

HUBUNGAN ANTARA *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (CSR) DENGAN KESEJAHTERAAN BURUH DAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) DALAM PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA

Nurasiah

ABSTRAK

Latar belakang tulisan ini adalah masih belum efektifnya implementasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) di berbagai perusahaan. Tulisan ini mengkaji tentang berbagai masalah dalam implementasi CSR. Metodologi yang digunakan adalah studi kepustakaan. CSR yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, merupakan komitmen perusahaan untuk membangun kualitas kehidupan yang lebih baik bersama dengan para pihak (di dalam maupun di luar perusahaan) untuk berkontribusi dalam ekonomi berkelanjutan. Dalam hal ini pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan buruh merupakan bagian dari komitmen tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa konsep CSR memang bagus, namun sayangnya hingga saat ini masih banyak perusahaan yang belum melaksanakannya dengan baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terkait pelaksanaan Program CSR agar program tersebut dapat dilaksanakan secara berkelanjutan dan dapat memberdayakan masyarakat dan dapat memberikan kesejahteraan bagi buruh yang didasarkan pada kebutuhan riil yang secara dialogis dikomunikasikan dengan masyarakat, pemerintah, perusahaan, masyarakat dan akademisi. Selain itu, dalam Pasal 74 UU PT jo. PP 47 Tahun 2012 diatur mengenai kewajiban menjalankan tanggung jawab sosial CSR bagi perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya alam. Adanya UU Perseroan Terbatas dan PP yang mengatur tentang tanggungjawab sosial ini tidak akan berhasil apabila tidak adanya sanksi hukum. Mengingat dalam kedua aturan tersebut tidak diatur mengenai sanksi atas tidak dilaksanakannya CSR tersebut yang akan berimbas pada banyaknya perusahaan yang akan mengabaikan ketentuan CSR ini apabila tidak ada aturan yang memaksanya.

Kata kunci: CSR, perusahaan, buruh, kesejahteraan, evaluasi.

ABSTRACT

The background of this paper is the ineffectiveness of implementation of Corporate Social Responsibility (CSR) in many companies. This paper analysis about problems in CSR implementation. The methodology of this paper is literature study. CSR that is regulated in Law No. 40 Year 2007 on Limited Liability Companies and Law No. 25 of 2007 on Investment, is company commitment to build a better quality of life together with the parties (inside or outside the company) to contribute to a sustainable economy. In this case the empowerment of the community and labor welfare are part of the commitment. The result of analysis showed that the concept of CSR is good, but unfortunately that until now so many companies do not implement CSR properly. Therefore, it is necessary to evaluate the implementation of programs related to CSR, so the program can be implemented on an ongoing basis and can empower communities and provide welfare for workers based on their real needs of the dialogue communicate with communities, governments, businesses, communities and academia. Other than that, The existence of the company in the middle of the public has very broad implications, than it takes in spurring development is being implemented that will bring a positive impact of opening employment also exploited the surrounding environment on a large scale will damage the ecology. Therefore, the provisions of Article 74 of Law No. 40 of 2007 on Limited Liability Company (hereinafter referred to as Act PT) jo. Government Regulation No. 47 Year 2012 on Environmental and Social Responsibility Company Limited (hereinafter referred to as PP 47 Year 2012) to accommodate the corporate social responsibility which is an implementation of the moral consciousness and volunteerism from a company to remove a charge for contributing important for the survival corporation itself, so that the objectives of sustainable development can be achieved.

Keywords: CSR, companies, labor, welfare, evaluation.

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha yang semakin pesat sekarang ini telah sampai pada tahap persaingan yang bukan hanya secara nasional tetapi juga internasional atau global. Hal tersebut, memberikan dampak signifikan kepada perusahaan-perusahaan untuk berlomba membangun kondisi perusahaan yang tangguh dan berkelanjutan. Pada saat banyak perusahaan menjadi semakin berkembang dan semakin besar, maka pada saat itu pula kesenjangan sosial dan kerusakan lingkungan sekitar biasanya terjadi. Hal itu disebabkan karena adanya eksploitasi sumber daya alam dan sumber daya manusia secara berlebihan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjanya atau buruh demi untuk meningkatkan keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan. Seiring dengan makin besarnya kesadaran baik dari pemerintah maupun perusahaan untuk mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan tersebut, maka muncullah *Corporate Social Responsibility (CSR)* sebagai suatu bentuk pertanggungjawaban sosial perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan/buruh, masyarakat dan lingkungan sekitar.

Banyak perusahaan swasta kini mengembangkan apa yang disebut *Corporate Social Responsibility (CSR)*. CSR merupakan konsep bahwa perusahaan memiliki suatu tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek. *The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)* mendefinisikan CSR atau tanggung jawab sosial perusahaan, sebagai: “*Continuing commitment by business to behave ethically and contribute to economic development while improving the quality of life of the workforce and their families as well as of the local community and society at large.*” Pernyataan tersebut dapat diartikan menjadi komitmen dunia usaha untuk terus-menerus bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi, bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya sekaligus juga peningkatan kualitas komunitas lokal dan masyarakat secara lebih luas.¹

Sekarang ini, Penerapan CSR tidak lagi dianggap sebagai *cost*, melainkan investasi perusahaan.² *Corporate Social Responsibility* saat ini bukan lagi bersifat sukarela atau komitmen yang dilakukan perusahaan di dalam mempertanggungjawabkan kegiatan perusahaannya, melainkan menjadi suatu kewajiban bagi beberapa perusahaan untuk melakukan atau menerapkannya. Hal ini diatur dalam Pasal 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (UU PT), yang disahkan pada 20 Juli 2007. Pasal 74 Undang-Undang Perseroan Terbatas menyatakan : (1) Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL). (2) TJSL merupakan kewajiban Perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya Perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran. (3) Perseroan yang tidak melaksanakan kewajibannya dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.³ Dengan adanya peraturan ini, perusahaan khususnya perseroan terbatas yang bergerak di bidang dan atau berkaitan dengan sumber daya alam harus melaksanakan tanggung jawab sosialnya kepada masyarakat.

Hingga saat ini pengertian CSR masih beraneka ragam dan memiliki perbedaan definisi antara satu dengan yang lainnya. Secara global CSR adalah suatu komitmen dimana perusahaan memiliki suatu tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham/*stakeholder*, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan seperti yang disebutkan oleh WBCSD.

CSR berhubungan erat dengan pembangunan berkelanjutan, dimana ada argumentasi bahwa suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya harus mendasarkan keputusannya tidak semata berdasarkan

¹ Yusuf Wibisono, *Membedah Konsep dan Aplikasi Corporate Social Responsibility*, (Gresik: Fascho Publishing), hlm. 7.

² Sutopoyudo, (21 September 2009), *Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Profitabilitas Perusahaan*. (On-Line), terdapat di: Sutopoyudo's Weblog at <http://www.wordpress.com>. Diakses tanggal 3 Desember 2015.

³ Indonesia, *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas*, UU No. 40 Tahun 2007, Pasal 74.

faktor keuangan, misalnya keuntungan atau deviden melainkan juga harus berdasarkan konsekuensi sosial dan lingkungan untuk saat ini maupun untuk jangka panjang. Pendapat Friedman dalam Suharto (2008) menyatakan bahwa tujuan utama korporasi adalah memperoleh profit semata semakin lama semakin ditinggalkan.⁴ Sebaliknya konsep *triple bottom line* (*profit, planet, and people*) yang digagas oleh John Elkington makin masuk ke dalam mainstream etika bisnis.⁵

CSR yang dilakukan oleh banyak perusahaan biasanya meliputi bidang-bidang seperti pendidikan, kesehatan, pelestarian dan pemulihan lingkungan serta perbaikan ekonomi dan peningkatan kehidupan masyarakat, baik yang berada di sekitar perusahaan tersebut maupun yang jauh dari lingkungan perusahaan. Perbaikan serta peningkatan kehidupan masyarakat ini biasanya dilakukan dengan cara pemberian modal untuk pembuatan UKM atau memberikan pelatihan-pelatihan keterampilan untuk meningkatkan SDA masyarakat sekitar.

Sedikitnya ada empat model atau pola CSR yang umumnya diterapkan oleh perusahaan di Indonesia dalam melakukan CSR, yaitu:

1. Keterlibatan langsung yaitu perusahaan menjalankan program CSR secara langsung dengan menyelenggarakan sendiri kegiatan sosial atau menyerahkan sumbangan ke masyarakat tanpa perantara.
2. Melalui yayasan atau organisasi sosial perusahaanyaitu perusahaan mendirikan yayasan sendiri di bawah perusahaan atau groupnya.
3. Bermitra dengan pihak lain yaitu perusahaan menyelenggarakan CSR melalui kerjasama dengan lembaga sosial/organisasi non-pemerintah (NGO/ LSM), instansi pemerintah, universitas atau media massa, baik dalam mengelola dana maupun dalam melaksanakan kegiatan sosialnya.
4. Mendukung atau bergabung dalam suatu konsorsium yaitu perusahaan turut mendirikan, menjadi anggota atau mendukung suatu lembaga sosial yang didirikan untuk tujuan sosial tertentu.⁶

Seiring dengan berkembangnya CSR dan peraturan mengenai CSR, *point* yang mengikut sertakan kesejahteraan buruh/karyawan sebagai target penerima CSR semakin menghilang. Dalam banyak pengertian sekarang ini, program-program CSR hanya ditujukan kepada masyarakat dan lingkungan sekitar tanpa mengikut sertakan kesejahteraan buruh/karyawan yang sebenarnya merupakan aspek yang paling penting dalam sebuah perusahaan.

Semakin berkembangnya sebuah perusahaan, perusahaan tersebut kerap berorientasi input harus jauh lebih tinggi daripada output, hal tersebut dilakukan tanpa memikirkan kesejahteraan para buruh yang semakin menurun karena tingkat upah kerja atau Upah Minimum Regional (UMR) yang sangat rendah dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Padahal upah yang diterima oleh buruh/karyawan merupakan suatu aspek yang paling penting dalam menunjang dan mewujudkan kesejahteraan hidup para buruh/karyawan. UMR sendiri adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

Buruh/karyawan dan pengusaha selalu mempunyai kepentingan yang sangat mendasar dimana motif utama buruh bekerja adalah untuk mendapat upah. Upah yang dimaksud adalah upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Oleh karena itu, penetapan upah haruslah berdasarkan kebutuhan minimum

⁴ Suharto. 2008. *Corporate Social Responsibility : What is and Benefit for Corporate*. (On-Line), tersedia di: <http://www.policy.hu/suharto>. Diakses tanggal 3 Desember 2015.

⁵ Eklington, J. 2004. *Enter The Triple Bottom Line*. (On-Line), tersedia di: <http://www.johnelkington.com/>. Diakses tanggal 12 Desember 2015.

⁶ Saidi, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal pada Perusahaan Manufaktur Go Public di BEJ Tahun 1997-2002*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 11, No. 1, Maret 2004, hlm. 64-65.

sesuai dengan kondisi yang dihadapi dimasyarakat saat itu. Walaupun demikian, perusahaan juga memiliki tujuan untuk mendapatkan laba dan terus mendapatkan laba setinggi-tingginya.

Padahal masalah pemberian upah ini telah diatur dalam perundang-undangan yaitu Pasal 1 ayat (30) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh/karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Namun, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (Pasal 90 ayat (1) UU No. 13/2003). Apabila pengusaha memperjanjikan pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat (2) UU No. 13/2003). Setiap buruh/karyawan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1) No. 13/2003).

Berkaitan dengan CSR yang belakangan ini banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan, apakah upah minimum ataupun UMR memiliki hubungan secara langsung dengan CSR dan adakah sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan terkait dengan pelaksanaan CSR.

PERNYATAAN MASALAH

Salah satu dari bentuk pertanggungjawaban sebuah perusahaan kepada lingkungan maupun masyarakat adalah dengan melakukan kegiatan *Corporate Social Responsibility* atau CSR. Hukum sebagai perangkat norma-norma kehidupan dalam bermasyarakat merupakan salah satu instrumen terciptanya aktivitas bisnis yang lebih baik, melalui Perundang-Undang yang telah ditetapkan pemerintah atas kewajiban CSR dapat menjembatani antara pelaku usaha dengan internal maupun external perusahaannya agar perusahaan dan masyarakat hendaknya tercipta hubungan yang harmonis.

Peraturan pemerintah Indonesia mengenai CSR diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007, Pasal 74 ayat (1) disebutkan perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungannya. Ayat (2) berbunyi tanggung jawab sosial dan lingkungan itu merupakan kewajiban perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran. Ayat (3) menyatakan perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana Pasal 1 dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ayat (4) berbunyi ketentuan lebih lanjut mengenai tanggung jawab dan lingkungan diatur dengan peraturan pemerintah.

Akan tetapi, kemudian timbul banyak permasalahan dan pertanyaan, apakah hanya perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang sumber daya alam saja yang wajib melaksanakan tanggung jawab sosial atau *Corporate Sosial Responsibility* (CSR), lalu bagaimana dengan perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang lain apakah mereka tidak wajib melaksanakan hal tersebut. Masih banyaknya buruh/karyawan yang memiliki kesejahteraan hidup yang memprihatinkan, hal tersebut terjadi karena UMR yang mereka terima sudah tidak dapat lagi memenuhi semua kebutuhan hidup mereka sekarang ini, karena seiring dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi harga barang-barang kebutuhan pokok yang terus merangkak naik dan biaya pendidikan yang semakin mahal.

Kemudian saat melakukan kegiatan CSR perusahaan melaksanakannya di lingkungan yang jauh dari perusahaan ataupun di tempat-tempat yang dipilih, padahal buruh/karyawan di perusahaan itu sendiri masih memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang mengkhawatirkan, apakah hal tersebut dapat dibenarkan

dan apakah terdapat sanksi yang diatur dalam perundang-undangan mengenai pelaksanaan CSR.

PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat beberapa permasalahan yang menurut peneliti perlu untuk diteliti, permasalahan-permasalahan tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perkembangan CSR di Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh CSR dengan kesejahteraan hidup buruh dan UMR?
3. Apakah terdapat sanksi dalam perundang-undangan yang mengatur mengenai CSR?

PENDEKATAN TEORI

Dalam penulisan ini yang menjadikan dasar penulisan dari berbagai teori yang telah digunakan untuk menjelaskan praktik tanggungjawab sosial perusahaan adalah teori legitimasi dan teori *stakeholder*. Berikut ini adalah penjelasan mengenai teori-teori tersebut, yaitu:

1. Teori Legitimasi

Legitimasi merupakan keadaan psikologis keberpihakan orang dan kelompok orang yang sangat peka terhadap gejala lingkungan sekitarnya baik fisik maupun non fisik. Menurut O'Donovan legitimasi organisasi dapat dilihat sebagai sesuatu yang diberikan masyarakat kepada perusahaan dan sesuatu yang diinginkan atau dicari perusahaan dari masyarakat. Dengan demikian, legitimasi merupakan manfaat atau sumberdaya potensial bagi perusahaan untuk bertahan hidup (*going concern*).⁷

2. Teori Stakeholder

Stakeholder adalah semua pihak baik eksternal maupun internal yang memiliki hubungan baik bersifat mempengaruhi maupun dipengaruhi, bersifat langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan. Misalnya pemerintah, pesaing, masyarakat, lingkungan internasional, lembaga pemerintah, lingkungan, pekerja, dan lainnya. Perusahaan hendaknya memperhatikan *stakeholder* karena mereka adalah pihak yang berhubungan dengan aktivitas serta kebijakan yang diambil perusahaan. Jika perusahaan tidak memperhatikan *stakeholder* bukan tidak mungkin akan menuai protes dan dapat mengeliminasi legitimasi *stakeholder*. Teori *stakeholder* menjelaskan bahwa perusahaan tidak saja bertanggungjawab kepada para pemilik (*shareholder*), namun lebih luas lagi sampai pada sosial kemasyarakatan (*stakeholder*), sehingga tanggungjawab perusahaan tidak hanya diukur pada indikator ekonomi (*economic focused*) dalam laporan keuangan, tapi juga memperhitungkan faktor-faktor sosial (*social dimenstions*) terhadap *stakeholder* internal dan eksternal.

METODE PENELITIAN

Untuk memudahkan pemahaman, maka dalam penulisan tesis ini penulis menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yang bersifat deskriptif analitis, yang dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang *Corporate Social Responsibility* (CSR), Upah Minimum Regional (UMR), .

Pada tahapan ini, peneliti melakukan kegiatan pengumpulan data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang lazim, berupa:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari:
 - 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
 - 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷ Nor Hadi, *Corporate Social Responsibility*, (Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2011), hlm. 87-99.

- 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
 - 4) Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
 - 5) Keputusan Menteri BUMN Per-05/MBU/2007 tentang Program Kemitraan Bina Lingkungan (PKBL).
 - 6) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 47 Tahun 2012 Tentang Tanggungjawab Sosial dan Lingkungan. PP ini melaksanakan ketentuan Pasal 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007.
 - 7) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.
 - 8) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.
 - 9) Peraturan Menteri Sosial RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang Forum tanggung jawab dunia usaha dalam penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial.
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan-bahan hukum yang menjelaskan bahan-bahan hukum primer dan isinya tidak mengikat, berupa penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer, seperti buku, majalah, artikel, harian berita serta pendapat ahli hukum yang memiliki keterkaitan dengan judul penelitian;
- c. Bahan Hukum Tersier adalah hukum yang bersifat pelengkap dari bahan-bahan hukum primer dan sekunder, seperti: kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, ensiklopedia, dan lain-lain.

Pada tahap selanjutnya, maka penulis menganalisis data yang diperoleh baik dari bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dan membahas permasalahannya. Bahan primer dan bahan sekunder yang diperoleh dari penelitian disusun dengan teratur dan sistematis, kemudian dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan guna menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Dimasukkannya CSR dalam Pasal 74 ayat (1) UU PT sebagai kewajiban hukum merupakan suatu langkah maju. Akan tetapi ketentuan tersebut yang terdapat dalam UU PT dan PP tidak ada artinya apabila tidak mengatur sanksi hukum yang dapat memaksa terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan pasal tersebut, sehingga sebagai suatu peraturan hukum tidak akan memberikan efek jera bagi para pelaku.

Kedua aturan tersebut tidak mengatur sanksi atas tidak dilaksanakannya CSR dan akan berimbas pada banyaknya perusahaan yang akan mengabaikan ketentuan CSR apabila tidak ada aturan yang memaksanya dan akan menjadi suatu kendala dalam mengimplementasikan ketentuan CSR dalam praktik Pengaturan CSR pada Pasal 74 ayat (1) UU PT bagi perusahaan untuk melaksanakan tanggung jawab sosial CSR bagi perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya alam.

Hubungan antara CSR dengan kesejahteraan buruh dan upah UMR sendiriyaitu CSR merupakan bagian dari permasalahan kesejahteraan sosial. Kesejahteraan sosial pada umumnya terkait dengan masalah kemampuan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya terutama kebutuhan-kebutuhan yang bersifat dasar dan UMR sangat berkaitan erat dengan hal tersebut karena UMR dapat menentukan tingkat kesejahteraan seseorang. Bagi pengusaha, upah merupakan biaya produksi. Oleh karenanya setiap terjadi peningkatan upah berarti akan terjadi peningkatan biaya. Namun dalam manajemen sumber daya manusia, upah juga harus dilihat sebagai investasi atau human investment. Sebagai human investment, kenaikan upah atau kesejahteraan tenaga kerja dapat dilihat sebagai perbaikan atau peningkatan kualitas SDM atau pekerja/buruh, yang hasilnya akan diperoleh kemudian. Apabila upah dan kesejahteraan lebih baik, maka dimungkinkan adanya perbaikan gizi, perbaikan keterampilan melalui tambahan pendidikan, latihan, bacaan, perbaikan disiplin, perbaikan syarat kerja, peningkatan semangat kerja, adanya ketenangan kerja dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut akan menaikkan produktivitas. Jika seseorang atau sekelompok orang

tidak mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya, maka orang tersebut dapat dikatakan sebagai orang yang miskin atau dengan kata lain tidak sejahtera.

Upaya perwujudan kesejahteraan sosial perlu dilakukan bukan saja melalui perencanaan jangka pendek, namun juga perencanaan jangka panjang. Terkait dengan ini, Bappenas telah menyusun perencanaan yang komprehensif untuk pembangunan Indonesia.

Perusahaan merupakan salah satu unsur yang dapat dimanfaatkan dalam pendanaan pembangunan, dan ini juga yang kemudian memunculkan istilah kedermawanan sosial perusahaan. Menurut Achwan, Setidaknya ada tiga ideologi yang mewarnai motivasi dan pendekatan kedermawanan perusahaan, yaitu *business is business*, *corporate voluntarism*, dan *corporate involuntarism*.⁸

Selanjutnya Prasetyantoko, dkk, mengemukakan bahwa ideologi pertama, *business is business* mirip dengan keinginan Milton Friedman, bahwa perusahaan harus fokus pada business, karena pada hakekatnya ia merupakan institusi yang dapat menciptakan kesejahteraan masyarakat. Ideologi kedua, *corporate voluntarism* berpandangan bahwa setiap perusahaan secara sukarela (tanpa campur tangan negara) dapat mengembangkan dan menjalankan kedermawanan. Ideologi ketiga, *corporate involuntarism*, mengandaikan bahwa setiap perusahaan memiliki kewajiban menjalankan tanggung jawab sosial sebagaimana diatur dalam aturan perundang-undangan.⁹

Berdasarkan Prasetyantoko, dkk., ideologi ketiga telah memberi inspirasi bagi keberadaan program CSR di perusahaan-perusahaan. Bahkan pemerintah telah menetapkan UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal yang mengatur tentang kewajiban perusahaan untuk melakukan tanggung jawab sosial bagi masyarakat di sekitar perusahaan. Namun demikian, implementasi program CSR belum sepenuhnya memuaskan. Terkait dengan implementasi kedermawanan sosial perusahaan, Prasetyantoko, dkk, mengemukakan bahwa kedermawanan sosial perusahaan sekilas tampak sebagai sebuah moda yang cukup operasional bagi pembiayaan pembangunan. Namun, dalam praktik di lapangan, kedalamannya sangat terbatas. Banyak kegiatan atas nama CSR menjadi sekedar kegiatan publisitas dan amal tanpa memiliki kaitan dengan optimalisasi potensi dalam menjawab kebutuhan masyarakat sekitar. Upaya memperdalam praktik CSR sebenarnya merupakan diskusi cukup menarik. Banyak pihak optimistis bahwa praktik CSR dapat terlaksana dengan baik bila dibekali dua kunci utama berupa peraturan yang tepat sasaran dan kapasitas sumber daya manusia yang memadai.

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa penyelenggaraan CSR selama ini belum optimal sehingga manfaat CSR sebagai sarana untuk pemberdayaan masyarakat masih jauh dari harapan. Jika demikian halnya, maka CSR dapat dikatakan belum mampu berperan dalam upaya peningkatan kesejahteraan hidup buruh dan kesejahteraan hidup masyarakat.

Selain itu, dalam hubungannya dengan kesejahteraan buruh, CSR dapat menjadi solusi untuk mengatasi permasalahan kesejahteraan hidup buruh. Permasalahan kesejahteraan hidup buruh merupakan permasalahan pelik yang tidak akan dapat dipecahkan oleh buruh sendiri atau negara, bahkan pengusaha/korporasi. Beberapa pendekatan berusaha untuk melihat perspetif solusi kesejahteraan. Dari tiga pihak ini masing-masing diupayakan untuk mengupayakan kesejahteraan buruh. Solusi pertama datang dari pihak buruh yang berkepentingan dalam meningkatkan kesejahteraan. Dalam perspektif Marx, selama ini buruh terjebak dalam kesadaran palsu (*false consciousness*) dimana buruh merasa diperlakukan baik oleh pemilik modal. Buruh harus merubah kesadaran *false consciousness* ini dengan kesadaran kelas, yaitu kesadaran bersama bahwa selama ini pemilik modal selalu memarginalkan mereka. Dalam tataran modern kemudian buruh bisa melakukan gerakan perlawanan dengan berserikat. Serikat buruh merupakan salah satu jalan

⁸ Prasetyantoko, dkk. *Pembangunan Inklusif: Prospek dan Tantangan Indonesia*, (Jakarta: LP3ES, 2012), hlm. 150.

⁹ *Ibid.*, hlm. 150-151.

untuk bernegosiasi dengan pemilik modal.

Solusi kedua datang dari pemilik modal. Perubahan cara pandang terhadap buruh mutlak harus diubah. Buruh bukan lagi komoditas, faktor produksi, tetapi buruh juga merupakan stakeholder bagian dari perusahaan, sehingga untuk mengurangi beban produksi tidak lagi mengurangi kesejahteraan buruh, atau pemutusan hubungan kerja, tetapi dengan efisiensi.

Cara lain adalah dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* yang merupakan suatu bentuk tanggung jawab kepada masyarakat. Konsep CSR berawal dari dorongan kuat untuk menahan laju “ketamakan” perusahaan dalam mengambil keuntungan. CSR merupakan konsep yang menawarkan keseimbangan kepentingan antara *shareholder* dan *stakeholder*. Akan tetapi, selama ini CSR justru tidak menyentuh kaum buruh, CSR lebih banyak dilakukan di masyarakat luar. Alangkah baiknya jika CSR justru dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh.

Solusi yang ketiga datang dari negara, negara akan memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan buruh. Kebijakan mengenai Upah Minimum Regional (UMR) perlu disempurnakan. UMR harus berkaca pada tingkat kebutuhan riil tenaga kerja dan disesuaikan dengan tingkat inflasi dan kebutuhan ekonomi. Negara merupakan pihak ketiga yang menghubungkan dan memediasi kepentingan buruh dan pengusaha. Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan seharusnya memenuhi sisi keadilan sehingga negara tidak lagi menjadi corong dan boneka pengusaha tetapi mampu menjalankan fungsinya sebagai pelindung dan penjamin hak-hak masyarakat.

Ketiga solusi tersebut tidak bisa berjalan sendiri-sendiri, tetapi memerlukan sinergi bersama semua pihak. Peningkatan kesejahteraan buruh mutlak diagendakan demi untuk mencapai rasa keadilan dan menarik buruh dari kemarginalan. Hubungan buruh dan pengusaha tidak lagi hubungan majikan dan budaknya, tetapi lebih sebagai partner, yang intinya pengusaha memiliki konsen untuk memperoleh keuntungan, tapi disisi lain buruh juga mau menopang perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Namun apa yang menjadi keperluannya secara manusiawi juga dicukupi oleh perusahaan. Paradigma yang dipakai tidak lagi buruh sebagai alat produksi tetapi benar-benar sebagai partner.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian di dalam isi tinjauan Bab II sampai dengan Bab IV, atas pokok permasalahan Bab I maka tesis yang berjudul “**HUBUNGAN ANTARA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) DENGAN KESEJAHTERAAN BURUH DAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) DALAM PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA**” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konsep CSR telah mengalami perkembangan yang sangat signifikan sejak kemunculan pertamanya di Indonesia pada tahun 1980-an. Pada saat itu, kegiatan CSR masih dikenal dengan nama CSA (*Corporate Social Activity*) atau aktivitas sosial perusahaan. Di Indonesia, Departemen Sosial merupakan lembaga pemerintah yang selalu aktif dalam mengembangkan konsep CSR. Pada tahun 2000-an pemerintah mulai memberikan imbauan kepada pemilik perusahaan untuk memperhatikan lingkungan sekitarnya. Namun, hal tersebut hanya merupakan imbauan karena belum ada peraturan yang mengikat sehingga masih banyak perusahaan yang mengabaikannya. Pada tahun 2007 pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Kewajiban Perseroan Terbatas. Pada Pasal 74 ayat (1) konsep CSR telah ditetapkan sebagai kewajiban hukum dan harus dilaksanakan. Pasal tersebut memberikan landasan hukum bagi pelaksanaan CSR di Indonesia hingga sekarang.
2. Hubungan antara CSR dengan kesejahteraan buruh adalah CSR dapat menjadi salah satu solusi dari perusahaan untuk membantu mengatasi permasalahan kesejahteraan hidup buruh. Permasalahan kesejahteraan hidup buruh merupakan permasalahan pelik yang tidak akan dapat dipecahkan oleh

buruh sendiri atau negara, bahkan pengusaha/korporasi. Masing-masing pihak tentu mempunyai kepentingan sendiri-sendiri. CSR merupakan konsep yang menawarkan keseimbangan kepentingan antara *shareholder* dan *stakeholder*. Akan tetapi, selama ini pelaksanaannya masih dirasa belum tepat saaran. Banyak perusahaan yang melaksanakan CSR hanya demi menaikkan citra perusahaan sehingga mereka memilih tempat pelaksanaan dan sasaran CSR sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kurang menaruh perhatian kepada kesejahteraan buruh, Pelaksanaan CSR yang mengikutsertakan kesejahteraan buruh sebagai sasarannya perlu didukung pemerintah dan pemimpin perusahaan. Selain itu, kebijakan mengenai Upah Minimum Regional (UMR) perlu disempurnakan. Penentuan UMR harus mempertimbangkan tingkat kebutuhan buruh/karyawan pada saat itu dan harus disesuaikan dengan kebutuhan ekonomi sehingga upah yang diterima oleh buruh dapat memenuhi standar kebutuhan hidup layak.

3. Pelaksanaan CSR di Indonesia telah diatur di dalam Pasal 74 ayat (1) UU Perseroan Terbatas yang mengatur tentang tanggung jawab sosial dan lingkungan. Akan tetapi, pasal tersebut tidak mengatur mengenai sanksi hukum atas tidak dilaksanakannya CSR baik di dalam Pasal 74 atau (3) UU PT maupun di dalam ketentuan PP Nomor 47 tahun 2012 tidak mengatur secara tegas sanksi hukum atas tidak dilaksanakannya ketentuan tersebut. Dengan tidak diaturnya masalah sanksi hukum ini, maka ketentuan tersebut banyak dilanggar dan banyak perusahaan yang akan mengabaikan ketentuan CSR. Oleh karena itu, perlu diadakan pengaturan wujud dari sanksi ketentuan tersebut secara tegas, sehingga tidak akan menjadi kendala dan masalah dalam mengimplementasikan ketentuan CSR dalam praktik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Hadi, Nor. Corporate Social Responsibility, (Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2011), hlm. 87-99.

Prasetyantoko, dkk. Pembangunan Inklusif: Prospek dan Tantangan Indonesia, (Jakarta: LP3ES, 2012), hlm. 150.

Wibisono, Yusuf. Membedah Konsep dan Aplikasi Corporate Social Responsibility, (Gresik: Fascho Publishing), hlm. 7.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas, UU No. 40 Tahun 2007, Pasal 74.

C. Internet

Eklington, J. 2004. Enter The Triple Bottom Line. (On-Line), tersedia di: <http://www.johnelkington.com/>. Diakses tanggal 12 Desember 2015.

Suharto. 2008. Corporate Social Responsibility : What is and Benefit for Corporate. (On-Line), tersedia di: <http://www.policy.hu/suharto>. Diakses tanggal 3 Desember 2015.

Sutopoyudo, (21 September 2009), Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap Profitabilitas Perusahaan. (On-Line), terdapat di: Sutopoyudo's Weblog at <http://www.wordpress.com>. Diakses tanggal 3 Desember 2015.

D. Jurnal

Saidi, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal pada Perusahaan Manufaktur Go Public di BEJ Tahun 1997-2002. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 11, No. 1, Maret 2004, hlm. 64-65.