harry., 2010, Monitoring Dan Evaluasi Proyek