

Faktor - Faktor Ideal Perusahaan Dalam Pelaksanaan CSR (*Corporate Social Responsibility*)

Herman, M.Si & Riky Novarizal, M.Krim

ABSTRACT

Corporate social responsibility (CSR) is an act that the company does to the public in general in the context of empowerment. The main actors involved in the implementation of this CSR is all stakeholders who work in sync for the sustainable development. The implementation of CSR has many aspects, such as sustainable development in the framework of community empowerment. For the smooth implementation of CSR is necessary some of the factors that support the implementation of CSR namely Building human capital, Strengthening economics, Assessing social cohesion, Encouraging governance, Protecting the environment, Two ways.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Stakholders, Implementation, Sustainable Development.

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara baru berkembang, dengan demikian kebijakan pembangunan yang dilakukan di Indonesia mengalami kemajuan dari tahun-ketahun. Pembangunan tersebut dilakukan dalam berbagai sektor, baik dari segi pembangunan ekonomi, fisik, sosial, budaya, industri, dan lain sebagainya. Demi terciptanya kelancaran pembangunan maka diperlukan kerjasama antar segala *stakholder* yang ada di negara kita yang terdiri dari masyarakat secara luas, pemerintah maupun swasta yang bersinegri secara berkelanjutan.

Campur tangan swasta dalam pembangunan sangat dibutuhkan oleh negara manapun lebih-lebih dinegara

kita. Salah satu implementasi tersebut dapat berupa pelaksanaan pemberdayaan manusia yaitu dengan cara perekrutan pegawai atau karyawan. Perekrutan tersebut adalah merupakan salah satu dimensi dari pada pelaksanaan program *corporate social responsibility* atau yang lebih dikenal dengan CSR. Pertanyaan yang muncul adalah mengapa ada CSR? Apa tujuan CSR? Bagaimana implementasinya? dan lain sebagainya. Keberadaan perusahaan idealnya bermanfaat untuk masyarakat sekitar karena prinsip dasarnya adalah pemberdayaan masyarakat setempat yang miskin agar terbebas dari kemiskinan. Sedangkan tujuannya menurut Hendrik Budi Untung, dalam bukunya yang berjudul "Corporate

Social Responsibility” adalah Tujuan CSR bukan untuk memanja, karena akan terjadi pembodohan masyarakat. Selain itu tujuan CSR untuk pemberdayaan, bukan memperdayai. Pemberdayaan berarti mengkreasikan masyarakat mandiri.

Menurut Budimanta, *et al.* (dalam Mardikanto, 2014;94) mengartikan CSR atau tanggungjawab sosial perusahaan merupakan komitmen perusahaan untuk membangun kualitas kehidupan yang lebih baik bersama dengan para pihak yang terkait, utamanya masyarakat disekelilingnya dan lingkungan sosial dimana perusahaan tersebut berada, yang dilakukan terpadu dengan kegiatan usahanya secara berkelanjutan. Jadi, menurut Budimanata tersebut CSR merupakan kegiatan yang memperhatikan keinginan dari semua *stakeholder* yang dilakukan untuk keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

CSR merupakan tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakat secara khusus yang berada disekitar lingkungan perusahaan tersebut, masyarakat secara umum serta karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut untuk diperhatikan kesejahteraannya. Terkait dengan hal

diatas, segala sesuatu yang dilakukan oleh manajemen perusahaan melalui bagian Humas adalah mencitrakan atau berharap respon baik dari masyarakat secara luas bahwa keberadaan perusahaan tersebut baik adanya. Oleh sebab itu lah dilakukan berbagai macam kegiatan dan program baik bersifat sosial maupun pembangunan.

Pembahasan

Pelaksanaan CSR ini sebenarnya telah diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia yaitu Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (PT), pada pasal 74 ayat 1 sapai dengan 4 yang berbunyi:

1. Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.
2. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kewajiban Perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya Perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan

memperhatikan kepatutan dan kewajiban.

3. Perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Ketentuan lebih lanjut mengenai Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dari hal tersebut di atas jelas bahwa pelaksanaan CSR ini ada payung hukum yang mengatur pelaksanaannya, dan tentunya setiap produk hukum atau peraturan harus dipatuhi oleh seluruh perusahaan yang beroperasi. Adapun konsekuensi dari peraturan adalah apabila tidak melaksanakannya maka perusahaan tersebut telah melanggar peraturan-peraturan yang telah diberlakukan.

Mengenai peraturan yang merupakan payung hukum dari pelaksanaan CSR bukan hanya Undang-undang di atas saja, masih banyak lagi peraturan lain seperti Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal (UUPM), International Organization for Standardization (ISO) 2600 Tentang

petunjuk standar internasional tentang tanggung jawab sosial, ISO 1400 Tentang Manajemen Lingkungan, bahkan di Provinsi Riau sendiri ada Peraturan Daerah sendiri yang mengatur tentang CSR tersebut yaitu Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSP), dan banyak peraturan lain yang menyangkut dengan pelaksanaan kegiatan CSR tersebut.

Permasalahan yang timbul dewasa ini adalah apakah perusahaan melaksanakan tanggungjawab sosial perusahaan merupakan murni karena pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) ataukah promosi sesaat, pencitraan sesaat, pembangunan sesaat dan lain sebagainya. Apakah tanggungjawab sosial perusahaan tersebut hanya merupakan balas jasa atau penebusan dosa dari dosa-dosa yang sudah perusahaan lakukan terhadap masyarakat sehingga perusahaannya aman dalam rangka melaksanakan roda kehidupan organisasi/perusahaan mereka.

Namun pada kenyataannya bahwa implementasi pelaksanaan program CSR tersebut belum lah tepat sasaran secara keseluruhan, masih ditemui pelaksanaan program CSR

dilakukan tidak secara berkelanjutan (*continue*) sesuai dengan harapan semua pihak, masih dijumpai dilapangan terjadinya kecemburuan sosial dalam pelaksanaannya.

Selain itu, pemberdayaan masyarakat disekitar lingkungan perusahaan tersebut berdiri masih menjadi sorotan hal layak. Dalam hal ini pada saat perekrutan sumber daya manusia (*resources*) misalnya, masih terjadinya gesekan disana sini. Hal ini dapat dilihat dimana masyarakat pada umumnya merasa pegawai yang diterima untuk bekerja diperusahaan tersebut kebanyakan bukan orang tempatan disekitaran perusahaan berdiri.

Pemberdayaan terhadap ekonomi atau perhatian terhadap perekonomian masyarakat juga menjadi perbincangan hangat. Menurut Hendrik Budi Untung (2008) bahwa Keberadaan perusahaan idealnya bermanfaat untuk masyarakat sekitar karena prinsip dasarnya adalah pemberdayaan masyarakat setempat yang miskin agar terbebas dari kemiskinan. Memang perkara kemiskinan sepenuhnya bukan tanggung jawab perusahaan, melainkan oleh Negara itu sendiri, tetapi setidaknya dengan adanya perusahaan dapat

mengurangi angka kemiskinan disekitaran perusahaan.

Faktor selanjutnya yang merupakan permasalahan dalam kegiatan CSR adalah faktor lingkungan bagi perusahaan yang melakukan reproduksi yang menghasilkan limbah perusahaan, hal tersebut perlu ditangani dengan serius oleh perusahaan agar efek dari limbah tersebut tidak merusak kehidupan masyarakat ditinjau dari segi kesehatan, ekonomi dan lain sebagainya.

Dari hal tersebut diatas dapat kita menilai apakah pelaksanaan program CSR hanya sebagai pelengkap saja demi keberlanjutan hidup perusahaan, ataukah CSR hanya sebagai kewajiban saja, ataukah CSR merupakan kebutuhan dari perusahaan tersebut secara utuh.

Mengacu kepada permasalahan diatas, ada beberapa faktor yang menjadi acuan untuk perusahaan dalam rangka melaksanakan kegiatan CSR yang dikutip dari pendapat Wahyudi, Azheri dan Mardikanto (dalam Mardikanto, 2014;156) yang menyatakan bahwa aktivitas CSR meliputi 5 (lima) pilar, yaitu:

1. *Building human capital*, hal ini berkaitan dengan internal perusahaan untuk menciptakan

- SDM yang handal, disisi lain perusahaan juga dituntut melakukan pemberdayaan masyarakat.
2. *Strengthening economics*, yaitu perusahaan harus memberdayakan ekonomi masyarakat sekitarnya agar terjadi pemerataan kesejahteraan.
 3. *Assessing social cohesion*, yaitu upaya menjaga keharmonisan dengan masyarakat sekitar, agar tidak menimbulkan konflik.
 4. *Encouraging governance*, yaitu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya mengacu kepada *corporate governance*.
 5. *Protecting the environment*, yaitu mengharuskan perusahaan untuk menjaga lingkungan sekitar.
 6. *Two ways*, program CSR itu bersifat dua arah. Perusahaan tidak berperan sebagai komunikator saja, tetapi juga harus mampu sebagai komunikan yang mendengarkan aspirasi masyarakat, dengan melakukan *need assessment*, yaitu mengetahui *needs, desires, interest, dan want* dari masyarakat.

Building human capital (pemberdayaan manusia).

Setelah organisasi berdiri, struktur organisasi telah dibuat serta tugas dan fungsi telah dilaksanakan, hal yang tidak kalah penting adalah pengelolaan sumberdaya manusia. Sumber daya yang dimaksud disini adalah pengadaan hingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia atau dikenal dengan sebutan *human resources* merupakan elemen terpenting didalam organisasi karena dalam buku literatur manajemen, sumber daya manusia terletak diposisi paling atas sebelum lima sumber organisasi lainnya.

Menurut Ulber Silalahi (2002;261) *staffing* atau sumber daya manusia adalah proses yang berhubungan dengan rekrutmen, seleksi, dan orientasi organisasi atau sosialisasi serta penempatan pegawai baru melalui mana organisasi memenuhi atau mengisi sumber daya manusia dari tingkat manajer hingga karyawan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan proses panjang yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam rangka pengadaan

sumber daya organisasi yang disebut dengan pegawai atau karyawan. Proses tersebut dimulai dengan perencanaan sumber daya manusia, menganalisis jabatan, permintaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, penggajian/kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia tidak akan terlepas dari salah satu kegiatan CSR yaitu memberdayakan masyarakat sekitaran perusahaan berdiri atau masyarakat secara umum untuk direkrut dan bekerja diperusahaan tersebut. Dalam proses penerimaan atau pengadaan sumber daya ini hendaknya dilakukan secara baik agar tidak terjadi gesekan-gesekan atau kecemburuan sosial dari masyarakat luas.

Sebagai contoh sebuah perusahaan yang melakukan perekrutan karyawan hendaknya memperhatikan penduduk tempatan yang berada disekitaran perusahaan, bukannya mendatangkan karyawan dari jauh tempat. Jika hal mengenai perekrutan karyawan yang dilakukan perusahaan tidak memperhatikan masyarakat tempatan melainkan merekrut karyawan dari luar daerah, maka tidak akan

dipungkiri pasti akan terjadi kecemburuan sosial yang berlebihan dari masyarakat tempatan yang berakibat terjadinya demonstrasi, protes yang berlebihan dan hal lainnya yang dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

Menyinggung mengenai gangguan operasional perusahaan atau yang disebabkan protes masyarakat karena merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan, baru-baru ini melalui media on line hangat diberitahakan bahwa terjadinya penyanderaan kendaraan-kendaraan perusahaan dimana kendaraan tersebut sebagai motor operasional perusahaan untuk mengangkut bahan baku perusahaan. Ramai juga diberitakan bahwa penyanderaan tersebut bukan hanya sekedar penyanderaan, tetapi berakhir dengan anarkis yaitu pembakaran. Adapun tuntutan mereka adalah masyarakat disekitaran perusahaan kurang diperhatikan oleh perusahaan dalam pengadaan sumber daya manusia atau perekrutan karyawan.

Untuk kedepannya, hendaknya perusahaan dapat memperhatikan hal-hal yang demikian agar perencanaan sumber daya manusia perusahaan benar-benar diperhatikan secara cermat agar tidak ada terjadinya gesekan yang

menyebabkan mengganggu operasional dari perusahaan. Jika dalam perekrutan sumber daya manusia dapat memprioritaskan tenaga kerja lokal atau tempatan maka sedikit banyaknya perusahaan dapat membantu mengurangi kemiskinan yang ada didaerah tersebut. Namun tidak lupa pula, hal ini harus didukung sepenuhnya oleh pemerintah setempat, seperti Bupati, Dinas-dinas yang terkait yang mengatur tentang pemberdayaan tenaga kerja dan pihak-pihak lain yang juga turut andil dalam pemberdayaan ini. Adapun contoh logis yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan mengeluarkan kebijakan berupa Peraturan Daerah (Perda) tentang penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal bagi perusahaan agar jika perusahaan tidak mengindahkan peraturan tersebut maka perusahaan telah melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Adapun tujuan dari hal ini adalah agar terjadinya sinkronisasi antara Masyarakat, Pemerintah, maupun Swasta tentang pemberdayaan sumber daya manusia.

Strengthening economics
(kemandirian bidang ekonomi)

Kemandirian dibidang ekonomi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada masyarakat melalui

ekonomi kerakyatan seperti berternak, budidaya ikan/keramba, *Home Industri* dan hal-hal lain yang dapat meningkatkan perekonomian masyarakat.

Menurut Walker (dalam Zulkifli, 2005;159) tujuan pelaksanaan pelatihan adalah untuk membantu karyawan agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya dan memiliki pengetahuan yang cukup untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi sasaran-sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan (organisasi). Dari definisi diatas memang mengartikan pelatihan untuk karyawan disebuah organisasi, namun tujuan pelatihan kepada masyarakat adalah hakekatnya sama yaitu agar masyarakat memiliki keterampilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya untuk meningkatkan ekonomi dengan baik, memiliki pengetahuan tentang hal-hal yang harus dikerjakan dalam memenuhi kebutuhannya dan sasaran-sasaran lain dalam rangka kebaikan pangsa pasar.

Tujuan dari dilaksanakannya kegiatan CSR adalah untuk melatih masyarakat yang bukan karyawan disebuah perusahaan agar lebih kreatif dan inovatif untuk melihat peluang bisnis. Pelatihan tersebut dapat

dilakukan dengan menggalakkan *home industris* misalnya. Disini perusahaan dituntut untuk memberikan pelatihan-pelatihan kepada masyarakat disekitar perusahaan untuk melakukan ekonomi kreatif. Misalnya dapat berupa membudidayaakan ikan keramba.

Menurut hemat penulis, budidaya ikan keramba tersebut jangan dilakukan hanya setengah-setengah, tetapi harus keseluruhan. Misalnya pihak perusahaan tidak hanya memberikan bibit ikan serta modal untuk membuat keramba, tetapi masyarakat juga harus diberikan pengetahuan dan pelatihan tentang bagaimana beternak ikan yang benar, kadar air yang baik untuk beternak serta hal-hal lain lain yang dianggap penting menyangkut tentang budidaya ikan keramba. Jika persoalan budidaya keramba ini dilakukan perusahaan hanya sekedarnya saja maka usaha untuk kemandirian dibidang ekonomi tidak akan tercapai secara berkesinambungan atau terus menerus. Intinya adalah usaha pelatihan yang dilakukan harus benar-benar sampai tuntas seperti mendatangkan para ahli yang benar-benar paham tentang budidaya ikan keramba yang tujuannya adalah untuk mengajarkan kepada masyarakat tentang budidaya ikan keramba yang baik. Itu

lah salah satu contoh dari pembangunan berkelanjutan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam rangka kemandirian dibidang ekonomi untuk masyarakat yang ada disekitar perusahaan.

Assessing social cohesion (menjaga keharmonisan)

Idealnya perusahaan berdiri adalah untuk mencari keuntungan demi kelangsungan kehidupan organisasi tersebut. Disamping mencari keuntungan, ada hak-hak masyarakat disekitar perusahaan untuk dibina dan disejahterakan oleh perusahaan. Memang benar adanya, bahwa tanggungjawab perusahaan dalam memberdayakan masyarakat tidak sepenuhnya kerja dari perusahaan, tetapi andil pemerintah juga sangat besar dalam hal ini.

Dalam pelaksanaan tanggung jawab terhadap masyarakat tersebut implementasinya adalah jangan sampai terjadi gesekan-gesekan atau kendala-kendala yang disebabkan oleh kecemburuan sosial, keharmonisan antara swasta dalam hal ini perusahaan terhadap masyarakat dan pemerintah setempat harus tetap erat. Adapun bentuk kecemburuan sosial ini adalah sebagaimana penulis contohkan pada

pembahasan sebelumnya, yaitu perekrutan karyawan didominasi oleh pegawai yang bukan pegawai lokal atau tempatan, maka hal ini dapat menyebabkan kecemburuan sosial, akibatnya hubungan antara perusahaan dengan masyarakat tidak harmonis lagi.

Selain hal diatas, contoh kasus yang sering terjadi adalah bantuan atau pelaksanaan CSR tidak berimbang antara desa satu dengan desa lainnya. Misalnya ada sebuah perusahaan yang berdiri diantara 2 (dua) desa yaitu desa A dan desa B, dalam pelaksanaan CSR nya ternyata hanya desa A saja yang selalu mendapat bantuan baik itu dalam aspek sosial, kesehatan, pendidikan, pembangunan dan lain sebagainya. Maka hal tersebut juga menyebabkan kecemburuan sosial dari desa B. Jika hal ini tidak cepat diatasi maka desa B akan melakukan protes, syukur-syukur protes tersebut tidak kearah yang anarkis. Maka diharapkan kepada perusahaan tersebut jika melakukan kegiatan CSR harus adil antara desa A dan desa B agar kedua desa tersebut sama-sama menikmati hasil dari kegiatan CSR.

Encouraging governance (Tata kelola perusahaan yang baik)

Agar organisasi berjalan dengan baik, maka tata kelola perusahaan harus

didesign sedemikian rupa agar operasional organisasi akan berjalan lancar adanya. Menurut Mardikantor (2014;142) Tata kelola perusahaan yang baik atau dikenal dengan istilah *good governance corporate* merupakan seperangkat hubungan antara manajemen perusahaan, dewan, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Tata kelola perusahaan juga menyediakan struktur untuk menetapkan tujuan perusahaan, dan cara-cara mencapai tujuan, dan memantau kinerja yang ditentukan.

Dari pendapat diatas dapat penulis ambil kesimpulan bahwa tanggungjawab sosial perusahaan diatas termasuk kedalam dimensi internal perusahaan, adapun bagian dari dimensi internal ini adalah yang berkaitan dan bersinggungan langsung dengan karyawan yang berada didalam organisasi, baik itu dari segi kesejahteraan karyawan, kesehatan, keselamatan, kompensasi atau penggajian, dan lain sebagainya. Sedangkan dimensi eksternal adalah yang melibatkan masyarakat setempat seperti pemangku kepentingan (*stakeholder*), mitra bisnis perusahaan, pemasok, perwakilan masyarakat atau lembaga sosial masyarakat (LSM).

Mengenai tata kelola perusahaan yang baik ini dapat penulis berikan ilustrasi sebagai contoh adalah dimana pada saat memberikan penggajian kepada karyawan perusahaan harus bersifat adil dan tidak diskriminasi. Disini perusahaan harus jelas dalam memberikan kompensasi yang melihat ukuran dari lama pekerjaan, pendidikan pegawai, pangkat dan golongan serta hal-hal lain yang merupakan dasar acuan bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pegawai. Tidak lah ideal adanya jika kompensasi yang diberikan perusahaan sama antara pegawai yang lebih senior dibandingkan pegawai yang baru atau junior. Jika hal tersebut terjadi maka tata kelola perusahaan harus ditinjau lagi dalam rangka pelaksanaan pemberian kompensasi. Selain itu, masalah lembur juga harus diperhatikan karena idealnya seorang karyawan perusahaan bekerja rentang waktunya samapai 8 (delapan) jam, apabila lebih maka akan dihitung lemburnya. Namun demikian masih ada perusahaan yang memperkerjakan karyawannya tidak memperhatikan masalah lebur ini. Maka hal ini dapat merugikan karyawan tersebut karena hak-haknya sebagai

pekerja kurang diperhatikan oleh perusahaan.

Hal lain mengenai penghargaan ini yang paling penting adalah penghargaan atau *reward* berupa kompensasi non materil yaitu kompensasi yang diberikan melalui pengharaan dan pujian, karena tidak semua karyawan menganggap *financial* adalah segala-galanya. Penghargaan dan pujian dari atasan kepada karyawannya sangat diharapkan sekali oleh karyawan sebagai pemicu *spirit* karyawan didalam bekerja. Alangkah bangganya seorang kayawan yang mendapatkan penghargaan berupa sertifikat sebagai karyawan yang berprestasi, disiplin dan teladan misalnya. Maka hal tesebut akan memicu semangatnya untuk bekerja lebih optimal lagi agar pengharaan tersebut dapat diraihny kembali yang mana optimal dalam bekerja merupakan bagian dari pada keuntungan untuk perusahaan tersebut. Jadi intinya adalah salah satu dimensi atau bagian dari tata kelola perusahaan yang baik adalah kompensasi atau penghargaan terhadap karyawan yang dikelola sedemikian rupa agar kayawan perusahaan dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Protecting the environment (menjaga lingkungan sekitar)

Tidak bisa dipungkiri dalam setiap operasional perusahaan yang menggunakan bahan baku untuk usahanya tidak luput dari limbah atau sisa-sisa dari reproduksi mesin perusahaannya. Misalkan untuk perusahaan yang bahan bakunya dari kayu akasia untuk memproduksi kertas, tentu saja setelah kayu yang merupakan bahan baku dikelola dengan sedemikian rupa akan menghasilkan limbah, maka hendaknya limbah tersebut dikelola dengan sedemikian rupa agar ramah terhadap lingkungan.

Masih hangat berita beberapa tahun yang lalu yaitu pada akhir Desember 2014 melalui media cetak maupun online dengan tema ribuan ikan mati dialiran sungai Kampar dikarenakan limbah perusahaan yang ada di Pelalawan. Ribuan ikan mati bahkan mengapung disepanjang aliran sungai Kampar yang terdiri dari 3 (tiga) desa yaitu Desa Kuala Tolam, Desa Rangsang, dan Desa Sungai Ara yang terletak di Kecamatan Pelalawan Kabupaten Pelalawan. Belum diketahui penyebab kematian ikan tersebut namun diduga kuat tercemar limbah perusahaan. Maka hal tersebut mendapat reaksi yang

beragam dari lapisan masyarakat, baik dari warga sekitar desa tersebut, Tokoh Masyarakat, Akifis/LSM, Himpunan Mahasiswa, hingga Pemerintah Setempat.

Dari kejadian tersebut kita sama-sama mendapat pelajaran yang berharga bahwa dalam rangka mengelola limbah hendaknya dikelola dengan sebaik mungkin dan sedemikian rupa agar tidak merusak lingkungan atau biota sungai yang berakibat ikan banyak yang mati, akibat ikan banyak mati maka penghasilan dari masyarakat yang bermata pencaharian nelayan akan berefek juga dari kejadian tersebut. Selain itu, pihak Birokrat seperti Badan Lingkungan Hidup (BLH) harus melakukan fungsi pengawasan yang tepat terhadap perusahaan yang menjadi penyebab kejadian tersebut. Namun disini fungsi dari BLH pada saat kejadian itu masih diragukan dan dipertanyakan akuntabilitasnya.

Untuk kedepannya diharapkan dalam pengelolaan limbah ini dikelola dengan sedemikian rupa agar tidak merugikan orang banyak atas akibat yang ditimbulkan, selain itu fungsi birokrat juga lebih dioptimalkan lagi dalam melakukan fungsi pengawasan

terhadap pengelolaan limbah perusahaan.

Two ways (program bersifat dua arah).

Dalam pelaksanaan CSR harus memiliki prinsip yang bersifat dua arah, disini dituntut perusahaan melalui humas hendaknya mampu menyampaikan apa saja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sebagai pelaksana CSR, dan Apa saja yang menjadi keinginan masyarakat. Jadi inti dari program bersifat dua arah ini adalah menyampaikan dan mendengarkan.

Implementasi dari apa saja yang disampaikan oleh pelaksanaan CSR adalah dapat berupa kegiatan apa saja yang menyangkut dengan segala sesuatu yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk kemasalahatan masyarakat yang berupa pembangunan fisik, kegiatan sosial, pendidikan, pelatihan, pemberdayaan, ekonomi dan lain sebagainya.

Baru-baru ini, salah satu program yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan *community Development* (CD) yang didefinisikan oleh Budimanta (dalam Mardikanto, 2014;157) yaitu sebagai kegiatan pengembangan masyarakat yang diselenggarakan secara sistematis,

terencana, dan diarahkan untuk memperbesar akses masyarakat guna mencapai kondisi sosial, ekonomi, dan kualitas kehidupan yang lebih baik.

Untuk pelaksanaan program dua arah selanjutnya adalah perusahaan sebagai pendengar atau komunikan, maksud mendengar disini adalah mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan tuntutan dari masyarakat luas terhadap perusahaan. Mendengarkan juga berarti mengetahui *needs* (kebutuhan), *desires* (keinginan), *interes* (kepentingan) dan *wants* (keperluan) dari masyarakat.

Dalam rangka pelaksanaan perusahaan sebagai pendengar, disini perusahaan dituntut agar peka terhadap keinginan dari masyarakat secara umum. Misalnya saja mengenai pembangunan jalan, tidak bisa dipungkiri lagi dan lumrah adanya bahwa kerusakan jalan umum disebabkan sebahagian besar adalah karena kendaraan operasional dari perusahaan. Beban barang yang dibawa oleh kendaraan operasional perusahaan selalu saja melebihi beban kemampuan dari kendaraan itu sendiri dan kemampuan jalan untuk menopang beban berat kendaraan. Apa lagi kasusnya jalan-jalan yang bukan jalan lintas atau jalan utama atau jalan desa,

sering sekali rusak dikarenakan kendaraan operasional perusahaan. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan beserta pemerintah mau bertanggung jawab terhadap apa yang telah dilakukannya demi kelancaran dan kenyamanan masyarakat dalam bertransportasi.

Penutup

Pelaksanaan program CSR merupakan tanggungjawab sosial perusahaan kepada masyarakat disekitaran tempat perusahaan berada, kepada karyawan dan keluarga karyawan, serta kepada masyarakat pada umumnya dalam setiap dimensi, baik itu dimensi ekonomi, sosial, budaya, pembangunan dan lain sebagainya. Pelaksanaan program CSR ini hendaknya dilakukan sungguh-sungguh oleh segala pihak pemangku kepentingan, baik itu dari swasta sebagai pelaksana, masyarakat yang menikmati pelaksanaan tersebut serta pemerintah selaku lembaga yang mengawasi dari pelaksanaan tersebut.

Dalam rangka pemberdayaan manusia disini hendaknya perusahaan memang dituntut serius dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan pekerjaan kepada masyarakat yang tidak

menimbulkan kecemburuan sosial berlebihan terhadap masyarakat tempatan, tidak adanya diskriminasi serta azas kesamaan hak hendaknya diterapkan secara baik. Selain pemberdayaan kepada manusia, lingkungan juga perlu diperhatikan dengan baik agar efek dari pengaruh lingkungan tidak mengganggu kehidupan seluruh makhluk hidup, baik itu manusia, hewan maupun tumbuhan. Oleh sebab itu hendaknya limbah yang dihasilkan dari reproduksi perusahaan hendaknya dikelola dengan sebaik mungkin.

Berhasilnya pelaksanaan sebuah program CSR memang tidak mudah yang dibayangkan dan tidak mudah membalikan telapak tangan. Disini sekali lagi perlu dituntut sinergi dari pada *stakeholders* dalam rangka suksesnya suatu pelaksanaan program CSR. Khususnya dari pemerintah diharapkan ada payung hukum yang secara gamblang dapat mengurur pelaksanaan program CSR ini. Sebenarnya ada payung hukum yang mengatur tentang hal tersebut diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal, Peraturan Daerah

Provinsi Riau Nomor 06 Tahun 2012. Namun dari ketiga perwakilan peraturan tersebut belum lah kuat, karena belum secara gamblang untuk mengatur tentang pelaksanaan CSR ini. Sebagai contoh kita lihat tentang penerapan Sanksi, Pada Undang-undang Nomor 40 Tahun 2009 pada Pasal 74 ayat 3 dijelaskan bahwa: “*Perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan*”. Begitu juga pada Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 06 Tahun 2012 pada Bab XII Pasal 32 yang berbunyi: “Mekanisme dan syarat-syarat pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana yang dimaksud pada ayat 2 dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan”. Pertanyaanya adalah: mana bunyi sanksinya? Sedangkan di Undang-undang sendiri saja tidak ada kejelasan karena Undang-Undang tentang SCR ini tidak ada mengatur secara khusus, masih menumpang pada Undang-Undang lain (Perseroan Terbatas, Penanaman Modal dll) serta belum mandiri dan tersendiri. Oleh sebab itu saya menilai peraturan tentang CSR ini belum kuat adanya.

Oleh sebab itu saya berharap untuk kedepannya hal ini merupakan

masukannya bagi Pemerintah untuk membuat peraturan perundang-undangan tentang CSR ini secara mandiri bukannya menumpang pada undang-undang lain agar pelaksanaan CSR ini benar-benar dilakukan dengan serius karena ada konsekuensi regulasi hukum apabila perusahaan tidak serius dalam melaksanakan CSR ini. Yang mana manfaatnya adalah untuk kebaikan seluruh rakyat Indonesia, Pemerintah dan Perusahaan itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Anggoro, M. Linggar, 2000. *Teori Profesi Kehumasan Serta Aplikasinya*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Azheri, Busyra, 2011. *Corporate Social Responsibility (dari voluntary menjadi mandatory)*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mardikanto, Totok, 2014. *Corporate Social Responsibility (Tanggungjawab Sosial Korporasi)*. Alfabeta, Bandung.
- Untung, Budi Hendrik, 2008. *Corporate Social Responsibility*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Silalahi, Ulbert, 2002. *Pemahaman Praktis Azas-Azas Manajemen*. Mandar Maju, Bandung.
- Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. UIR Press, Pekanbaru.

Undang-undang Republik Indonesia
yaitu Nomor 40 Tahun 2007
Tentang Perseroan Terbatas.

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 6
Tahun 2012 Tentang Tanggung
Jawab Sosial Perusahaan.

Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 25 Tahun 2007 Tentang
Penanaman Modal (UUPM).