

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (selanjutnya ditulis CSR) merupakan suatu bentuk perwujudan eksistensi korporasi bisnis di dalam masyarakat, eksistensi atau citra perusahaan akan semakin baik apabila perusahaan tersebut melaksanakan program CSR, baik CSR kepada lingkungan, masyarakat, maupun intern korporasi termasuk didalamnya kepada tenagakerja korporasi itu sendiri, dimana dengan demikian korporasi tersebut menunjukkan bahwa kehadiran korporasi tersebut tidak hanya memposisikan keuntungan diatas segalanya, korporasi yang demikian adalah korporasi yang menjadikan CSR sebagai bagian dari bisnis dan bukannya oposisi dari bisnis itu sendiri, dimana dengan pemikiran yang mendalam dan maju, korporasi tersebut percaya bahwa CSR akan menaikkan nilai ekonomis.

CSR memiliki beberapa pengertian diantaranya adalah Komitmen perusahaan atau dunia bisnis untuk berkontribusi dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan dan menitik beratkan pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomis, sosial dan lingkungan.<sup>1</sup> Kemudian menurut *The World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), definisi CSR adalah komitmen bisnis untuk

---

<sup>1</sup> Hendrik Budi Untung, 2008, *Corporate Social Responsibility*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.1

berkontribusi dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan, bekerja dengan para tenaga kerja perusahaan, keluarga para tenaga kerja dan masyarakat setempat (lokal) dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan.<sup>2</sup>

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa dipisahkan dengan adanya peranan dari para tenaga kerja sebagai lingkungan internalnya, ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan para tenagakerjanya, perusahaan dan tenagakerja merupakan pasangan hidup yang saling memberi dan membutuhkan, kontribusi dan harmonisasi keduanya akan menentukan keberhasilan dan perkembangan perusahaan serta pembangunan bangsa.<sup>3</sup>

Begitu pentingnya peran tenagakerja bagi suatu perusahaan, maka perusahaan harus menerapkan CSR kepada tenagakerjanya, sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap tenagakerjanya, adanya program CSR oleh perusahaan terhadap tenagakerja bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para tenagakerja dan keluarganya, dengan harapan meminimalkan terjadinya konflik atau permasalahan antara perusahaan dan tenagakerjanya, selain itu pihak perusahaan akan memperoleh hasil produksi yang makin bermutu dan kinerja tenagakerja yang lebih optimal.

Suatu perusahaan akan menerapkan CSR khususnya bagi tenagakerja juga bertujuan untuk merajut dan membangun citra perusahaan dimata masyarakat dan menumbuhkan rasa kebanggaan dari segenap tenaga kerja perusahaan tersebut akan kiprah perusahaan ini dalam jangka panjang dan mampu

---

<sup>2</sup> “Pengertian CRR, diunduh 3 Februari 2011 dalam <http://pkbl.bumn.go.id>

<sup>3</sup> Edi Suharto, “Tanggung Jawab Sosial Perusahaan”, diunduh 11 Februari 2011, dalam <http://www.tekmira.esdm.go.id>

menumbuhkan semangat serta pengabdian para tenaga kerjanya untuk bisa mempersembahkan yang terbaik bagi perusahaan.<sup>4</sup> Praktik CSR itu sendiri berkaitan dengan nilai-nilai keluhuran yang sarat dengan moralitas kemanusiaan yang diharapkan dapat membawa kesejahteraan bagi segenap masyarakat dunia.<sup>5</sup>

Langkah awal yang dilakukan guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan dengan dimulainya penerapan program CSR adalah langkah yang sangat tepat, dimana perbaikan dan peningkatan kualitas internal perusahaan lebih diutamakan dengan cara meningkatkan sumberdaya manusia di lingkungan internalnya, memberikan perhatian kepada para tenaga kerja, menerapkan nilai-nilai kemanusiaan serta pemenuhan hak dan kewajiban perusahaan terhadap para tenaga kerjanya.<sup>6</sup> Jika tenaga kerjanya beranggapan bahwa perusahaan tidak memperhatikan aspek sosial dan lingkungannya serta tidak merasakan kontribusi secara langsung atau bahkan merasakan dampak negatif dari beroperasinya sebuah perusahaan maka kondisi itu akan menimbulkan ketidak harmonisan antara perusahaan dengan para tenaga kerjanya dan berdampak terhadap menurunnya kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. CSR dapat juga digunakan untuk membentuk suatu atmosfir kerja yang nyaman diantara para staf, terutama apabila mereka dapat dilibatkan dalam "penyisihan gaji" dan aktivitas "penggalangan dana" atapun suka relawan.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Chrysanti Hasibuan: "Sekali Lagi, CSR", diunduh 10 Januari 2011, diakses pada [www.swa.co.id](http://www.swa.co.id)

<sup>5</sup> Mas Achmad Daniri : "Menuju standardisasi CSR" diunduh 4 Januari 2011 dalam <http://www.governance-indonesia.com>

<sup>6</sup> Oky Syeiful R. Harahap: "Corporate Social Responsibility (CSR)", diunduh 5 Februari 2011, dalam <http://www.sarwono.net>

<sup>7</sup>"Tanggungjawab Sosial Perusahaan, diunduh 12 Januari 2011, dalam <http://id.wikipedia.org>.

Dalam penerapan CSR terhadap tenaga kerja ada dua aspek penting yang harus diperhatikan agar tercipta kondisi sinergis antara perusahaan dan tenaga kerjanya, sehingga keberadaan perusahaan membawa perubahan ke arah perbaikan dan peningkatan taraf hidup tenaga kerja. Aspek yang pertama yaitu aspek ekonomi, perusahaan harus berorientasi mendapatkan keuntungan (*profit*) dan dari aspek yang kedua yaitu aspek sosial, perusahaan harus memberikan kontribusi secara langsung kepada tenaga kerjanya yaitu meningkatkan kualitas kehidupan para tenaga kerja dan keluarganya.<sup>8</sup>

Perusahaan-perusahaan yang telah menerapkan CSR dalam pengelolaan perusahaannya terbukti mendapatkan apresiasi yang baik dari para tenaga kerjanya, serta mendapatkan kepercayaan dan loyalitas dari para konsumennya yang lebih tinggi.<sup>9</sup> Walaupun kepercayaan dan loyalitas ini diperoleh dengan investasi yang tidak sedikit dan dalam jangka panjang keuntungan tersebut baru dapat dirasakan, dengan demikian CSR merupakan suatu bagian dari *Good corporate governance* yang menganggap lingkungan, masyarakat dan tenaga kerja sebagai suatu kontributor dalam mempertahankan kelangsungan perusahaan.<sup>10</sup>

Perusahaan tidak hanya mementingkan pada perolehan keuntungan/laba perusahaan semata, tetapi juga harus memperhatikan tanggung jawab sosial

---

<sup>8</sup> “Sukseskan CSR Bersama Karyawan” diunduh 21 Februari 2011, dalam <http://www.republika.co.id>

<sup>9</sup> Ani Marlia: “Pentingnya Implementasi Corporate Social Responsibility Pada Masyarakat Indonesia” diunduh 12 Januari 2011, dalam <http://www.pikiranrakyat.com/cetak>

<sup>10</sup> Okky Syeiful. R Harahap, “Tanggung Jawab Sosial Perusahaan”, diunduh 25 Januari 2011, dalam <http://www.republica.co.id>.

perusahaan terhadap lingkungan, masyarakat dan tenagakerjanya, Seperti dikatakan oleh Mukti Fajar ND, bahwa “Secara filosofis, CSR adalah kewajiban moral dalam etika bisnis, bukan aktivitas yang dapat diatur oleh hukum, kewajiban korporasi melaksanakan CSR dalam arti menyalurkan dana kepada masyarakat bertentangan dengan hak kepemilikan privat sebagai hak absolut yang dianggap sakral,”<sup>11</sup> CSR juga mampu meningkatkan citra perusahaan karena menjadi *social marketing* bagi perusahaan, di sisi lain juga akan mampu meminimalisir dampak negatif krisis yang setiap saat bisa saja terjadi. Secara internal, CSR akan mendorong kebanggaan dari diri tenagakerja karena fungsi sosial perusahaan yang maksimal bagi masyarakat di sekitar.<sup>12</sup>

Menurut penelitian yang dilakukan *Sirota Survey Intelligence*, komitmen yang besar terhadap CSR berdampak luas pada sikap-sikap karyawan, dan membantu mengembangkan pandangan-pandangan positif terhadap pimpinan perusahaan. Dari 1,6 juta tenaga kerja di lebih dari 70 organisasi, tercatat 7 dari 10 memberikan acungan jempol atas komitmen pemimpin mereka terhadap CSR.<sup>13</sup> Menurut Presiden Sirota Survey Intelligence Douglas Klein "Bisnis yang menyadari pentingnya tanggung jawab sosial biasanya memiliki tenaga kerja yang cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka mengadopsi nilai-nilai yang serupa dan menjadi lebih peduli untuk mensukseskan perusahaan,"<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> “Beri Pengurangan Pajak : CSR” , diunduh 25 Februari 2011, dalam <http://suaramerdeka.com>

<sup>12</sup> “CSR dan Citra Perusahaan”, diunduh, 12 Februari 2011, dalam <http://bataviase.co.id>

<sup>13</sup> “CSR : Meningkatkan Kepedulian Karyawan”, diunduh, 12 Februari 2011, dalam <http://info-csr.blogspot.com> .

<sup>14</sup> *Ibid*

Fakta yang mirip juga ditemukan dalam menilai *sense of direction* manajemen senior, dua dari tiga tenaga kerja yang puas dengan komitmen CSR pimpinan mereka merasa bahwa manajemen senior memiliki *sense of direction* yang kuat, berbanding 18% tenaga kerja di organisasi yang rendah komitmen CSR-nya. Ketika para tenaga kerja mempertanyakan waktu atau biaya yang dihabiskan untuk inisiatif-inisiatif sosial, pemimpin yang efektif akan menunjukkan peran strategis program-program tersebut dalam menyokong kepentingan-kepentingan bisnis, pengaruh dari sikap-sikap positif semacam itu terhadap *employee engagement* juga sama mengejutkannya. Ketika para tenaga kerja berpikir positif tentang komitmen CSR organisasi *employee engagement* nya 86%, namun ketika karyawan berpikir negatif tentang aktivitas-aktivitas CSR pimpinannya, hanya 37% yang "*highly engaged*".<sup>15</sup> Survey diatas menyatakan bahwa tenagakerja maupun masyarakat akan sangat mengapresiasi prestasi suatu perusahaan yang menerapkan program CSR dan dapat meningkatkan tingkat kepercayaan para tenaga kerjanya maupun konsumen pengguna produk perusahaan tersebut.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja merupakan perwujudan komitmen yang dibangun oleh perusahaan untuk memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan masyarakat termasuk didalamnya tenaga kerja perusahaan tersebut.<sup>16</sup> Adanya CSR di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm 6.

<sup>16</sup> "Ketenagakerjaan dalam CSR", diunduh, 25 Februari 2011, dalam <http://www.republika.co.id>,

Terbatas (selanjutnya ditulis UUPT). Pasal 74 ayat 1 Undang-undang tersebut menyebutkan bahwa "Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/ atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan".<sup>17</sup> Kemudian Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa "Tanggung Jawab Sosial dan lingkungan adalah komitmen perseroan untuk berperan dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perseroan sendiri, komunitas setempat maupun masyarakat pada umumnya"<sup>18</sup>. Kemudian pasal undang undang yang masih berkaitan dengan perusahaan, tenagakerja dan CSR adalah pada Undang Undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pasal 126 ayat 1 menyebutkan " Perbuatan hukum penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan wajib memperhatikan kepentingan karyawan persero". Selanjutnya dalam Undang Undang No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 163 ayat (1) menyebutkan bahwa "perusahaan harus memperhatikan kepentingan karyawan ketika akan melakukan perubahan status perusahaan". Serta dalam Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (selanjutnya ditulis UUPM). pasal 15 (b) menyatakan bahwa "setiap penanam modal berkewajiban melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan".<sup>19</sup> Kemudian penjelasan pasal tersebut diatas adalah "Yang dimaksud dengan tanggung jawab sosial perusahaan adalah tanggung jawab yang

---

<sup>17</sup> Pasal 74 ayat 1 Undang-Undang Nomor 74 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> Pasal 15 huruf b Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal

melekat pada setiap perusahaan pananaman modal untuk tetap menciptakan hubungan yang serasi, seimbang dan sesuai dengan lingkungan, nilai, norma dan budaya masyarakat setempat”.<sup>20</sup> Selain itu bagi perusahaan BUMN juga ada undang-undang tersendiri yang merujuk kepada perusahaan BUMN untuk melaksanakan csr, peraturan tersebut terdapat pada Undang-Undang No. 19 tahun 2003 tentang perusahaan Badan Usaha Milik Negara pasal 88 ayat (1) yang menyebutkan “BUMN dapat menyisihkan sebagian laba bersihnya untuk keperluan pembinaan usaha kecil/ koperasi serta pembinaan masyarakat sekitar BUMN” dan pasal 90 “BUMN dalam batas kepatutan hanya dapat memberikan donasi untuk amal atau tujuan social sesuai dengan ketentuan perundang undangan”.

Secara normatif penerapan CSR terhadap tenaga kerja di Indonesia tercantum dalam standar perlindungan bagi tenaga kerja pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini secara terperinci disebutkan dalam pasal 67 sampai 101.<sup>21</sup> Jika dikaitkan dengan konsep CSR sebagai *improving the quality of life of the workforce and their families*, maka peraturan perundang undangan tentang tenaga kerja di Indonesia dapat dikatakan telah memenuhi kriteria tersebut, walaupun masih terbatas hanya pada kesehatan keluarga pekerja saja, dan belum menyentuh persoalan kebutuhan dasar lainnya seperti : pendidikan dan tempat tinggal yang layak, artinya konsepsi

---

<sup>20</sup> Penjelasan Pasal 15 huruf b Undang Undang Nomor 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal

<sup>21</sup> Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



CSR dalam ruang lingkup ketenagakerjaan secara parsial telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.<sup>22</sup>

Didalam penerapan CSR prinsip dasar sukarela (*voluntary*) dapat saja dialihkan menjadi kewajiban bagi perusahaan, hal ini didasarkan pada nilai filosofis pancasila, pasal 33 Undang-Undang dasar 1945 serta nilai moral pancasila sebagai dasar perilaku bisnis yang etis, tujuan mencari keuntungan harus dilakukan sesuai dengan prinsip moral yang memperhatikan kepentingan masyarakat luas.<sup>23</sup> Sedangkan dalam prinsip dasar penerapan Undang Undang Ketenagakerjaan, pihak perusahaan wajib melaksanakan tiap-tiap pasal yang ada, khususnya pasal yang berhubungan dengan hak-hak tenagakerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasar undang undang, khususnya pasal yang berkaitan dengan penerapan CSR oleh perusahaan maka salah satu perusahaan BUMN yaitu PT. POS INDONESIA dianggap perlu untuk melaksanakan program CSR khususnya kepada para tenagakerjanya, dimana pada saat ini persaingan usaha di bidang layanan pengiriman surat dan barang semakin ketat, dibuktikan dengan semakin banyak dan semakin modernnya penyedia paket pengiriman khusus oleh pihak swasta, maka mau tidak mau PT. POS INDONESIA harus meningkatkan kinerja para tenagakerjanya guna meningkatkan kualitas pelayanan terhadap publik dengan cara menerapkan atau mengimplementasikan program CSR terhadap tenagakerjanya.

---

<sup>22</sup> Mukti Fajar ND, 2009, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Mandatory Vs Voluntary*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm 4.

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm 4

Dari latar belakang ini diatas maka penulis ingin mengetahui bagaimana sebenarnya penerapan atau implementasi CSR oleh perusahaan di Indonesia saat ini, dan dalam penelitian ini penulis juga memberi batasan objek penelitian pada Penerapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap tenagakerja, maka berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik membuat penulisan hukum yang berjudul **TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERHADAP TENAGA KERJA DI PT. POS INDONESIA CABANG YOGYAKARTA.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja yang dilakukan oleh PT. POS Indonesia Cabang Yogyakarta ?
2. Kendala apa saja yang dihadapi oleh perusahaan dalam penerapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap tenaga kerja di PT. Pos Indonesia Cabang Yogyakarta ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan Objektif
  - a. Untuk Mengetahui Implementasi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia Cabang Yogyakarta.

b. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi perusahaan dalam penerapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap tenaga kerja di PT. POS Indonesia Cabang Yogyakarta

2. Tujuan Subjektif

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam rangka penulisan hukum sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis :

Memberikan gambaran yang jelas mengenai Manfaat Penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Karyawan yang dilakukan oleh PT. POS Indonesia Cabang Yogyakarta

2. Manfaat praktis :

a. Manfaat praktis bagi masyarakat adalah memberikan pengetahuan yang jelas mengenai Penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Karyawan yang dilakukan oleh PT.POS Indonesia Cabang Yogyakarta.

b. Manfaat praktis bagi perusahaan adalah agar perusahaan atau instansi lain bisa menerapkan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Karyawan sebagaimana mestinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Sebagai dasar menambah wawasan dan pengetahuan penulis

- d. Sebagai dasar pembandingan antara teori yang di dapat penulis dengan kenyataan yang ada.
- e. Memberikan kontribusi keilmuan kepada ilmu hukum tentang penerapan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan.
- f. Bagi ilmu pengetahuan itu sendiri untuk menambah khasanah atau pengembangan ilmu pengetahuan.