



URGENSI PENERAPAN *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* SEBAGAI UPAYA MENJAMIN HAK-HAK TENAGA KERJA

Urgency of Implementation of Corporate Social Responsibility as An Effort to Ensure the Rights of Labor

Dani Amran Hakim

Perhimpunan Bantuan Hukum dan Hak Azasi Manusia Indonesia (PBHI)
Cabang Lampung

Email: daniamranhakim@gmail.com

Abstract

Corporate Social Responsibility (CSR) is social responsibility on the community and environment out responsibility economical. Globally understanding of CSR formulated through ISO 26000 cover 7 the main issues, one of the point related to the issues employment in the implementation of the social responsibility. This not yet accommodated in UUTK, which the contents substance the act of has not managed about the fulfillment of labor rights that uses the application of social responsibility. Based on the Regulation the Government Number 47 years 2012 about Social Responsibility Environment Company, determine that “obligation CSR as carried out at inside and outside the company”. Phrases “at inside in the the company” can be seen as the parties has an interest in the company, one of them is the workers/labor. Therefore to realize prosperous labors, besides the fulfillment of rights has been agreed upon in a work with, the company also has an obligation to implement CSR for labors. As guarantees laws against the labor rights.

Keywords: *Urgent, Corporate Social Responsibility, Labor Rights*

Abstrak

Corporate Social Responsibility (CSR) adalah tanggung jawab sosial terhadap masyarakat dan lingkungan di luar tanggung jawab ekonomis. Secara global pemahaman mengenai CSR dirumuskan melalui ISO 26000

yang mencakup 7 isu pokok, salah satu poinnya menyangkut masalah ketenagakerjaan dalam penerapan *social responsibility*. Hal ini belum terakomodasi di dalam UUTK maupun UUPT, yang isi substansi undang-undang ini belum mengatur mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang menggunakan penerapan *social responsibility*. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial Lingkungan Perusahaan, menentukan bahwa “Kewajiban CSR sebagaimana dilaksanakan baik di dalam maupun di luar lingkungan Perseroan”. Frasa “di dalam lingkungan Perseroan” dapat dimaknai sebagai para pihak yang memiliki kepentingan di perusahaan, salah satunya yaitu para tenaga kerja. Maka dari itu untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja, selain pemenuhan hak-hak yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja bersama, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan CSR bagi tenaga kerja. Sebagai bentuk jaminan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja.

Kata Kunci: *Urgensi, Corporate Social Responsibility, Hak-Hak Tenaga Kerja*

A. Pendahuluan

Pembangunan nasional untuk pembangunan manusia Indonesia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spritual. Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dengan demikian tenaga kerja merupakan roda penggerak utama perekonomian bangsa Indonesia.

Pekerjaan merupakan hak asasi manusia, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) dalam Bab 1 Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.¹ Berdasarkan hal tersebut, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 UUTK yang dimaksud dari tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

¹ Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, p. 5.

Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bisa dikatakan juga sebagai buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah.² Dengan demikian, maka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja, utamanya yang berada pada kalangan bawah seperti pekerja/buruh harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan, perlindungan dan jaminan pemenuhan hak-hak tenaga kerja. Bertujuan untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan.

Selain tidak seimbang, secara sosiologis juga kedudukan pekerja/buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Perusahaan atau majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.³ Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Saat ini di dalam dunia ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah kaum yang harus diberikan perlindungan hal ini dikarenakan posisi pekerja/buruh berada posisi yang lemah dan perlindungan terhadap pekerja/buruh tertuang di dalam UUTK Pasal 67 perlindungan terhadap penyandang cacat, Pasal 68 perlindungan terhadap Anak, Pasal 76 perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, Pasal 77 perlindungan terhadap waktu kerja, Pasal 86 perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif, terpadu dan berkesinambungan. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

² Khoe, Fenny Natalia. (2013). "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1): 3.

³ Rajagukguk, HP. (2000). "Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan Co-Determination". *Makalah*, p. 6.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut UUTK, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Hak-hak pekerja yang diatur UUTK terdapat pada Pasal 77 hingga Pasal 101 adalah meliputi hak-hak normatif buruh/pekerja seperti; hak atas pekerjaan dan upah normal, hak atas upah lembur, hak atas hari libur, hak atas izin dispensasi, hak atas cuti tahunan, hak atas cuti melahirkan untuk pekerja wanita, hak untuk menjalankan ibadah keagamaan, hak atas THR keagamaan, hak atas jaminan sosial tenaga kerja, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak untuk berorganisasi dalam serikat buruh, hak atas pesangon.

Perkembangan dalam hal perlindungan hukum hak-hak tenaga kerja saat ini dalam dunia usaha berkembang ide tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*). Tanggung jawab sosial perusahaan atau yang lebih dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (selanjutnya disingkat menjadi CSR) pertama kali dicetuskan di Amerika Serikat, awalnya adalah upaya untuk melindungi pekerja/buruh. Namun seiring perjalanan waktu definisi CSR berkembang menjadi suatu tanggung jawab sosial perusahaan terhadap perkembangan ekonomi, tenaga kerja/buruh, komunitas lokal, lingkungan sekitar dan masyarakat pada umumnya.⁴

Sampai pada dekade 1980-90-an, gagasan CSR terus berkembang. Lahirnya KTT Bumi di Rio pada 1992 menegaskan konsep *sustainability development* (pembangunan berkelanjutan) sebagai hal yang mesti diperhatikan, tak hanya oleh negara, tapi terlebih oleh kalangan korporasi yang kekuatan kapitalnya makin tidak berpihak kepada pekerja/buruh. Tekanan KTT Rio, terasa bermakna sewaktu James Collins dan Jerry Porras melakukan penelitian yang berjudul *Built To Last; Succesful Habits of Visionary Companies* di tahun 1994. Lewat riset yang dilakukan, mereka menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang terus hidup bukanlah perusahaan yang hanya mencetak keuntungan semata.⁵

⁴ Riyadi, Edhie. *Tanggung Jawab Bisnis Terhadap HAM*. <http://www.elsam.or.id> (diakses pada tanggal 15 September 2016).

⁵ Darmadi, Wisnu. *CSR: Kepedulian Perusahaan Terhadap Lingkungan Sekitarnya*. <http://wisnu.blog.uns.ac.id/2009/11/26/corporate-social-responsibility/kepedulian->

Secara terminologis CSR belum memiliki pengertian tunggal yang dapat digeneralisir, masih terdapatnya perbedaan pendapat tentang pengertian maupun konsepnya oleh para ahli. Menurut Suhandari CSR adalah tanggung jawab sosial terhadap masyarakat dan lingkungan diluar tanggung jawab ekonomis, atau komitmen perusahaan atau dunia bisnis untuk berkontribusi dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan dan menitikberatkan pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.⁶ Jika berbicara mengenai tanggung jawab sosial perusahaan, maksudnya adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan demi suatu tujuan sosial dengan tidak memperhitungkan untung atau rugi ekonomis.

Merujuk kepada pemahaman yang digunakan dalam ISO 26000 yang secara konsisten mengembangkan tanggung jawab sosial, maka masalah CSR akan mencakup 7 isi pokok⁷ yaitu: a) Pengembangan masyarakat; b) Konsumen; c) Praktek kegiatan industri yang sehat; d) Lingkungan; e) Ketenagakerjaan; f) Hak azasi manusia; g) Organisasi pemerintah. ISO 26000 menjadi kunci penting untuk mendorong CSR yang substansial dan komprehensif. Dalam konsep ISO 26000 yang mencakup 7 isu pokok yang salah satu poinnya menyangkut masalah ketenagakerjaan dalam penerapan *social responsibility* ini belum terakomodir di dalam UUTK yang isi substansi undang-undang ini belum mengatur mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang menggunakan penerapan *social responsibility*.

Dari 7 (tujuh) isu pokok dalam konsep ISO 26000 yang salah satu poinnya menyangkut masalah ketenagakerjaan bahwasannya di negara kita belum ada payung hukum yang kuat di mana pengaturannya masih sebatas Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) Pasal 74.⁸ Serta pengaturan turunannya, yaitu Peraturan Pemerintah (PP)

perusahaan-terhadap-lingkungan-di-sekitarnya/.html (diakses pada tanggal 15 september 2016).

⁶ Suhandari dalam Untung, Hendrik Budi. (2008). *Corporate Social Responsibility*. Jakarta: Sinar Grafika, p. 1.

⁷ Lihat ISO 26000: *Guidance Standard on Responsibility*, Pada bulan September 2004 ISO (*International Standardization Organization*) berinisiatif mengundang berbagai pihak untuk membentuk tim (*working group*) yang membidani lahirnya panduan dan standarisasi untuk tanggung jawab sosial. ISO 26000 merupakan standar pedoman mengenai tanggung jawab sosial institusi yang mencakup semua sektor badan publik maupun privat di negara berkembang maupun negara maju yang telah disetujui 93% negara anggota ISO, termasuk Indonesia.

⁸ UUPT menjadi landasan hukum bagi perusahaan secara umum yang ingin melaksanakan CSR, Pasal 74 menyatakan;

(1) Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.

yaitu PP No. 47 tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas.

Isi substansinya pun masih general hal ini dapat di lihat pada Pasal 2 menentukan bahwa, “Setiap Perseroan selaku subjek hukum mempunyai tanggung jawab sosial dan lingkungan”, Pasal 3 ayat 1 menentukan bahwa, “Tanggung jawab sosial dan lingkungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 menjadi kewajiban bagi Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam berdasarkan Undang-Undang”, ayat 2 menentukan bahwa, “Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan baik di dalam maupun di luar lingkungan Perseroan”.

Sejak diundangkannya peraturan tentang CSR, maka semakin marak perusahaan atau instansi yang berlomba melakukan pencitraan untuk menjaga reputasi dan keberlangsungan usaha. Karena tanpa reputasi yang baik mustahil mendapatkan respon positif dari masyarakat. Citra perusahaan merupakan aksioma penting bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang secara berkesinambungan menuju puncak kesuksesan. Cara yang ditempuh untuk membentuk citra dan menjaga keberlangsungan perusahaan, salah satunya adalah melalui program CSR, karena tidak bisa dipungkiri bahwa pencitraan sebuah perusahaan akan dibuat sedemikian rupa dan disinergikan dengan program CSR, sehingga perusahaan bisa memproteksi dari krisis kepercayaan masyarakat.

Perkembangan implementasi CSR di Indonesia ditandai dengan sudah banyak perusahaan mengimplementasikan CSR. Perusahaan semakin banyak menerapkan CSR baik dalam bentuk amal (*charity*) maupun pemberdayaan (*empowerment*). Setidaknya bisa dilihat dari gencarnya publikasi berkaitan dengan implementasi CSR di media cetak maupun elektronik.⁹ Namun sedikit sekali implementasi program CSR tersebut yang mengarah pada kepentingan pekerja/buruh, utamanya pada kesejahteraan dan jaminan hak-haknya.

Perusahaan-perusahaan yang menerapkan program CSR tersebut cenderung melupakan kepentingan dan kebutuhan hak-hak para pekerjanya.

(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 kewajaran.

(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.

⁹ Effendi, Mochtar. *Perkembangan CSR di Indonesia*. <http://muchtareffendiharahap.blogspot.com/2014/02/perkembangan-csr-di-indonesia.html> (diakses pada tanggal 23 Agustus 2016).

Para pekerja/buruh yang memiliki peran penting dalam berjalannya kegiatan usaha perusahaan cenderung terpinggirkan dan tidak mendapatkan manfaat dari CSR yang diterapkan. Karena bagi perusahaan CSR tidak hanya merupakan tanggung jawab sosial belaka, namun juga memiliki nilai promosi perusahaan kepada masyarakat yang mendapat CSR agar perusahaan mendapat keuntungan juga, minimal memiliki pandangan yang baik di tengah-tengah masyarakat. Perusahaan terkadang enggan untuk menerapkan CSR bagi pekerja/buruhnya sendiri karena tidak memiliki manfaat tersebut.¹⁰

Berdasarkan amanah Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menentukan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum. Negara Indonesia adalah negara berdasar atas hukum, tidak berdasar atas kekuasaan dan pemerintahan berdasarkan konstitusi bukan absolutisme.¹¹ Azas negara hukum, berarti dalam penyelenggaraan negara, tindakan-tindakan penguasaannya harus didasarkan hukum, bukan didasarkan kekuasaan atau kemauan penguasanya belaka dengan maksud untuk membatasi kekuasaan penguasa dan bertujuan melindungi kepentingan masyarakatnya, yaitu perlindungan dari tindakan sewenang-wenang.¹² Tidak adanya perlindungan hukum hak-hak tenaga kerja dan jaminan kesejahteraan buruh melalui CSR, mencerminkan pembangunan hukum yang tidak baik bagi Indonesia.

Dalam konsep negara hukum, berlakunya asas kepastian hukum di mana asas ini menjamin kepastian hukum yang mengikat yaitu melalui suatu aturan yaitu, seperti undang-undang. Berdasarkan amanat dari ISO 26000 tentang penerapan *social responsibility* yang salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan ini masih minim dan belum adanya payung hukum yang kuat dalam mengatur secara jelas di dalam UUTK. UUTK yang mengatur tentang ketenagakerjaan belum mengakomodir mengenai CSR yang di peruntukan untuk pemenuhan hak-hak tenaga kerja dalam mensejahterakan pekerja, padahal diharapkan dengan dana dari CSR ini pekerja mendapatkan kesejahteraannya sehingga nantinya akan timbul efek domino yang positif apabila sebagian dana CSR ini diperuntukan bagi pemenuhan hak-hak pekerja nantinya akan timbul ikatan emosional yang kuat antara pekerja dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji mengenai penerapan CSR dalam menjamin hak-hak tenaga kerja dengan rumusan

¹⁰ Lihat Gugatan KADIN DAN HIPMI dan beberapa Perusahaan ke Mahkamah Konstitusi atas Pasal 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

¹¹ Rahardjo, Satjipto. (2006). *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Penerbit Kompas, p. 240.

¹² Juniarso, Ridwan dan Sudrajat, Achmad Sodik. (2012). *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Bandung: Penerbit Nuansa, p. 25.

masalah sebagai berikut: 1) Bagaimanakah konsep dan standarisasi pelaksanaan *corporate social responsibility*?; 2) Bagaimanakah urgensi pelaksanaan *corporate social responsibility* dalam menjamin hak-hak tenaga kerja?

B. Pembahasan

1. Konsep dan Standarisasi Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility*

Konsep CSR sebenarnya relatif baru, bahkan dalam teori korporasi klasik, akar-akar konsep CSR sulit ditemukan. Namun demikian persoalan CSR jika dicari akar teoritisnya, konsep CSR mendapat pijakan yang relatif kuat karena dua perkembangan berikut ini; Pertama, dalam realitasnya agen pemerintah tidak bisa selamanya menjalankan kesejahteraan masyarakat secara memuaskan. Kedua, pasar terkadang gagal mengalokasikan sumber daya secara efisien.¹³ Hal itu terjadi apabila, salah satu tindakan agen pasar, ternyata menimbulkan dampak bagi kesejahteraan atau kondisi pihak lainnya. Sayangnya, dampak ini terkadang tidak diperhatikan oleh agen yang bersangkutan. Kegiatan ekonomi atau perusahaan seyogyanya dapat memberikan dampak positif bagi perubahan masyarakat di lingkungan masyarakat itu sendiri.

Perubahan tersebut tentunya dilandasi oleh kemauan yang tulus yang lahir dari dalam diri pelaku usaha/perusahaan. Hal ini tentunya bertujuan pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial dalam pelaksanaannya menunjang pembangunan yang stabil dengan syarat utama yaitu efisien dan pemerataan.¹⁴

Konsepsi mengenai *Corporate Social Responsibility* (CSR) pertama kali diperkenalkan oleh Howard Bowen melalui bukunya yang berjudul "*Social Responsibility of the Businessman*". Melalui karyanya tersebut, Howard Bowen diberi gelar sebagai Bapak dari CSR (*Father of CSR*).¹⁵ Dalam konteks global, sementara ini tidak terdapat kesatuan definisi mengenai CSR.¹⁶ Kalaupun terdapat definisi CSR, pengertian tersebut dapat dipandang bersifat *tentative definition*. *The European Commission* memaknai CSR sebagai *as a concept whereby companies integrate social*

¹³ Djalil, Sofyan. (2003). "Kontrak Teoritis dan Praktis *Corporate Social Responsibility*". *Jurnal Reformasi Ekonomi*. 4(1): 4.

¹⁴ *Ibid*.

¹⁵ Dapat disimpulkan dari tulisan Moon, Jeremy dan Vogel, David. *Corporate Social Responsibility, Government and Civil Society*, Chapter 13, dalam *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, (Oxford University Press), p. 304

¹⁶ Suharto, Edi. (2008). "Corporate Social Responsibility: What is and Benefits for Corporate", *Seminar CSR, Strategi, Management and Leadership*, Aryaduta Hotel Jakarta, 13-14 Februari 2008, p. 2.

and enviromental concerns in their businnes operations abd their interactions with stakeholders on a voluntary basis¹⁷

Menurut ISO 26000: *Guidance on Social Responsibility*, CSR adalah tanggung jawab sebuah organisasi terhadap dampak-dampak dari keputusan-keputusan dan kegiatan-kegiatannya pada masyarakat dan lingkungan yang diwujudkan dalam bentuk perilaku transparan dan etis yang sejalan dengan pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat, mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan, serta terintegrasi dengan organisasi secara menyeluruh.

Dengan demikian, CSR dapat diartikan sebagai komitmen perusahaan untuk berperan serta dalam pembangunan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi perusahaan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya. Rumusan atau definisi atau pengertian yang diberikan di atas menunjukkan kepada masyarakat bahwa setidaknya ada 3 (tiga) hal pokok yang membentuk pemahaman atau konsep CSR. Ketiga hal tersebut adalah:¹⁸

- a. Bahwa sebagai suatu *artifical person*, perusahaan atau korporasi tidaklah berdiri sendiri dan terisolasi, perusahaan atau perseroan tidak dapat menyatakan bahwa mereka tidak memiliki tanggung jawab terhadap keadaan ekonomi, lingkungan, maupun sosialnya.
- b. Keberadaan (eksistensi) dan keberlangsungan (*sustainability*) perusahaan atau korporasi sangatlah ditentukan oleh seluruh *stakeholders*-nya dan bukan hanya *shareholders*-nya. Para *stakeholder* ini, terdiri dari *shareholders*, konsumen, pemasok, klien, *customer*, karyawan dan keluarganya, masyarakat sekitar dan mereka yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan (*the local community and society at large*).
- c. Melaksanakan CSR berarti juga melaksanakan tugas dan kegiatan sehari-hari perusahaan atau korporasi, sebagai wadah untuk memperoleh keuntungan melalui usaha yang dijalankan dan atau dikelola olehnya. Jadi, CSR berarti juga menjalankan perusahaan atau korporasi untuk memperoleh keuntungan.

Berdasarkan pengertian yang lebih luas CSR dipahami sebagai konsep yang lebih “manusiawi” di mana suatu organisasi dipandang sebagai agen moral. Oleh karena itu, dengan atau tanpanya hukum, sebuah organisasi

¹⁷ Brammer, Stephen; Jackson, Gregory dan Matter, Dirk. (2012). *Corporate Social Responsibility and Institutional Theory: New Perspectives on Private Governance*. Oxford University Press and Socio-Economic Review, p. 5.

¹⁸ Nasution, B. (2011). “Aspek Hukum Tanggung Jawab Sosial Perusahaan”. *Jurnal Hukum Universitas Sumatera Utara*, p. 13.

bisnis harus menjunjung tinggi moralitas.¹⁹ Di Indonesia sendiri CSR dimaknai sebagai kewajiban hukum, dengan diatur secara khusus di dalam peraturan perundang-undangan yang mewajibkan setiap perusahaan untuk melaksanakan CSR. Sebagai kewajiban hukum maka perusahaan harus mematuhi aturan yang ada pada hukum tersebut tanpa terkecuali. Selain itu CSR oleh perusahaan harus dimaknai sebagai suatu kebutuhan bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Konsep CSR di Indonesia sebenarnya bukan hal yang baru karena CSR sudah dikenal dan dipraktikkan di Indonesia sekitar tahun 1970-an. Dalam pengertiannya yang klasik CSR masih dipersepsikan sebagai ideologi yang bersifat amal (*charity*) dari pihak pengusaha kepada masyarakat di sekitar tempat beroperasinya perusahaan. Disamping itu masih banyak pihak yang mengidentikkan CSR dengan *Community Development (CD)*.²⁰

CSR tidak dapat disederhanakan hanya sebatas *Community Development (CD)* karena sesungguhnya secara historis keberadaan CD dan CSR sangat berbeda. CD merupakan kerelaan perusahaan berbentuk *benefit* bagi masyarakat di sekitar lokasi perusahaan, sedangkan CSR muncul sebagai sebuah reaksi atas tuntutan masyarakat yang didasarkan pemikiran bahwa keberadaan perusahaan di suatu tempat akan dan niscaya mengurangi hak-hak masyarakat setempat. CSR mensyaratkan sesuatu yang lebih dari sekedar memberikan berbagai bantuan kepada masyarakat di sekitar lokasi usaha.²¹

Definisi CSR secara etimologi di Indonesia kerap diterjemahkan sebagai tanggung jawab sosial perusahaan. Dalam konteks lain, CSR kadang juga disebut sebagai tanggung jawab sosial korporasi, tanggung jawab sosial dunia usaha atau tanggung jawab sosial lingkungan perusahaan. Namun apabila disebut salah satu darinya, konotasinya pastilah kembali kepada CSR. Kendati tidak mempunyai definisi tunggal, konsep ini menawarkan sebuah kesamaan, yaitu kesinambungan antara perhatian terhadap aspek ekonomis dan perhatian terhadap aspek sosial serta lingkungan.²²

Selain John Elkington yang mengemukakan konsep 3P CSR, pandangan lebih komprehensif mengenai CSR dikemukakan juga oleh Carol yang mengemukakan teori piramida CSR. Menurutnya, tanggung jawab

¹⁹ Nursahid, Fajar. (2006). "Praktik Kedermawaan Sosial BUMN: Analisis Terhadap Kedermawaan PT. Krakatau Steel, PT. Pertamina dan PT. Telekomunikasi Indonesia". *Jurnal Galang*. 1(2): 5.

²⁰ Ditulis dalam Kerangka Acuan *Focused Group Discussion (FGD)* CSR berbasis HAM oleh Sub Komisi Ekosob Komnas HAM, tanggal 19 April 2007 di Garuda Plaza Hotel Medan, p. 1-2.

²¹ *Ibid.*

²² Wibisono, Yusuf. (2007). *Membedah Konsep dan Aplikasi CSR*. Gresik: Fascho Publishing, p. 8.

perusahaan dapat dilihat berdasarkan empat jenjang (ekonomis, hukum, etis, dan filantropis) yang merupakan satu kesatuan.²³

Selanjutnya Weeden dan Svendsen menyatakan bahwa CSR berkembang menjadi konsep yang mengandung gagasan tanggung jawab dunia usaha, yang mengenal kinerja etis, ramah lingkungan, berjiwa sosial bisnis dan mengutamakan hubungan baik dengan semua *stakeholders* (pemegang saham, tenaga kerja, masyarakat, dan pemerintah).²⁴

Selain pemahaman mengenai konsep, pada pelaksanaannya secara global standarisasi CSR dimulai pada tahun 2001. ISO suatu lembaga internasional dalam perumusan standar atau pedoman, menggagaskan perlunya standar tanggung jawab sosial perusahaan (CSR *standard*). Setelah mengalami diskusi panjang selama hampir 4 tahun tentang gagasan ini, akhirnya Dewan manajemen ISO menetapkan bahwa yang diperlukan adalah Standar Tanggung Jawab Sosial atau *Social Responsibility Standard*. CSR merupakan salah satu bagian dari *Social Responsibility* (SR). Tidak hanya perusahaan yang perlu terpenggil melakukan SR tetapi semua organisasi, termasuk pemerintah dan LSM.²⁵

Sejak januari 2005 dibentuk kelompok kerja ISO 26000 untuk merumuskan *draft standard* SR. Definisi tanggung jawab sosial *Social Responsibility* (SR), berdasarkan dokumen draf dokumen ISO 26000, adalah etika dan tindakan terkait tanggung jawab organisasi yang mempertimbangkan dampak aktivitas organisasi pada berbagai pihak dengan cara-cara yang konsisten dengan kebutuhan masyarakat. *Social Responsibility* (SR) merupakan kepedulian dan tindakan manajemen organisasi pada masyarakat dan lingkungan, disamping harus mentaati aspek legal yang berlaku. ISO 26000 memberikan prinsip-prinsip dasar, isu-isu universal dan kerangka pikir yang menjadi landasan umum bagi penyelenggaraan SR oleh setiap organisasi, tanpa membedakan ukuran dan jenis organisasi. ISO 26000 tidak dimaksudkan untuk menjadi standar sistem manajemen dan tidak untuk sertifikasi perusahaan. ISO 26000 juga tidak dimaksudkan untuk menggantikan konsensus internasional yang sudah ada, tetapi untuk melengkapi dan memperkuat berbagai konsensus internasional,

²³ Nursahid, Fajar. *Op. Cit.*, p. 7.

²⁴ Badaruddin, "Corporate Social Responsibility: Tinjauan Konseptual dan Implementasi", *Makalah* disampaikan dalam rangka *Focused Group Discussion* (FGD) CSR Berbasis HAM oleh Sub Komisi Ekosob Komnas HAM, tanggal 19 April 2007 di Garuda Plaza Hotel Medan, p. 2.

²⁵ Hardiansyah, HAM. "CSR dan Model Sosial Untuk Membangun Sinergi Kemitraan Bagi Upaya Pengentasan Kemiskinan", *Makalah* disampaikan pada Seminar & TalkShow CSR "Kalimantan 2015: Menuju Pembangunan Berkelanjutan, Tantangan, dan Harapan" Jum'at, 10 Agustus 2007

misalnya tentang lingkungan, hak asasi manusia, perlindungan pekerja, MDGs, dan lain sebagainya.

Prinsip penyelenggaraan SR antara lain terkait dengan pembangunan berkelanjutan, penentuan dan pelipatan *stakeholders*; komunikasi kebijakan kinerja SR; penghargaan terhadap nilai-nilai universal, pengintegrasian SR dalam kegiatan normal organisasi. Oleh karena itu, ada tujuh isu utama dalam perumusan ISO 26000 yaitu 1) isu lingkungan, 2) isu hak asasi manusia, 3) isu praktek ketenagakerjaan, 4) isu pengelolaan organisasi, 5) isu praktik beroperasi yang adil, 6) isu hak dan perlindungan konsumen, dan 7) isu partisipasi masyarakat, Dokumen Final ISO 26000 dipublikasi pada awal tahun 2009. Diharapkan keberadaan ISO 26000 akan berdampak positif pada upaya percepatan penanggulangan masalah kemiskinan, masalah pangan dan gizi, masalah kesehatan, masalah pendidikan, dan masalah kesejahteraan sosial.

Lewat ISO 26000 terlihat upaya untuk mengakomodir kepentingan semua *stakeholder*. Dalam hal ini, peran pemerintah menjadi penting. Pemerintah harus punya pemahaman menyeluruh soal CSR agar bisa melindungi kepentingan yang lebih luas, yaitu pembangunan nasional. Jangan lupa, dari kacamata kepentingan ekonomi pembangunan nasional, sektor bisnis atau perusahaan itu ada untuk pembangunan, bukan sebaliknya. Pemerintah perlu jelas bersikap dalam hal ini. Misalnya, di satu sisi, mendorong agar perusahaan-perusahaan yang sudah tercatat di bursa efek harus melaporkan pelaksanaan CSR kepada publik.

Cakupan dari ISO 26000 ini antara lain untuk membantu organisasi-organisasi menjalankan tanggung jawab sosialnya; memberikan “*practical guidances*” yang berhubungan dengan operasionalisasi tanggung jawab sosial; identifikasi dan pemilihan *stakeholders*; mempercepat laporan kredibilitas dan klaim mengenai tanggung jawab sosial; untuk menekankan kepada hasil penerapan dan peningkatannya; untuk meningkatkan keyakinan dan kepuasan atas konsumen dan *stakeholders* lainnya; untuk menjadi konsisten dan tidak berkonflik dengan traktat internasional dan standarisasi ISO lainnya; tidak bermaksud mengurangi otoritas pemerintah dalam menjalankan tanggung jawab sosial oleh suatu organisasi; dan, mempromosikan terminologi umum dalam lingkupan tanggung jawab sosial dan semakin memperluas pengetahuan mengenai tanggung jawab sosial.²⁶

ISO 26000 sesuatu yang tidak bisa ditawar. Meskipun, dalam rilis yang diambil dari website resmi ISO, standarisasi mengenai *Social Responsibility*, memang dinyatakan sebagai sesuatu yang tidak wajib, tetap saja ini akan menjadi tren yang akan naik daun di tiap tahun kedepannya dan harus dihadapi dengan sungguh-sungguh, jika ingin tetap eksis dalam dunia

²⁶ Susanto, A.B. (1997). *Manajemen Aktual*. Jakarta: Grasindo, p. 53.

usaha di Indonesia.²⁷ ISO 26000 ini bisa dijadikan sebagai rujukan atau pedoman dalam pembentukan pedoman prinsip pelaksanaan CSR di Indonesia. Terutama sebagai panduan perusahaan dalam melaksanakan CSR bagi tenaga kerjanya.

Pada akhirnya CSR yang dilaksanakan oleh perusahaan akan sangat membantu proses operasional perusahaan. Dari segi finansial, perusahaan akan terbantu untuk membangun citra positif produk yang dijual sehingga akan meningkatkan *profit* bagi perusahaan. Dilihat dari segi *sustainability* perusahaan, perusahaan tidak perlu akan berurusan dengan segala macam permasalahan dan konflik terhadap masyarakat disekitar perusahaan, karena perusahaan yang melaksanakan/menerapkan CSR sudah tentu menjaga lingkungan hayati dan sosial yang berhubungan dengan aktifitas produksi, bahkan masyarakat akan menjaga, membentengi perusahaan dalam menjalankan aktivitas produksinya, menganggap perusahaan sebagai bagian dari *society* sehingga muncul perasaan-perasaan kekeluargaan, saling menjaga, saling menghargai antara masyarakat dan perusahaan serta secara internal perusahaan, CSR yang diterapkan bagi tenaga kerja akan berdampak positif terhadap usaha produksi dan lingkungan kerja yang baik.²⁸

2. CSR untuk Tenaga Kerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa dipisahkan dengan adanya peranan dari para tenaga kerja sebagai lingkungan internalnya, ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan para tenaga kerjanya, perusahaan dan tenaga kerja merupakan pasangan hidup yang saling memberi dan membutuhkan, kontribusi dan harmonisasi keduanya akan menentukan keberhasilan dan perkembangan perusahaan serta pembangunan bangsa.²⁹

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

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Hakim, Dani Amran. (2014). "Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Corporate Social Responsibility Di Provinsi Lampung", *Jurnal HIMA HAN Fakultas Hukum*. Bandar Lampung: Universitas Lampung, p. 67.

²⁹ Suharto, Edi. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. <http://www.tekmira.esdm.go.id> (diakses tanggal 15 Januari 2017).

Terlebih bidang tenaga kerja merupakan salah satu poin terpenting dalam pelaksanaan CSR menurut ISO 26000.

Kegiatan yang dapat dilakukan dalam program CSR untuk tenaga kerja merupakan semua aktivitas perusahaan yang ditujukan pada orang-orang dalam perusahaan sendiri. Aktivitas tersebut meliputi rekrutmen, program pelatihan, gaji dan tunjangan, mutasi dan promosi, dan lainnya. Karyawan merupakan sumber daya penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan berkewajiban untuk memperhatikan dan meningkatkan kualitas maupun kesejahteraan tenaga kerja.³⁰

Suatu perusahaan akan menerapkan CSR khususnya bagi tenaga kerja 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 menumbuhkan semangat serta pengabdian para tenaga kerjanya untuk bisa mempersembahkan yang terbaik bagi perusahaan.³¹ Praktik CSR itu sendiri berkaitan dengan nilai-nilai keluhuran yang sarat dengan moralitas kemanusiaan yang diharapkan dapat membawa kesejahteraan bagi segenap masyarakat dunia.³²

Langkah awal yang dilakukan guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan dengan dimulainya penerapan program CSR adalah langkah yang sangat tepat, di mana perbaikan dan peningkatan kualitas internal perusahaan lebih diutamakan dengan cara meningkatkan sumber daya manusia di lingkungan internalnya, memberikan perhatian kepada para tenaga kerja, menerapkan nilai-nilai kemanusiaan serta pemenuhan hak dan kewajiban perusahaan terhadap para tenaga kerjanya.³³ 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 ketidakharmonisan antara perusahaan dengan para tenaga kerjanya dan berdampak terhadap menurunnya kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. CSR dapat juga digunakan untuk membentuk suatu atmosfer kerja yang nyaman diantara para staf, terutama apabila

³⁰ Wiwoho, Jamal. (2009). "Sinkronisasi Kebijakan Corporate Social Responsibility (CSR) Dengan Hukum Pajak Sebagai Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Di Indonesia", *Pidato Pengukuhan Guru Besar*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 20 Agustus 2009.

³¹ Hasibuan, Chrysanti. *Sekali Lagi, CSR*. www.swa.co.id (diakses tanggal 15 Oktober 2016).

³² Daniri, Mas Achmad. *Menuju Standardisasi CSR*, <http://www.governance-indonesia.com> (diakses tanggal 15 Oktober 2016).

³³ Harahap, Oky Syeiful R. *Corporate Social Responsibility (CSR)*. <http://www.sarwono.net> (diakses tanggal 17 Oktober 2016).

mereka dapat dilibatkan dalam "penyisihan gaji" dan aktivitas "penggalangan dana" ataupun suka relawan.³⁴

Penerapan CSR terhadap tenaga kerja terdapat 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.³⁵

Selain menjadi poin penting dalam ISO 26000, masalah CSR untuk ketenagakerjaan juga menjadi perhatian bagi *International Labour Organization* (ILO). Dalam perspektif ILO, pelaksanaan CSR untuk tenaga kerja diharapkan diadopsi dari ketentuan Deklarasi ILO tentang Hak-Hak dan Prinsip Mendasar di Tempat Kerja. Deklarasi ini mengikat para negara anggota untuk menghormati dan mendorong pemenuhan hak dan prinsip tersebut dalam empat kategori, terlepas dari apakah konvensi tersebut telah diratifikasi oleh negara terkait atau tidak. Kategori tersebut antara lain: kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama, penghapusan kerja paksa, penghapusan pekerja anak dan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.³⁶

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.³⁷ 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.³⁸

³⁴ Wikipedia. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, <http://id.wikipedia.org/tanggung-jawab-sosial-perusahaan> (diakses tanggal 19 Oktober 2016).

³⁵ Portal Berita Republika. *Sukseskan CSR Bersama Karyawan*, <http://www.republika.co.id> (diakses tanggal 15 Oktober 2016).

³⁶ ILO (*International Labour Organization*). *ILO dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/emp_ent/documents/publication/wcms_106376.pdf (diakses tanggal 15 Oktober 2016).

³⁷ (Tanpa Nama), *CSR: Meningkatkan Kepedulian Karyawan*, <http://info-csr.blogspot.com> (diakses tanggal 15 Oktober 2016).

³⁸ *Ibid.*

Corporate Social Responsibility oleh perusahaan terhadap tenaga kerja merupakan perwujudan komitmen yang dibangun oleh perusahaan untuk memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja perusahaan tersebut.³⁹ Di Indonesia standar perlindungan bagi tenaga kerja pada UUTK, dalam undang-undang ini secara terperinci disebutkan dalam Pasal 67 sampai 101. 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 hampir 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 serta program-program berkelanjutan yang sifatnya mensejahterakan para pekerja.⁴⁰ Secara jelas pada UUTK belum diatur mengenai penerapan CSR untuk tenaga kerja.

Berdasarkan penerapan CSR dengan 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.⁴¹ Sedangkan dalam prinsip dasar penerapan UUTK, pihak perusahaan wajib melaksanakan tiap-tiap pasal yang ada dan dalam penerapan CSR yang dilakukan terhadap tenaga kerja dapat lebih menjamin terpenuhinya hak-hak para pekerja/buruh.

3. Urgensi Pelaksanaan CSR Dalam Menjamin Hak-Hak Tenaga Kerja

Berdasarkan rumusan Pasal 74 UUPT adalah “Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan, 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 kewajaran.” Kemudian berdasarkan aturan turunannya yaitu PP No. 47 Tahun 2012 Pasal 3 ayat 2 menentukan bahwa, “Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan baik di dalam maupun di luar lingkungan Perseroan”.

³⁹ Portal Berita Republika. *Ketengakerjaan dalam CSR*, <http://www.republika.co.id> (diakses tanggal 17 Oktober 2016).

⁴⁰ ND, Mukti Fajar. (2009). *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Mandatory Vs Voluntary*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, p. 4.

⁴¹ *Ibid*.

Frasa “di dalam lingkungan Perseroan” dapat dimaknai sebagai para pihak yang memiliki kepentingan di perusahaan, salah satunya yaitu para tenaga kerja. Maka dari itu untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja, selain pemenuhan hak-hak yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja bersama, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan CSR bagi tenaga kerja. Sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja.

Penerapan CSR suatu perusahaan terhadap tenaga kerja dalam menjamin hak-hak pekerjaannya bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerjaannya. Tenaga kerja (pekerja/buruh) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴² Mengenai hak tenaga kerja di Indonesia telah diatur pada Pasal 77 hingga Pasal 101. Hak adalah segala sesuatu yang harus didapat oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan belum lahir. Di dalam kamus bahasa indonesia hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb).

Menurut Kelsen konsep hak biasanya dilawankan dengan konsep kewajiban. Terma hak yang dimaksud disini adalah hak hukum (*legal right*). Perbedaan linguistik membuat dua perbedaan antara hak atas suatu perbuatan sendiri dan hak atas perbuatan orang lain serta pembedaan lain yaitu terkait dengan hak-hak atas suatu benda.⁴³ Perbedaan yang telah ada dan berkembang adalah hak atas suatu benda dan hak yang menuntut orang lain atas suatu perbuatan atau hak atas suatu perbuatan orang lain.⁴⁴ Pekerja/buruh yang telah melakukan sesuatu pekerjaan memiliki hak untuk menuntut kebutuhannya kepada pengusaha.

Suatu hak hukum mempresuposisikan kewajiban hukum orang lain.⁴⁵ Pekerja memiliki hak yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Jika hak seseorang adalah kewajiban orang lain, maka hak adalah kaitan dari kewajiban. Austin menyebut sebagai kewajiban relatif dengan menyatakan, “terma hak dan terma kewajiban relatif adalah ekspresi yang berhubungan, keduanya memiliki nuansa yang sama dalam aspek yang berbeda.” Teori

⁴² Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, p. 11.

⁴³ Kelsen, Hans. (1961). *General Theory of Law and State*. New York: Russel and Russel, p. 75.

⁴⁴ Kelsen, Hans. (1992). *Introduction To The Problems Of Legal Theory: A Translation of the First Edition of the Reine Rechtslehre or Pure Theory of Law*. Oxford: Clarendon Press, p. 42.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 42.

Austin tidak mengakui konsep yang berbeda antara hak dan kewajiban. Inilah hak dalam arti sempit bahwa hak selalu merupakan kewajiban orang lain, sedangkan kewajiban tidak selalu mengakibatkan hak orang lain.⁴⁶ Dengan demikian maka hak-hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha, hak-hak tersebut utamanya bertujuan untuk memberikan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh.

Menurut Kelsen dari sisi hukum, hak hukum adalah norma hukum dalam hubungannya dengan individu tertentu yang ditentukan oleh norma itu sendiri. Fakta norma hukum mewajibkan seseorang untuk berbuat sesuatu kepada orang lain, tidak dengan sendirinya mengimplikasikan bahwa orang yang terakhir memiliki hak atas suatu perbuatan dari orang yang pertama. Norma hukum harus menentukan secara spesifik isi hak yang ditentukan secara teknis.⁴⁷ Hak sebagai hukum dalam arti subyektif terkait erat dengan otorisasi baik bagi seseorang yang ditentukan secara khusus oleh hukum atau kepada organ tertentu untuk melakukan sesuatu.⁴⁸ Dalam hal ini yaitu, perusahaan wajib melakukan upaya pemenuhan terhadap hak-hak tenaga kerjanya, karena telah diatur pada peraturan perundang-undangan dan merupakan kewajiban tiap perusahaan, dengan tujuan untuk menjamin haknya dan mencapai kesejahteraan para tenaga kerja.

Kembali ke permasalahan tenaga kerja yang terjadi di negara ini, nasib tenaga kerja di negara ini masih jauh dari apa yang dinamakan sejahtera. Untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya saja masih sulit, apalagi untuk memperhatikan pendidikan anak-anaknya. Maka dari itu seharusnya pihak pemerintah dan pengusaha (pemilik modal) yang mempunyai kewenangan haruslah tersadar bahwasannya terdapat permasalahan yang urgen yang menyangkut kehidupan manusia.

Program CSR perusahaan yang bertujuan untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja demi meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui pemberian tunjangan atau fasilitas tertentu, maka perusahaan harus lebih hati-hati dengan aspek perpajakan yang terkait. Jika tunjangan tersebut menambah gaji bruto pekerja atau diberikan dalam bentuk uang, maka merupakan Obyek PPh Pasal 21/Pasal 26 Undang-Undang No. 17 Tahun 2000 tentang Pajak Penghasilan (UUPPH), sehingga biaya yang dikeluarkan untuk tunjangan tersebut dapat dikurangkan dari penghasilan bruto perusahaan. Sebaliknya jika tunjangan tersebut tidak menambah gaji bruto pekerja atau dalam bentuk kenikmatan atau natura (tidak merupakan Obyek PPh Pasal 21/ Pasal 26), maka biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk tunjangan

⁴⁶ Kelsen, Hans. *General Theory... Op. Cit.*, p. 77.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 78.

⁴⁸ Kelsen, Hans. (1967). *Pure Theory of Law*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press, p. 126-130.

tersebut tidak dapat dikurangkan dari penghasilan bruto. Hal ini sesuai dengan prinsip *taxability* dan *deductibility*.

Tetapi bila program tersebut berbentuk pemberian fasilitas misalnya perumahan pekerja, maka biaya tersebut merupakan biaya yang tidak dapat dikurangkan dari penghasilan bruto karena merupakan penggantian atau imbalan yang diberikan dalam bentuk natural atau kenikmatan seperti yang diatur dalam Pasal 9 ayat 1 huruf e UUPH tidak dapat dikurangkan dari penghasilan bruto.

Seperti yang telah dijelaskan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tanggung jawab sosial dan lingkungan atau yang lebih dikenal dengan CSR bahwa dalam melaksanakannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran. Di dalam kewajiban CSR juga sudah diatur salah satunya yakni dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2007 tentang Penanaman Modal (UUPM). Berdasarkan Pasal 15 UUPM menyebutkan bahwa setiap penanam modal berkewajiban melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan, yang melalui penjelasan Pasal 15 huruf b tersebut mendefinisikan CSR sebagai “tanggung jawab yang melekat pada setiap perusahaan untuk tetap menciptakan hubungan yang serasi, seimbang, dan sesuai dengan lingkungan, nilai, norma, dan budaya masyarakat setempat.” Selain itu, Pasal 16 huruf d dan e UUPM juga menjelaskan bahwa setiap penanam modal bertanggung jawab menjaga kelestarian lingkungan hidup; menciptakan keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kesejahteraan pekerja.

Demikian pula dalam secara khusus ketentuan CSR diatur dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (UU BUMN), menyebutkan istilah CSR dengan “Program Kemitraan dan Bina Lingkungan” yang tertuang dalam Pasal 2 dan Pasal 88 UU BUMN. Selanjutnya hal ini diatur lebih rinci melalui Permeneg BUMN No.Per-05/MBU/2007 Pasal 11 ayat 2 huruf e yang merumuskan ruang lingkup bantuan program Bina Lingkungan adalah sebagai berikut: 1) Bantuan korban bencana alam; 2) Bantuan pendidikan dan/atau pelatihan; 3) Bantuan peningkatan kesehatan; 4) Bantuan pengembangan prasarana dan/atau sarana umum; 5) Bantuan sarana ibadah; 6) Bantuan pelestarian alam.

Dengan demikian, adanya dasar hukum seperti yang telah disebutkan diatas, maka pelaksanaan CSR suatu perusahaan dalam menjamin hak-hak tenaga kerja yang bertujuan untuk mensejahterakan pekerjanya sudah seharusnya dapat dilaksanakan. Dengan adanya CSR disini perusahaan bisa melakukan suatu terobosan di mana mereka dapat mensejahterakan para pekerjanya, melalui dana atau program CSR yang perusahaan miliki. Seperti melalui tunjangan, rumah sebagai tempat tinggal, beasiswa bagi anak-anak pekerja dan lain-lain bagi setiap pekerjanya agar mereka dapat memperoleh

penghidupan yang lebih layak sehingga taraf hidupnya meningkat dan kesejahteraan pekerja akan dapat terwujud.

C. Penutup

Sejak diundangkannya peraturan tentang CSR, maka semakin marak perusahaan atau instansi yang berlomba melakukan pencitraan untuk menjaga reputasi dan keberlangsungan usaha. Karena tanpa reputasi yang baik mustahil mendapatkan respon positif dari masyarakat. Namun perusahaan-perusahaan yang menerapkan program CSR tersebut cenderung melupakan kepentingan dan kebutuhan hak-hak para pekerjanya. Para pekerja/buruh yang memiliki peran penting dalam berjalannya kegiatan usaha perusahaan cenderung terpinggirkan dan tidak mendapatkan manfaat dari CSR yang diterapkan. Merujuk kepada pemahaman yang digunakan dalam ISO 26000 yang secara konsisten mengembangkan tanggung jawab sosial, maka masalah CSR akan mencakup 7 isi pokok yaitu: a) Pengembangan masyarakat; b) Konsumen; c) Praktek kegiatan industri yang sehat; d) Lingkungan; e) Ketenagakerjaan; f) Hak asasi manusia; g) Organisasi pemerintah. Dalam konsep ISO 26000 yang mencakup 7 isu pokok yang salah satu poinnya menyangkut masalah ketenagakerjaan dalam penerapan *social responsibility* ini belum terakomodir di dalam UUTK yang isi substansi undang-undang ini belum mengatur mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang menggunakan penerapan *social responsibility*. Berdasarkan rumusan Pasal 74 UUPU adalah “Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan, Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan. Kemudian berdasarkan aturan turunannya yaitu PP No. 47 Tahun 2012 Pasal 3 ayat 2 menentukan bahwa, “Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan baik di dalam maupun di luar lingkungan Perseroan”. Frasa “di dalam lingkungan Perseroan” dapat dimaknai sebagai para pihak yang memiliki kepentingan di perusahaan, salah satunya yaitu para tenaga kerja. Maka dari itu untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja, selain pemenuhan hak-hak yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja bersama, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan CSR bagi tenaga kerja. Sebagai bentuk jaminan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja. Sehingga apabila perusahaan menerapkan CSR untuk tenaga kerja maka kesejahteraan yang didapat oleh pekerja/buruh dapat ditingkatkan sehingga menumbuhkan rasa kebanggaan dari segenap tenaga kerja perusahaan tersebut akan kiprah perusahaan dalam jangka panjang dan mampu menumbuhkan semangat serta pengabdian para tenaga kerjanya untuk bisa mempersembahkan yang terbaik bagi perusahaan.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Budi Untung, Hendrik. (2008). *Corporate Social Responsibility*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Fajar, Mukti. (2009). *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Mandatory Vs Voluntary*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Juniarso, Ridwan dan Sudrajat, Achmad Sodik. (2012). *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Bandung: Penerbit Nuansa.
- Kelsen, Hans. (1961). *General Theory of Law and State*. New York: Russel and Russel.
- _____. (1992). *Introduction to the Problems of Legal Theory: A Translation of the First Edition of the Reine Rechtslehre or Pure Theory of Law*. Oxford: Clarendon Press.
- _____. (1967). *Pure Theory of Law*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Rahardjo, Satjipto. (2006). *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta: Penerbit Kompas.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Susanto, A.B. (1997). *Manajemen Aktual*. Jakarta: Grasindo.
- Wibisono, Yusuf. (2007). *Membedah Konsep dan Aplikasi. CSR* Gresik: Fascho Publishing.

B. Jurnal Ilmiah

- Badaruddin. "Corporate Social Responsibility: Tinjauan Konseptual dan Implementasi", *Makalah* disampaikan dalam rangka *Focused Group Discussion* (FGD) *CSR Berbasis HAM* oleh Sub Komisi Ekosob Komnas HAM, tanggal 19 April 2007 di Garuda Plaza Hotel Medan.
- Brammer, Stephen, Jackson, Gregory dan Matter, Dirk. (2012). "Corporate Social Responsibility and Institutional Theory: New Perspectives on Private Governance". Oxford University Press and Socio-Economic Review.
- Djalil, Sofyan. (2003). "Kontrak Teoritis dan Praktis Corporate Social Responsibility". *Jurnal Reformasi Ekonomi*. 4(1).
- Hakim, Dani Amran. (2014). "Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Corporate Social Responsibility Di Provinsi Lampung", *Jurnal HIMA HAN Fakultas Hukum*, Universitas Lampung, Bandar Lampung.

- Hardiansyah, HAM. (2007). “CSR dan Model Sosial Untuk Membangun Sinergi Kemitraan Bagi Upaya Pengentasan Kemiskinan”, *Makalah* disampaikan pada Seminar & TalkShow CSR” Kalimantan 2015: Menuju Pembangunan Berkelanjutan, Tantangan, dan Harapan” Jum’at, 10 Agustus 2007.
- Khoe, Fenny Natalia. (2013). “Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 2(1).
- Moon, Jeremy dan Vogel, David, *Corporate Social Responsibility, Government and Civil Society*, Chapter 13, dalam *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, (Oxford University Press).
- Nasution, B. (2011). “Aspek Hukum Tanggung Jawab Sosial Perusahaan” *Jurnal Hukum Universitas Sumatera Utara*.
- Nursahid, Fajar. (2006). “Praktik Kedermaaan Sosial BUMN: Analisis Terhadap Kedermaan PT. Krakatau Steel, PT. Pertamina dan PT. Telekomunikasi Indonesia”. *Jurnal Galang*. 1(2).
- Rajagukguk, HP. (2000). “Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan Co-Determination)”, *Makalah*
- Suharto, Edi. (2008). “Corporate Social Responsibility: What is and Benefits for Corporate”, *Seminar CSR, Strategi, Management and Leadership*, Aryaduta Hotel Jakarta, 13-14 Februari 2008
- Wiwoho, Jamal. (2009). “Sinkronisasi Kebijakan Corporate Social Responsibility (CSR) Dengan Hukum Pajak Sebagai Upaya Mewujudkan Kesejahteraan Di Indonesia”, *Pidato Pengukuhan Guru Besar*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret, 20 Agustus 2009.

C. Website dan Dokumen Lain

- Direktori Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia
- Daniri, Mas Achmad. *Menuju standardisasi CSR*, <http://www.governance-indonesia.com> (diakses tanggal 15 Oktober 2016).
- Darmadi, Wisnu, 2009, *CSR: Kepedulian Perusahaan Terhadap Lingkungan Sekitarnya*, <http://wisnu.blog.uns.ac.id/2009/11/26/corporate-social-responsibility/kepedulian-perusahaan-terhadap-lingkungan-di-sekitarnya/.html> (diakses pada tanggal 15 september 2016).
- Effendi, Mochtar Effendi, 2014, *Perkembangan CSR Di Indonesia* <http://mughtareffendiharahap.blogspot.com/2014/02/perkembangan-csr-di-indonesia.html> (diakses pada tanggal 23 Agustus 2016).

- Hasibuan, Chrysanti, *Sekali Lagi, CSR*, www.swa.co.id (diakses tanggal 15 Oktober 2016).
- ILO (*International Labour Organization*), *ILO dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/p/emp_ent/documents/publication/wcms_106376.pdf (diakses tanggal 15 Oktober 2016).
- Kerangka Acuan *Focused Group Discussion* (FGD) CSR berbasis HAM oleh Sub Komisi Ekosob Komnas HAM, tanggal 19 April 2007 di Garuda Plaza Hotel Medan.
- Portal Berita Republika, *Sukseskan CSR Bersama Karyawan*, <http://www.republika.co.id> (diakses tanggal 15 Oktober 2016).
- _____, *Ketenagakerjaan dalam CSR*, <http://www.republika.co.id> (diakses tanggal 17 Oktober 2016).
- Riyadi, Edhie, *Tanggung Jawab Bisnis Terhadap HAM*, <http://www.elsam.or.id> (diakses pada tanggal 15 September 2016).
- R. Harahap, Oky Syeiful, *Corporate Social Responsibility (CSR)*, <http://www.sarwono.net> (diakses pada tanggal 23 Agustus 2016).
- Suharto, Edi, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, <http://www.tekmira.esdm.go.id> (diakses tanggal 15 Januari 2017).
- Wikipedia, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, <http://id.wikipedia.org./tanggung-jawab-sosial-perusahaan> (diakses tanggal 19 Oktober 2016).
- (Tanpa nama), *CSR: Meningkatkan Kepedulian Karyawan*, <http://info-csr.blogspot.com> (diakses tanggal 15 Oktober 2016).
- ISO 26000: *Guidance on Social Responsibility*

